

1人の首切りも許さない

N関労東 2014. 3 No56

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 NS20ビル1階 労働運動センター
TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

■発行責任者: 奥山 信義 ■編集責任者: 田原 博

大幅賃上げなくして景気回復なし

図1: 減り続ける賃金と所得税収

国税庁民間給与実態調査より

	1998年度	2012年度	増/減
給与所得者数	5,258万人	5,422万人	164万人増
平均給与	465万円	408万円	57万円減
給与総額	223兆円	191兆円	32兆円減
所得税	10兆1千億円	7兆8千億円	2兆3千億円減

この14年間で、給与所得者数は164万人増えましたが、企業が支払った給与総額は32兆円減っています。

減れば結果的に企業収益が落ち、これをカバーするためにまた賃金の下がり雇用が減るといった悪循環(デフレ)が起っています。

賃金が下がれば購買力が落ち、消費が減ります。消費が減れば結果的に企業収益が落ち、これをカバーするためにまた賃金の下がり雇用が減るといった悪循環(デフレ)が起っています。

ちぢむ日本経済

デフレ脱却に向け 問われる企業の社会的責任

図2: 日本のみ賃金低下が つづく (14. 3. 24日経新聞)

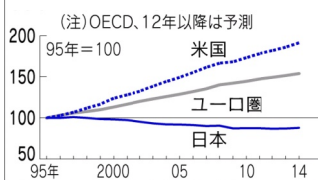
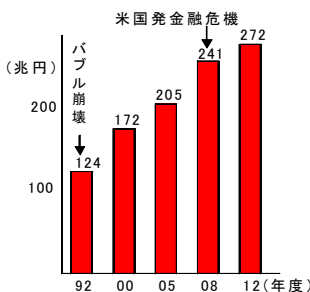


図3: 不況でも増える 大企業の内部留保



つまり、大幅賃上げや非正規労働者の正社員化によって生活を底上げし消費を拡大しなければ、景気は良くなりません。

大企業の内部留保の数%で働く者の生活の底上げは可能です。

のなかでは日本だけに起きています。企業が膨大な利益を独り占めているのが原因です(図2、図3)。

生活の底上げがカギ



このままでは、家計も経済も失速
まるで他人ごとのような会社回答

4月以降は 値上げラッシュか

4月からの消費税増税等に伴い年収600万円世帯で10万円前後の負担増になるとの試算結果や、増税に合わせて値上げされる製品が増える予想されています。

私たちは、こうした状況を踏まえ、春闘アンケートをもとに下記のとおり一律5万円の賃上げや、年間6か月分の特別一時金などを要求しストライキを構えてたたかいます。

強欲な姿勢かわらず

2月のNTT東日本交渉で会社は、図1、図2の深刻化している日本経済の状況については同意しました。

しかし、NTTの溜め込んだ膨大な利益(内部留保)などの取り崩しについては、設備投資や経営環境の激変に備えるもの、などとして利益を独り占めする態度をとりつづけてきました。

「消費税増税と物価上昇を含めると最低限5%以上の賃上げは必要」との組合の追及にも、「総合的に勘案して検討中」と曖昧な回答に終始しました。

(関連記事2面)

主な春闘要求

- ① 一律月額50,000円賃金を引き上げること。
- ② 14年度の特別一時金を基準内賃金の6か月分支給すること。
- ③ 日帰り日当の見直し案の撤回。
- ④ 成果・業績主義制度を廃止し、60歳まで定期昇給を行うこと。
- ⑤ 希望者全員を65歳まで継続して雇用すること。
- ⑥ 60歳超え契約社員や非正規労働者を、職場内均等待遇とすること。

あなたの悩みを一緒に解決します

- こんなことはありませんか
- 突然解雇を告げられた
 - 残業代がもらえない
 - セクハラ、パワハラを受けた
 - 労働時間が延長された
 - 有給休暇がもらえない
 - 賃金の支払が遅れている
- など

秘密厳守
労働相談ホットライン
03-6806-0255

図4: 一般1級普通評価の年収は100万超の減

	2000年度	2012年度	増/減
東日本年収	820万円	710万円	110万円減
85%地域 年収	810万円	640万円	150万円減
75%地域 年収	690万円	510万円	180万円減

図5: NTT東日本の剰余利益の一部

	2000年度	2012年度	増/減
売上高	2兆7900億円	1兆8300億円	9600億円減
利益剰余金	796億円	3132億円	2336億円増
持株会社 への配当 (累計金額)	ゼロ	3034億円	3034億円増

膨大な利益を働く者にまわせ

2014. 2. 21 NTT東日本 賃金交渉

(組合)

