

ストライキを含むたたかいでNTTグループ労働者の賃金・労働条件の改善をめざす

宇佐美 俊一

はじめに

NTTグループは、電電公社からNTTへと経営形態が見直されて以降、2014年春闘までは、賃金引き上げ要求に対し「ゼロ回答」を続けていた。その後、基本賃金は毎年700円だけ引き上げるとの回答を今日まで続けている。しかし、基本賃金部分はその間も賃金制度の見直しとして、第1回目は2005年に年齢賃金を廃止し基本賃金を資格賃金のみとし、基準外賃金として成果手当を増額し、給与総額は平均1千円程度の減額とした。評価で変動する成果賃金で総額調整をしたことで、夏・冬一時金の賃金ベースが低下し、年間収入が大きく低下した。

2023年4月には「ジョブ型」人事・処遇制度を導入し基本賃金は標準賃金ベースで1万9,350円も低下し、2005年時の基本賃金とジョブ型処遇制度が導入された時点の基本賃金を比較すると、月額で4万9,860円も低くなっている。

その反面、内部留保のため込みは2021年度に769億円、2022年度は683億円と上積みを行っている。しかし、これまでの11年間の春闘賃金回答で改定された基本賃金は合計してもわずか7,700円で、評価格差が大きい成果手当を入れても29,200円にしかならず、今のNTTグループ労働者の生活実態が厳しくなっていることがわかる（表）。

① アンケートで厳しい生活実態が浮き彫りに

NTT労働者の生活実態は、24春闘要求アンケート結果からも明らかである。多数の労働者が加入する別組合があるもとで、JMITU通信産業本部（以下、通信労組）が全国の職場労働者から集めたアンケートで、「生活が苦しい」と答えた社員は70%を超えており、不満の第1位は「賃金が安い」で、67%の社員がそのように答えている。さらに、非正規雇用労働

表 NTTの春闘での賃上げ実施年からの賃金回答状況

項目/年	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	合計/平均
NTTの賃金引き上げ回答額(円)	¥700	¥2,200	¥1,600	¥1,400	¥1,800	¥2,000	¥2,000	¥2,000	¥2,200	¥3,300	¥10,000	¥29,200
成果手当を含む平均賃上げ率(%)	0.22%	0.70%	0.64%	0.54%	0.70%	0.74%	0.73%	0.72%	0.79%	1.19%	3.60%	0.96%
基本賃金ベースアップ額(円)	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥700	¥7,700
基本賃金の標準基準で一律 or 平均	一律	一律	一律	一律	一律	一律	平均	平均	平均	平均	平均	

※基本賃金は各賃金ランクの一律引き上げから、2020年回答よりランク毎に格差を拡大した引き上げとしたことから「平均」としている。

者に至っては「生活が苦しい」と答えた労働者は83.3%にも上り、5割近い労働者が前年に比べ年収が減ったと答えたのである。

N T Tグループの職場では、「ジョブ型」人事・処遇制度への移行でさらに格差拡大が進み、その評価制度のもとで、恣意的評価による労働者の職場支配がますます強まっている。労働者個人対会社という構図が強められ、労働者や組合員の生活を守るためには、たたかう労働組合・通信労組が積極的に要求を聞き、個々人への恣意的評価による賃金差別を許さず、会社と対峙して団体交渉で追及すると共に、賃金改善要求を掲げてストライキへの決起を呼びかけたたたかうことである。

24春闘要求アンケートでは、例年にも増して多くの労働者から「意見・要望」が書き込まれている。「賃上げは切実に願っている：20代」「昨年の春闘結果は酷いものだった。今年はストを実施してでも、大幅賃上げをしないと組合離脱も辞さない：20代」「前回の春闘の結果を踏まえると、組合脱退を意識しないといけない：20代」「インフレ目標を超える賃上げを望みます：20代」と述べているように、若い世代からの賃上げに対する強い要望と同時に、「闘って賃上げを勝ち取れ」という思いが込められていることがよくわかると言える。

