

1人の首切りも許さない

N関労東 2015.3 No62

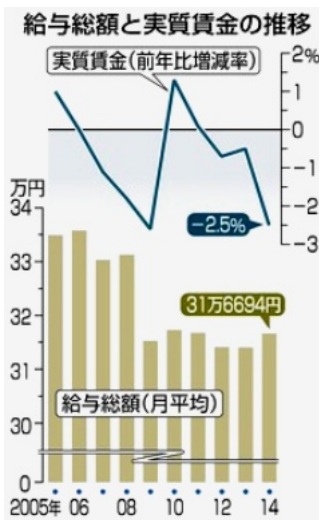
東日本NTT関連合同労働組合

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

大幅賃上げで、暮らしと経済の再生

一律4万円の賃上げ要求



実質賃金は3年連続で減少し、昨年1年間の平均では2・5%減少しています。

昨年平均の全国消費者物価指数は前年比2・6%の上昇で、上げ幅はパブル末期である1991年(2・9%)以来、23年(2・9%)の大きさとなりました。私たちは春闘アンケートをもとに一律4万円の賃上げを初めとする諸要求を提出しました。インフレ下の春闘を大幅賃上げを目指したかいいましよう。

実質賃金は3年連続減少
物価上昇はパブル末期以来の伸び



搾り取った巨額な利益の社会的還元を

NTTは、50歳退職・再雇用制度や成果主義制度などによる大幅賃下げ、正規から非正規労働者への雇用替え、子会社に対する業務委託費の削減などによって、膨大な利益を溜め込んでいます。

NTTグループ各社より持ち株会社に集められた余剰資金は、9兆円超の内部留保や2兆円を超す自社株買いなどと巨額です。この他、NTTグループ各社も膨大な利益を積み上げてきました。

例えばNTT東日本の場合は、売上高は減少していますが労働者から搾り取ったお金で、借金を6,500億円も減らし、持株会社に累計3,000億円の配当金を支払い、使い道が決まっていない剰余金を3,200億円も手元にもっています(図2)。

こうしたため込んだ利益(内部留保)の数%を取り崩し大幅賃上げや非正規労働者の正社員化などを通じて社会的還元を行うことが、暮らしの改善と景気回復につながります。

表1: 消費税10%引き上げについて

15春闘アンケートの設問	率(%)
社会保障のため必要	14.4
社会保障に使われるか疑問	57.8
景気の悪化になる	31.1
必需品の税率下げて賛成	11.1
消費税率の引き下げや廃止	44.4
無回答	3.7

回答者総数に対する割合

図1: 法人減税の穴埋めに使われてきた消費税



図2: 東日本会社の搾り取った利益は1兆2,100億円超

NTT東日本	1999年度	2013年度	増/減
売上高	2兆1547億円	1兆8317億円	3,230億円減
有利子負債	1兆3310億円	6761億円	6,549億円減
繰越利益剰余金	596億円	3196億円	2,600億円増
持株会社への配当	ゼロ	3034億円(累計金額)	3,034億円増

止めよう消費税増税
社会保障切捨てと法人減税を続ける政府

消費税10%に関するアンケートでは「社会保障のため必要」と答えた人は14%ですが(表1)、この項を単独で選択した方は全体の4%で、残りの10%の方は、項の消費増税は「社会保障のため必要だが、社会保障に使われるか疑問」などと複数を選択しています。

消費税は昨年4月に8%

に引き上げられました。その後も社会保障は切り捨てられてきました。

消費税導入以来の累計税収は282兆円。同じ時期の法人税減税は255兆円。このように消費税は、ほぼ法人税減税の穴埋めに使われています(図1)。

そして、安倍政権は、1年半後には景気に関係なく消費税を10%に引き上げ、法人税を現行の34%台から20%台までに引き下げの方針です。

消費税の増税をストップさせ、お金持ちや企業に自分の負担を求めれば、社会保障の財源は十分に確保できます。

「15春闘アンケート」

成果主義は賃金切下げの制度 カフェテリアメニューの拡大

大多数が成果主義制度に不満

成果主義賃金制度に対するアンケート結果では（複数回答可）、「賃金切り下げのための制度」や「評価基準が不透明」などが、このアンケートをとり始めた2010年以降、毎年高い数字を示しています。

