

**国家公務員制度改革推進本部  
労使関係制度検討委員会  
ヒアリング提出資料**

## 1 概況

### (1) 会社概要

名称 東日本電信電話株式会社  
本社所在地 東京都新宿区西新宿三丁目19番2号  
設立 平成11年7月1日（日本電信電話株式会社の再編成により設立）  
事業内容 東日本地域における地域電気通信業務及びこれに附帯する業務等  
組織概要 本社、支店（17）  
社員数 5,850名（平成20年3月末現在）

### (2) 財務状況

資本金 3350億円（平成20年3月末）  
営業収益 1兆8689億円（第9期：平成19年4月から平成20年3月まで）  
経常利益 674億円（第9期：同上）

### (3) 労働組合の状況

組合名	組合員数（組織率）
NTT労働組合	4,606人（95.50%）
電信電話医療機関労働組合	6人（0.12%）
通信産業労働組合	52人（1.07%）
電気通信産業労働組合	17人（0.35%）
東日本NTT関連労働組合	25人（0.51%）
全国一般東京労働組合NTT関連合同分会	1人（0.02%）

注）組合員数はNTT東日本に所属する社員を対象とした推計（平成20年3月末現在）

## 2 労使関係担当部局、給与等労働条件を決定する部局等

### (1) 労使関係担当部局

本社総務人事部労務部門

### (2) 給与等労働条件を決定する部局等

本社総務人事部企画部門、厚生部門

## 3 平成19年度の労使交渉の状況（交渉回数・時間、労使の交渉人員数、交渉テーマ）

- ・ 団体交渉に関しては、組合員の労働条件に関する事項を扱っており、時間および回数はその都度異なる。
- ・ 出席者についてもその都度異なるが、概ね双方10名程度となっている。

#### 4 労働協約の締結状況

- ・ 現在、NTT労組との間で、43の労働協約を締結している。

#### 5 交渉不調の場合と対応

- ・ 一度の団体交渉で不調となった場合においても、再度団体交渉を開催するなど、引き続き合意に至るよう最大限の努力をしている。

#### 6 労働条件の決定方法

##### (1) 給与

- ① 給与に関する交渉は、本局で一括して行っているか。各支局等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

⇒ 本局が一括して交渉を行っている。

- ② 給与水準は、基本的にどのような考え方で、労使交渉等で決定しているか。

収支状況等により経営指標に連動して給与水準が変動することになると見込んでいるか。

⇒ 財務状況は決定にあたっての大きな要素ではあるが、その他にも今後の事業動向、取り巻く経営環境、更には社員のチャレンジ意欲への影響等を総合的に勘案し決定している。

- ③ 時系列で、給与決定プロセスはどのようになっているか。

⇒ 給与制度の見直しについては、会社から提案する場合、組合側から要求がある場合があるが、いずれにおいても団体交渉の論議を経て決定している。

いわゆる春闘交渉については、例年2～3月に各労働組合からの賃金、特別手当等に関する要求を受け、団体交渉を経て決定している。

- ④ 民間企業に移行してから、給与水準は上がったか、下がったか。その要因は何か。

⇒ 民営化（昭和60年4月）前後とも、必要によっては給与改定を行っているが、前述の様々な要素を総合的に勘案のうえ、団体交渉を経て決定している。

- ⑤ 具体的には、交渉で、給与制度のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。いわゆる配分交渉は、どのように行っているか。

⇒ 給与体系、運用の細部など、給与制度全般にわたり団体交渉を経て決定している。

- ⑥ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。

⇒ 給与体系、各種手当の支給基準等について定めている。

- ⑦ 労働組合に加入していない職員の給与は、どのように決定しているか。

⇒ 就業規則等の社内規程を見直したうえ、同様の労働条件を適用することとしている。

(2) 勤務時間その他の労働条件

① 交渉は、本部で一括して行っているか。個々の支局等における交渉に決定を委ねているものがあるか。

⇒ 本社が一括して交渉を行っている。

② 具体的には、交渉で勤務時間制度等のどの部分を決定しているか。運用の細部については、どのように決定しているか。

⇒ 労働時間、運用の細部など、服務制度全般にわたり団体交渉を経て決定している。

③ 協約では、勤務時間その他の労働条件に関する事項をどの程度定めているか。

⇒ 社員の労働時間、休憩、休日及び休暇等について定めている。

④ 労働組合に加入していない職員の勤務時間等は、どのように決定しているか。

⇒ 就業規則等の社内規程を見直したうえ、同様の労働条件を適用することとしている。

**7 労使交渉等の透明性の向上**

(1) 給与等の労働条件について、どの程度、どのような方法で公開しているか。

⇒ 給与等の労働条件にかかる就業規則等社内規程については、社内報、ホームページ上での閲覧により社員への周知を行っている。

(2) 労働協約など労使交渉に関する事項の公開について、どのように考えるか。

⇒ 会社としては、社内規程を見直す場合、見直し効果を高めるため、社員に対し、見直し内容のみではなく、その目的や背景等について周知を行っている。

以上