黙って我慢することをよしとしない若者が増えていることに確信をもち、生活実態にもとづいた賃金改善要求を掲げ、「声を上げてたたかうことなしには要求は勝ち取れない」ことを訴え、たたかうことの意義に確信をもつことである。

② 要求での団結と回答前進を求めストライキ

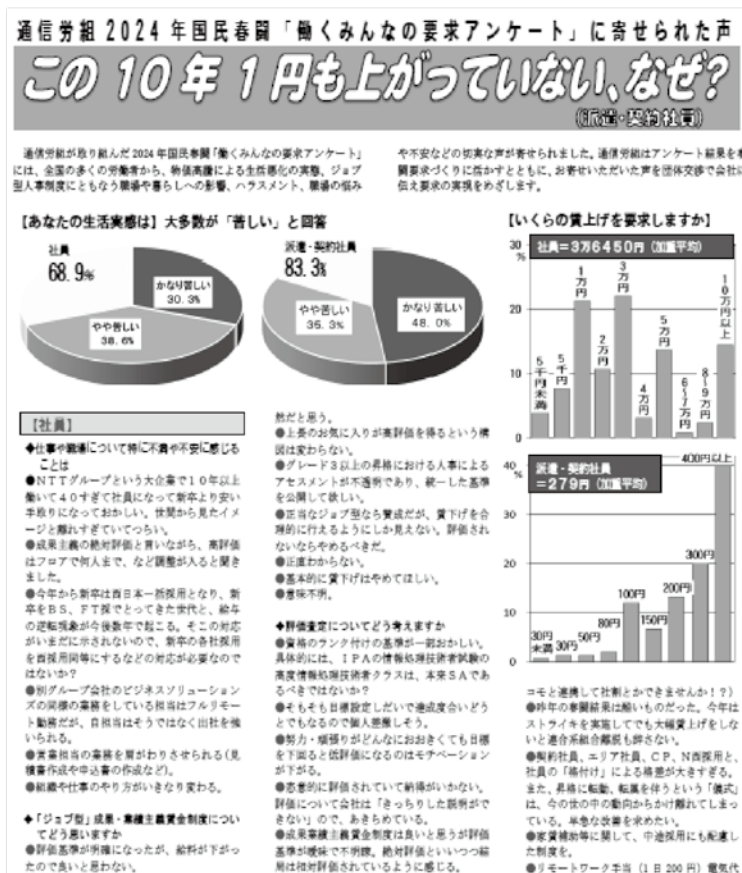
労働者一人ひとりから寄せられた「意見・要望」をA3両面ビラ（図1）にまとめて「ジャンボビラ」を作り、全国の職場に配布することで要求や意見の共感を広げ、同じ思いを共有してもらうことで、「自分だけが思っているのではない。勇気をもってたたかいに参加すべきだ」と理解してもらえる労働者を増やす取り組みとして実施した。賃金要求交渉でも会社「声ビラ」を示しながら賃上げ回答を迫った。

J M I T Uの仲間が統一ストライキを含めた賃上げ交渉をたたかう日程は第一次統一行動日を3月7日と決めた。通信労組は主要グループ会社及びグループ傘下の会社に対し、2月9日に「24春闘統一要求書」を提出。2月22日を回答指定日としてグループ各社に有額回答を求めた。

3月7日の第一次統一行動日は、大手回答指定日（3月13日）を前にして有額回答を団体交渉で示させることと、全国の職場労働者に奮起を促すための行動日と位置づけ、時間外労働拒否の通告と共に東京支部組合員を13時～15時までのストライキに指名した。東京・大手町のN T T持株会社前でストライキ突入集会を開催し、多くの支援者とJ M I T Uの仲間と共に地域へのアピールを含めN T T持株会社に対し要求に応え有額回答を示すことを訴えた。

