

2009年3月5日
NTT労組東日本本部**国家公務員制度改革推進本部 労使関係制度検討委員会
ヒアリング回答について**

1. 組織概要

(1) 組織構成

NTT労働組合は、NTTグループ企業労働者で構成する労働組合であり、情報産業労働組合連合会（情報労連）に加盟している。

1949年に、旧逓信省が郵政省と電気通信省に分割されたのを契機に、1950年、全国電気通信労働組合（全電通）を結成し運動を進めてきたが、NTTの再編成に対応するとともに、21世紀を展望した新たな組織体制の確立を図るため、1998年抜本的な組織改革を行い、NTT労働組合として新たにスタートした。

執行機関の単位として、県域を超えて設置している総支部（東西企業本部のみ）があり、この総支部を束ねる企業本部、全体をまとめる中枢組織である中央本部で構成されている。

また、総支部・企業本部の内部組織として、県域、地域会社、ビル単位に分会、直轄分会を設置するとともに、地域活動を推進する観点から、各都道府県単位に、企業本部の枠を超えた組織としてグループ連絡協議会を設置している。（別紙1）

(2) 組合員数

NTT労組はオープンショップ制となっているが、正規労働者・非正規労働者合わせて約17万5,000名が加入しており、組織率は87.04%であり、正規労働者に限ってみると99.22%の組織率となっている。（図1・図2）

なお、未組織労働者の多くが非正規労働者となっており、現在組織の重点課題として組織化・組織拡大に取り組んでいる。

※ 組織人員数は、2009年1月現在

※ 組織率は小数点以下第3位で四捨五入

【図1：組織人員割合】

	人員数	割合
NTT労組組合員	174,932	87.04%
未組織労働者	25,434	12.65%
その他労組組合員	616	0.31%
合計	200,982	100%

※ NTT労組調査による数値

※ 人材派遣社員除く

【図2：NTT労組の組織人員数】

組織名	組織人員数
中央本部	55
東日本本部	56,349
西日本本部	58,581
ファシリティーズ [®] 本部	5,257
ドコモ本部	17,618
コミュニケーションズ [®] 本部	8,851
データ本部	14,684
コムウェア本部	7,721
持株本部	5,818
合計	174,932

(3) 財務状況

組合費にて組織運営を行っており、一般組合員については算定基礎額の1.9%～2.14%で積算している。

なお、各企業本部は中央本部からの交付金に基づき組織運営を行なっている。

2. 当局の状況

(1) 会社側との対応の場

NTTグループ各社とNTT労組の各組織との間で基本協定に基づき、交渉委員会を設置している。交渉委員会の構成は、労使それぞれ協約に基づいた人数を選出し対応しており、労組は委員長を筆頭に全ての執行委員、会社側は労組対応を担当する使用者を筆頭に、関連する部門の責任者となっている。(別紙2)

ただし、日常的な交渉(交渉窓口としての機能)については、労組側が交渉部、会社側は労務担当が担っている。

(2) 団体交渉において対応する事項

団体交渉においては、組合員の賃金や勤務時間、福利厚生等の労働条件について扱うこととしており、労使間で合意した事項(中央交渉委員会・企業本部交渉委員会)については労働協約として締結する。