なお、「成果主義は良い制度、このまま継続すべき」は毎年数%台というのが大きな特徴です（表2）。

カフェテリア商品は適正価格？

意見欄では、「頑張っても頑張らなくても評価。やる気がなくなる」「無意味な成果主義賃金」

また、「余ったポイントの繰り越し」は毎年約50%のほります。その他、「カフェテリアの商品を適正価格で取り扱って欲しい」との意見も寄せられました。

表2：成果主義賃金制度への不満

成果主義制度の設問	15春闘	14春闘	13春闘	12春闘
賃金切り下げのための制度	63.3	48.9	56.6	53.1
評価基準が不透明	60.0	55.3	54.9	54.5
面談前から評価が決まっている	51.7	41.5	45.9	39.2
やる気が失われる	43.3	44.7	45.1	45.5
評価が非公開	38.3	27.7	29.5	30.1
どんなに頑張っても 評価	31.7	33.0	32.8	29.4
人間関係の悪化	21.7	28.7	22.1	28.7
理由なき低い評価を受けた	6.7	4.3	8.2	5.6
よい制度、このまま継続すべき	1.7	6.4	1.8	2.1

(注) 回答者総数に対する割合 / 単位：%

表3：カフェテリアメニューの拡大を望む声は多い

カフェテリアメニュー追加希望	15春闘	14春闘	13春闘	12春闘
コンビニなどで使える食事券	48.3	27.9	45.9	33.8
社員食堂補助の増額	38.3	27.0	32.8	42.1
リフレッシュ給付	15.0	23.4	32.0	24.1
書籍・CD購入補助	15.0	15.3	18.9	15.2

(注) 回答者総数に対する割合 / 単位：%

映画紹介 43



ステイブ・キン 原作の作品は数多く映画化されています。「スタンド・バイ・ミー」や「シヨーシヤンクの空に」など佳作はありますが、成功した作品はあまりありません。

グリーン・マイル

監督 フランク・ダラボン

巨匠、スタンリー・

「グリーン・マイル」とは、

空間の中で三時間以上という上

「1999年アメリカ」

キューブリックの「シャイニング」もただのお化け映画で原作の怖さを描くことはできませんでした。

死刑囚が電気椅子へと向かう緑色の回廊。1935年という恐慌の中、アメリカ南部の死刑囚

で魅力的。収容されている死刑囚たちと見守る看守たち。愛する者を失う事の悲しみや痛み。それらがはつきりとした輪郭で力強くかつ繊細に描かれます。

見えなくてもよい物が見え、知らなくてもよい事まで知ってしまうことの苦悩。「愛を利用して人が殺されて行く。毎日、世の中の苦しみを感ずる事に、もう耐えられない」と自ら望んで死刑になる男の孤独と魂の救いが感動的に描かれます。

(み)

しかし、始業時より1分過ぎてパソコンを起ち上げた時、あるいは終業時刻の10分前には超勤の

見解を明らかにします。

この「千葉方式」とは、始業時は30分以上前にパソコンを起ち上げて、あるいは終業時より10分過ぎてからパソコンの電源を切っても、乖離理由の記入を求めてきません。つまり多少のサービスクレジットはチェックしないかのような設定になっています。

し前にパソコンの電源を切ってロッカー室で着替えて、そのまま帰宅することは判例で認められています。暗に否定しているのが、この「千葉方式」です。交渉で会社の見解を明らかにします。

おかしぞ！「千葉方式」でのパソコンの時間管理

昨年7月南関東会社の再編にもない、茨城は千葉と一緒にしました。こうした中で、パソコンの電源オフ・オン時の時間管理が、所外系の私の職場では「千葉方式」に変更になりました。

有無を投入するポップアップは、これまでと同じに表示されますが、終業1分前にパソコンの電源を切ると、その理由を記入しなければならぬ設定になっています。ようするに労働時間内は1分たりとも職場を離れるなど言わんばかりの時間管理設定ですが、作業服の着替え時間は労働時間であることは最高裁判例で認められています。つまり、終業時刻の少し前にパソコンの電源を切ってロッカー室で着替えて、そのまま帰宅することは判例で認められています。暗に否定しているのが、この「千葉方式」です。交渉で会社の見解を明らかにします。

主な春闘要求

- 一律月額40,000円賃金を引き上げること。
- 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。
- 地域会社での労働条件を向上させることが可能な委託費を保証すること。
- 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。
- 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。