24春闘で掲げた主な要求は、(1) 各グレード賃金（下限から上限まで）を一律月額38,000円以上・非正規雇用労働者の時間賃金を400円以上引き上げること、(2) 異常な物価高騰に対する生活援助の特別一時金として1人12万円を支給すること、(3) グループ会社の賃金水

図1 「働くみんなの要求アンケート」に寄せられた声



準および諸手当額は N T T 本体と同額とすること、(4) 扶養手当の廃止は直ちに撤回すると同時に充実をさせること (①配偶者を欠く社員の第 1 子に対する手当額は 30,000 円を基礎とし、第 2 子からの手当額は 20,000 円を加算すること、② 配偶者以外の扶養家族に対する手当額は 1 人当たり 15,000 円を支給すること)、(5) 労働時間を、1 日拘束 7 時間 (午前 9 時～午後 4 時) 週 35 時間とすること、(6) 賃金を引き下げることなく 65 歳まで定年を延長すること。定年延長を実現するまでの間、継続雇用者の賃金については 60 歳到達時の賃金を確保すること、(7) 貴社で働く非正規雇用労働者

の最低時間賃金は 1,500 円以上を保障する契約とすること、(8) 在宅・帰郷先及びサテライトオフィス、シェアオフィス、訪問先等でリモートワークを実施した社員 (非正規雇用を含む) には、1 日 500 円の手当を支給すること、などを共通要求として各グループ会社に要求書を提出。前進回答を求め 2 月 25 日～3 月 6 日までの間を第一次団体交渉集中期間と位置づけ、主要グループ会社及びグループ傘下各社との団体交渉を実施した。

会社は「経営環境は依然として厳しい状況にある。要求に応じることは難しいが、事業動向等を総合的に勘案し、慎重に検討のうえ、別途

回答したい」などと述べ、有額回答すら示さなかった。

JMITU第二次統一行動日で全労連統一行動日となる3月14日では、有額回答を含む要求の前進に向けて闘争規模を拡大させ、3月11日～14日を時間外労働拒否と位置づけ、会社に通告した。同時に、東京支部を除く全国の都道府県支部に、始業時から10時までの時限ストライキとスト当日・前日での職場門前宣伝行

動を実施することと、ストライキ当日のスト突入集会の開催を指示し、職場労働者に要求の前進に向けてたたかう姿を見せると共に、要求に共感したたたかうことの必要性を感じてもらうことも大きな目的として運動をした。

3・7及び3・14でのストライキを含む全国統一行動は、11都道府県で140人もの地方労連・地協や各単産からの支援を受け、全国のNTTグループ職場門前でビラ配布を実施。通

図2 統一行動日当日に職場前で配布した通信労組のビラ

本日 全労連全国統一行動日

内部留保の活用で生活改善を実感できる大幅賃上げを

社員 月額3万8000円以上 派遣・契約 時給400円以上 + 物価高騰にたいする生活補助一時金12万円

実賃賃金は21カ月以上連続で低下しています。23春闘の結果は30年ぶりの高水準と謳われていましたが、政府の財界への賃上げ要請や連合系組合の数%程度の賃上げ目標では生活の低下を止めることはできませんでした。
通信労組は本日、ストライキをふくむ全国の行動で大幅賃上げの実現をめざします。

大幅賃上げ ■社員一律月額3万8000円以上、派遣・契約社員の時給賃金一律400円以上の引き上げ。すべての労働者に物価高騰にたいする生活支援の特別一時金12万円の支給、すべての非正規雇用労働者の時給賃金1500円以上の保障など切実な諸要求の実現をめざしています。

ジョブ型人事処遇制度廃止 ■賃金は評価でしか上がらなくなり、そのうえ多くの手当が廃止されました。会社の評価次第で構造的賃下げをもたらし、雇用と生活を破壊する制度を廃止させましょう。