なお、交渉委員会とは別に、経営の基本戦略や決算、事業計画など重要な事項について意見交換を行う経営協議会を設置している。

① 中央交渉委員会

労働条件に関わる事項、制度の改定、労使間ルール

② 企業本部交渉委員会

中央交渉委員会から委ねられた労働条件に関わる事項や制度の改定、制度の運用・解釈、配置転換、出向協議

③ 地域交渉委員会

支店長など組織長の権限に属する事項、企業本部交渉委員会から委ねられた事項、配置転換

④ 職場交渉委員会

36 協定の締結・運用、サービス線表協議、その他地域交渉委員会から委ねられた事項

3. H19年度の労使交渉の状況

(1) 交渉回数・時間

それぞれ必要の都度開催

(2) 交渉人員数

交渉委員会の構成は、前述したとおりであるが、日常的な交渉については、交渉窓口により対応を行なう。人員は双方1～5名程度。

(3) 交渉テーマ

労働条件および労働協約の締結・改廃に関する事項について扱い、具体的には賃金や勤務時間、福利厚生等について論議している。また、経営改善施策についても協議している。

(4) 協約締結状況

賃金・退職金・労働時間・福利厚生等の労働条件に関わるものについては、ほぼ協約化している。

(5) 交渉不調の場合と対応

労使ともに当事者能力を発揮し、NTTグループ各社の事業を発展させ、組合員の雇用と労働条件の維持・向上を目的に、自主交渉・自主決着に努めている。

4. 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なっているか。各支局における交渉に決定を委ねているものがあるか。

■ 賃金交渉については、中央本部と企業本部で権限を分けて取り組んでおり、具体的には、中央本部において基準内賃金（一般的な資格給・成果給）、企業本部において基準外賃金（扶養手当や単身赴任手当等の一般的な諸手当）を扱うこととしている。

② 給与水準は、基本的にどのような考え方をもとに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。

■ 世間相場、地場賃金水準、生計費を参考に各社に要求している。また、春闘において団体交渉を行い、賃金改善に取り組む場合もある。
賞与については春闘において団体交渉を行なっているが、要求にあたっては、経営状況・生活実態等を踏まえて立案を行なっている。

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。

■ 人事制度の基本・枠組みを論議し、これに基づき賃金制度について論議を

行なっている。労使間で合意に達したものについては協約化を図っている。査定は会社の判断であり、組合として関与していない。

- 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。
 - 民営化後、数々の合理化によるコスト改善を図りながら、春闘結果に基づく賃金改定を果たしてきた。しかしながら、2000年以降は、規制緩和および競争激化による接続料値下げや地域通信事業の経営不振等により、ここ数年は賃金改定はほぼ行われてはいない。加えて、経営環境の厳しさからNTT東日本、NTT西日本等は、2002年より退職再雇用制度を導入しており、これに伴い各都道府県を所管する地域会社に雇用された社員については、地場賃金をベースとした賃金水準に見直した。
- ⑤ 具体的には、交渉において給与制度のどの部分を決定しているのか。運用の細部についてはどのように決定しているのか。いわゆる配分交渉はどのように行なっているか。
 - すべての賃金・手当について団体交渉で論議し決定している。
- ⑥ 協約では、給与に関する事項をどの程度定めているか。
 - 労働協約においては、資格等級や成果給、各種手当等の賃金テーブルや対象者等の基本ルールを定めている。
- 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。
 - 事業所の過半数を占める労働組合の交渉結果により決定されているが、加入していない社員については、就業規則等の社内規則の見直しにより、同様の労働条件が適用される。

(2) 勤務時間、その他労働条件

- ① 交渉は、本部で一括して行なっているか。個々の支局における交渉に決定を委ねているものがあるか。
 - 中央本部と企業本部で権限を分けて取り組んでいる。
- ② 具体的には交渉で勤務時間制度のどの部分を決定しているか。運用の細部について、どのように決定しているか。
- 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。
 - 勤務時間・休憩、週休日、各種休暇等について協約を締結しており、36協定の締結・運用、サービス線表については、職場交渉委員会において協議を行なうこととしている。
- 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。
 - 事業所の過半数を占める労働組合の交渉結果により決定されているが、加入していない社員については、就業規則等の社内規則の見直しにより、同様の労働条件が適用される。

5. 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
 - 交渉の争点については、案件にもよるが、議決機関・諮問会議で論議の上で方向性を決める。また、逐次組織間で連絡文書を発出し情報共有を図ってい