年収は2000年以降、100万円から200万円減のまま(図4)。

東日本から持株会社への配当金は累計で3,000億円超。これは別会社への利益の「飛ばし」と同じ。利益剰余金との合計では5,360億円もの利益が積み上がっている(図5)。

売上高が1兆円減る中でも、これだけの利益を社員全体が生み出している。大幅賃上げを要求する。

(会社)

厳しい経営状況のなかで特別手当などで社員にはできる限りのことはしている。

持株会社への配当金は適正なもので決して多くはない。

利益剰余金は、設備投資や経営環境の激変に備えるもので3,000億円は多い金額ではない。

賃金改善などについては、総合的に勘案し別途回答する。

映画紹介 38

日々の暮らしを支え、つつましい生活を送る両親。そして兄妹、赤ん坊の五人家族を描いたイラン映画です。

兄は、お使いの帰りに修理をもらったばかりの妹の靴を失くしてしまいます。必死で探すが見つかりません。家は貧しく、とても両親に新しい靴を買ってくれな

どと言えませんが、兄妹は、一足の靴を共有します。

この作品の素敵なところは、一足の靴を共有する兄妹の健気さや

運動靴と赤い金魚

1997年 イラン

それを今か今かと待つ兄。溝に落ちた靴を追う妹。汚れた靴を洗う兄妹と石鹸の泡で出来たシャボン玉。これらの日常が時にはスリリングに、そして幻想的な映像詩として描かれます。

運動靴が賞品であるマラソン大会のクライマックスへと続きますが、妹のために必死に走る兄の姿は感動的と思わず目頭が熱くなります。親に頼るこ



これ以上切下げざるな賃金や労働条件

(組合) 見直し理由が、おかしいと指摘している。

(会社) 日当は旅費に伴う経費のため非課税扱い。外動手当などは賃金、性格が違う。

外動手当の拡大を

(組合) 会社の日帰り日当の見直し理由は正当性が無い(表1)。また、見直し理由で「他企業の支給基準を参考にした結果」としているが、他企業ではなくNTTの外動手当との関連で見直すことが道理だ。

(会社) 総合会社のこととは別のはずだが……。

(組合) 親会社が知らないはずがない。NTTは、約10年間日帰り日当と外動手当を同等のものとして扱っている。

(組合) 線路外勤などの人たちは、60歳超え契約社員になると外動手当ではなく日帰り日当が支払われている。これは、どう考えるのか

(会社) 手当・賃金と日当とは別のはずだが……。

(会社) 総合会社のこととは別のはずだが……。

表1: おかしいぞ 500円などの日帰り日当廃止理由

会社側の廃止理由	N関労の反論
交通手段の発達で移動時間が短縮されている。	移動時間の短縮は実作業時間が増え過酷になる。廃止理由とはいえない。
外食産業における価格競争に伴い食料の低廉化など必要経費に変化が生じている。	備安の外食産業の進出エリアと、各作業現場とは一致していない。社員食堂や茶器設備の廃止で経費は増えている。
携帯電話の普及で連絡費用もかかなくなった。	会社時代から連絡には着信無料電話等を利用している職場が多い。

企業年金 選択性の導入を

(組合) 59歳の私は10万

(会社) 個々人によって将来必要なお金が多様化しているの、規約型年金に入っている方は全員が確定拠出年金に移行する。

(組合) 年2%の利回りで運用することは大変難しい。また、51歳以上の人は最大5年間支給開始年齢が繰り延べされる(表2)。加入選択制になせしないのか。

(会社) 個々人によって将来必要なお金が多様化しているの、規約型年金に入っている方は全員が確定拠出年金に移行する。

表2: 確定拠出年金の支給開始年齢

2013年度末での年齢	確定拠出年金支給開始年齢
50歳以下	60歳
51~52歳	61歳
53~54歳	62歳
55~56歳	63歳
57~58歳	64歳
59歳以上	65歳

(組合) 60歳でもらいたい方や65歳まで運用したい方もいる。ニーズは各々違う。

(組合) 個々人のニーズが違うからこそ加入選択制を導入すべきだ。

2月21日の東日本交渉では、賃金交渉のほかに500円日帰り日当廃止提案や退職金の28%を原資とするNTT企業年金の改悪提案(退職・再雇用者等は適用外)について交渉しました。会社側は組合の質問に答えられず、要求には聞く耳を持たぬとの態度を貫きました。

(会社) ……(沈黙)。

(組合) 技術支援のため外販活動に同行する内勤

者も同じ環境で仕事をしても手当が一切出なくなる。営業外勤は月額約1万6千円の手当が支給さ

れる。明らかに不平等だ。(会社)どこで線引きするかの問題。現時点では、提案とおりますすめたい。