内部留保 ■NTTの内部留保は昨年より6835億円も増え9兆7279億円です。この4.69%を取り崩すだけで通信産業本部の要求する賃金引き上げが可能です。

たたかってこそ ■「雇用と暮らし」を守り生活向上にむけストライキでたたかいます。力をあわせてともに実現させましょう。

NTT労働者の生活悪化は昨年より深刻に

社員	派遣・契約
68.9% (かなり悪い 30.3%, やや悪い 38.6%)	83.3% (かなり悪い 48.0%, やや悪い 35.3%)

NTTの内部留保 ためこみ利益のわずか 4.69% 取り崩すだけで 月額38000円 非正規賃上げ可能

NTT通信産業本部「時間外労働拒否の要求アクション」より

JMITU通信産業本部 〒156-0043 東京都世田谷区松原3-41-15 NTT松沢別館2F
連絡先 03-5355-7931 FAX 03-5355-7930 2024年3月発行

なんでも相談ホットライン

NTTグループで働くみなさん お気軽に相談ください。

信労組が要求する正社員と非正規雇用労働者への大幅賃上げは、N T Tがため込んだ内部留保の4.69%を取り崩すだけで実現できることを示した3,000枚余のビラ（図2）配布で職場労働者への宣伝・アピール行動を展開した。

③ 多くの労働者の要求を力に前進回答

3月14日夕、N T Tグループ各社より賃金回答が提示された。「グレード賃金、成果手当及び子育て・介護手当を1人平均11,000円改善する」、内訳は、「グレード賃金（基本賃金）1人平均700円相当の改善。成果手当（評価で格差を拡大した基準外手当）は1人平均9,300円相当を成果手当支払基礎額で改定。子育て・介護手当は1人平均1,000円相当を改定する」との回答である。

金額的にはとても納得できる額ではないが、当方の組合しか要求していない「配偶者以外の扶養家族に対する手当額は1人当たり15,000円を支給すること」との要求に対し、子ども等へ1,000円を増額し、1人13,000円になったことは一歩前進と捉えるべきである。

また、リモートワーク拡大に伴う要求として「会社業務都合により他府県への配置転換で地元を離れ業務に従事している社員が、リモートスタンダード組織設定により、地元での業務実施が可能となった場合は、会社が責任をもって地元地域に戻るための旅費および移転費用は全額負担とすること」などの移転費用に関する要求を、職場労働者から通信労組に直接寄せられた意見をもとに要求し、西日本本社と交渉を行っていた。

しかし、当初の会社見解では「『元の生活拠点としていた住所』へ移転する際には、『過去

に居住していた住居の住所と完全に一致する必要がある』』としていた。そのため、「移転費を支給されないケースがほとんどです」と説明していた。その後、2024年5月に示した会社回答では「移転先が『元の生活拠点としていた住所』と“同じ市区町村”であれば、移転費は支給可能である」また「『元の生活拠点としていた住所』と完全一致しなくとも、近接する住所への移転費を支給できる」との改正案を示してきた。労働者からの要望を受けた要求が実現できたと言える。

経団連が発表した24春闘の定期昇給を含む月例賃金引き上げ率と額は、平均5.58%、平均1万9,480円となっており、今までの回答結果とN T Tグループ労働者の生活実態を理解していれば、多数を結集する別組合が今春闘でやっとスト拠点の準備だけでも実施したことは、私たちがN T Tグループ労働者からの多くの「声」を力にたたかう姿を見せてきた結果でもある。しかし、ストライキを打つことなく急いで妥結収拾するところは、残念ながら大多数の労働者の意思を反映したとは言えない。その程度の会社回答であったことは労働者の怒りの声からも明らかである。

通信労組は、「低額賃金等の回答に対する再検討要求書」をグループ各社に提出。「N T Tグループの業績は異常な物価高騰とコロナ禍が続くもとでも2020年度（2021年3月期末）決算で営業収益と当期利益が過去最高となって以降、2021年度、2022年度と営業収益、営業利益、当期利益は毎年過去最高益を更新し続けている。さらに株主には毎年増配当を安定して実施しており、当方が要求する月額一律38,000円以上の賃上げは十分可能である」と会社を繰り返し追及するも「経営状況は昨年以上に厳し