る。また、組合員に対しては、説明会の開催や情宣紙等のツールを活用し、内容の周知を図っている。

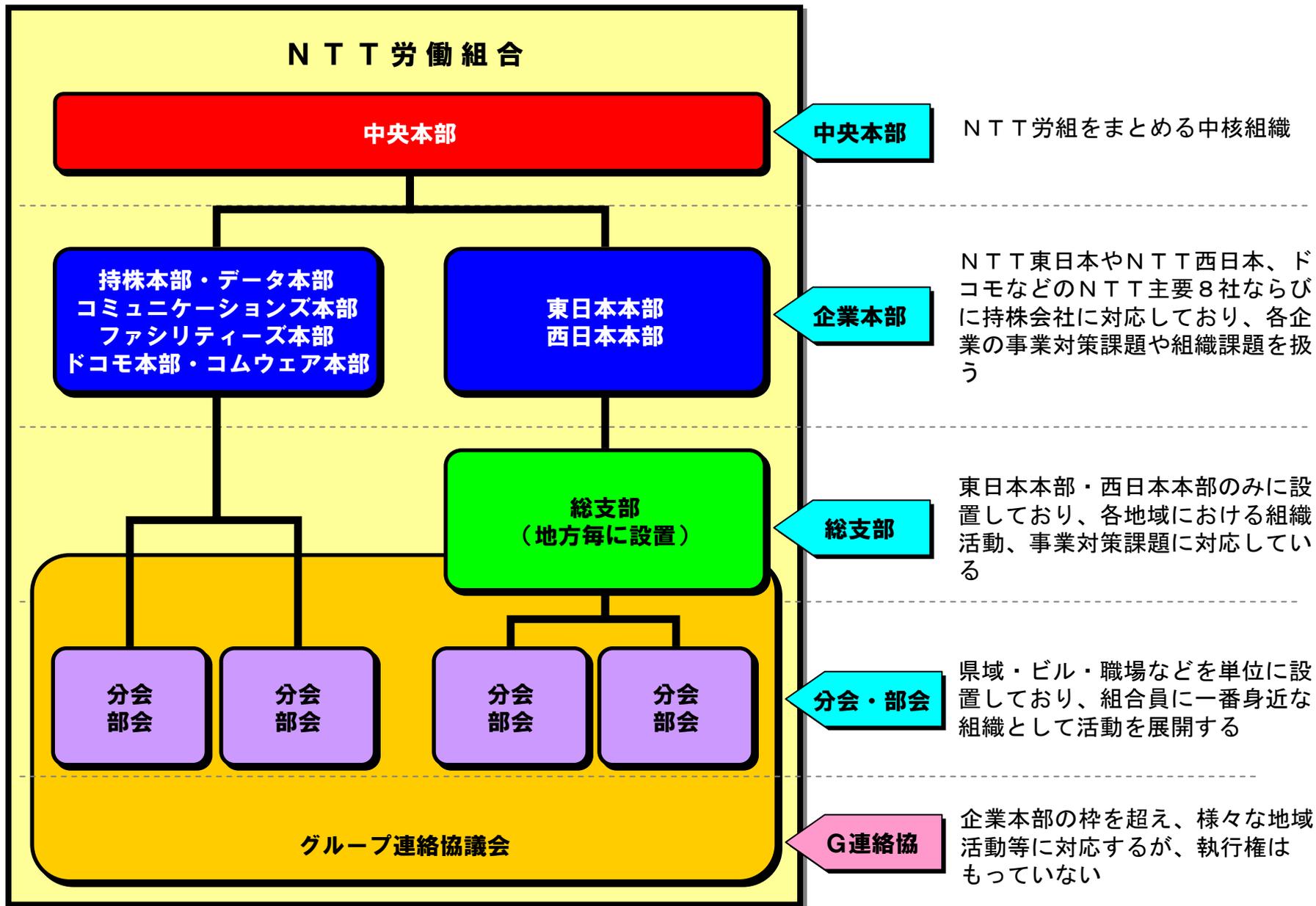
また、労働協約については、組合員専用の web サイトにおいて公開を行なっている。

(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

- 労働協約や団体交渉記録については、非公開にする理由はない。ただし、交渉模様については、非公開にするべきものとする。

以上

NTT労組組織体制



NTT 労組の交渉体制