い。再検討はできない」との回答に終始したのである。

4 マスコミへの虚偽発表で批判が続出

しかし今年に限っては、特に政府・財界からの満額回答への圧力（見せかけでも？）が強く、NTTは実質的な満額回答で応えるのではなく、残念なことにマスコミ各社に対し賃金引き上げ額を3万9,300円（7.3%）と虚偽の発表を実施した。

マスコミ各社は「NTT、過去最高の賃上げ7.3%で妥結」等の見出しでNTTの妥結を大きく報じた。報道は「査定昇給を合わせると過去最高となる2万7,000円の引き上げ」で、「さらに『人事・人材育成・処遇等の見直し』制度による賃金増などを含めると3万9,300円の引き上げ」になっているが、何の根拠も示していない。

通信労組は団体交渉でNTTグループ会社を追及したが、会社側は「報道発表は持株会社だと考える。春闘回答とそれ以外も含めているようだが、当社が発表していないので不明だ」との回答であった。NTT持株会社に説明を求めるも、「検討したが説明はできない」と自らの発表に責任を持てないお粗末さを露呈した。

NTTの実態とそぐわないマスコミ発表に対しては、多くのNTTグループ社員やグループ関連企業社員も含め、ネット書き込みサイトでは厳しい批判が多く出された。

「この記事の数字は間違っています。ベースアップは平均で700円、評価によって変動する成果手当が9,300円（これはベースアップではなく、あくまで成果によるものです）。これに

子育て・介護している人は手当1,000円がプラス、これらを全部足しても7.3%になる根拠はどこにもありません。たった700円で妥結した組合にも、あたかも満額回答以上の数字を出したようにメディア発表する会社にも失望します」「社内の人間です。7.3%なんて大嘘です。実質700円です。成果（評価）9,300円と説明がありましたが、全員が9,300円貰えるわけでもなく、中央値がいくら分かりません。しかも最低評価だと0円。最低の春闘でした」「NTT社員です。嘘つくな」「会社発表と社員説明の乖離がありすぎてやばいね。何が7%だよ、ふざけるな！」などの怒りの声と、多数組合への不満の声が乱れ飛んだと言える。

NTTは2024年5月、2023年度末（2024年3月期末）連結決算を発表した。「増収・増益」決算で、前年度に続き4期連続で営業収入・営業利益・当期利益とも過去最高の更新である。2023年度期末配当は当初予定より0.1円引き上げ、1株当たり2.6円に増配し、年間配当を5.1円で14期連続増配予定だと述べ、同時に内部留保の大きな部分を占める連結利益剰余金は前年度より9,279億6,700万円も増やし、9兆780億8,400万円にまで増額させている。

NTTの株主最優先経営は、大株主の政府をはじめ海外企業株主等に高額配当を保証し、NTT持株会社の会長や取締役役員には「業績連動型株式報酬」で報酬の一部を株式で与えることで労働者の搾取を強めさせ、企業利益増大による役員への株式報酬を増やさせるように仕向け、自らも大きく利益を得るための経営が続いている。さらに、この制度を役員により意識させるために、2021年3月期末決算報告では役員報酬の業績連動割合を30%から50%へ拡大する見直しまで行っている。

この構造的利益還流を労働者の生活改善に向けさせるには、大幅賃金引き上げを掲げた要求を示し、職場労働者と共にストライキでたたかうこと以外にないことを訴え、多くの労働者がストライキに決起できる運動を2025春闘に向けて職場世論を強めることこそが必要である。

(注)「業績連動型株式報酬」とは、企業が役員に対して職務執行の対価として事前に設定した業績目標の達成を条件に譲渡制限付株式を事前に交付、業績の達成度合いに応じて譲渡制限が解除される報酬制度で、役員自身の会社への貢献度に応じて売却可能な株式数を変動させる仕組み。

(うさみ としかず・JMITU通信産業本部委員長)