

NTTにおける労使関係及び活動状況等について

2007年2月6日

N T T 労 働 組 合

組織の概要、人数、組織率、組合専従休職者数

1. 組織概要等

1 組織概要等

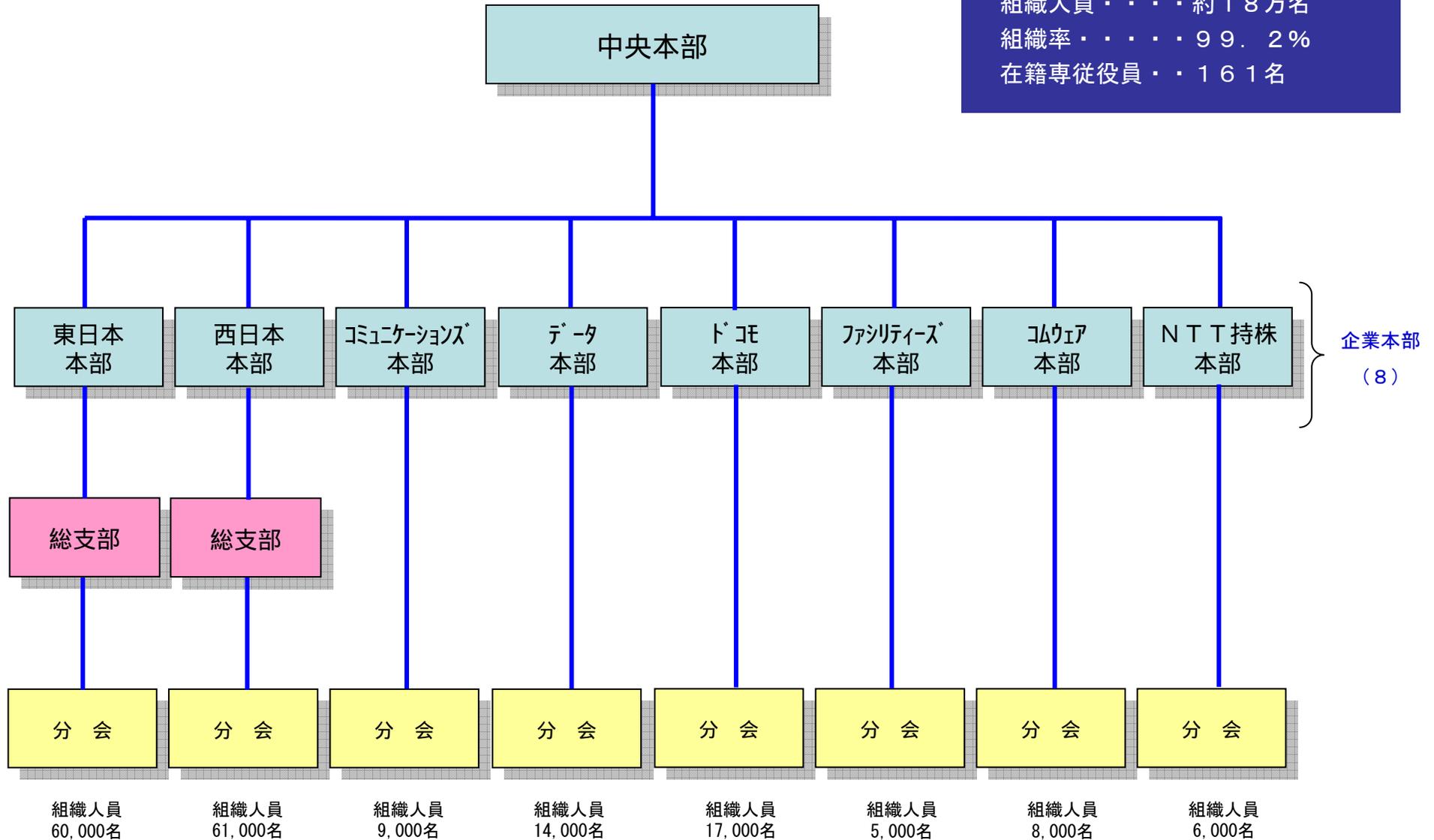
NTT労働組合組織図

NTT労働組合（2006.12.1現在）

組織人員・・・約18万名

組織率・・・99.2%

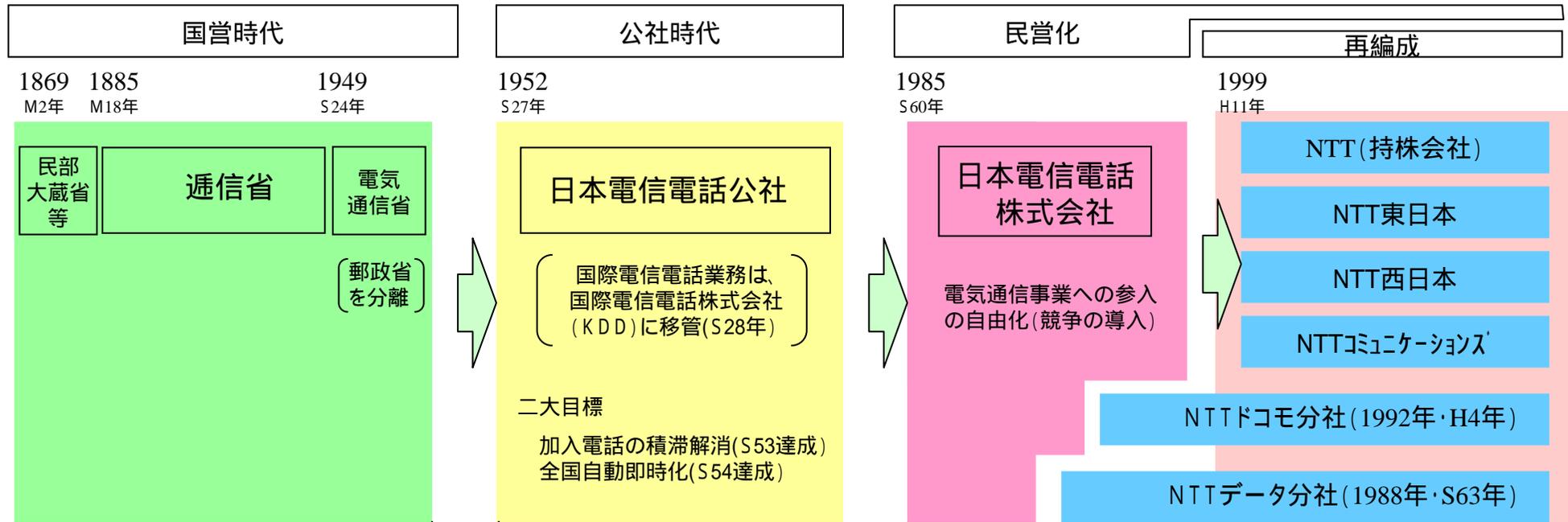
在籍専従役員・・・161名



民営化に伴う労使関係の変化

2. 民営化に伴う労使関係の変化

2(1) 組織(経営形態)の変遷



<経緯・考え方>

【国営時代】

- ・1869年(明治2年)の電報取扱開始以降、電信事業の所管は、民部大蔵省、民部省、工部省と変更。
- ・1885年(明治18年)逓信省設置。郵便事業と併せて所管
- ・1949年(昭和24年)にGHQの指示により、逓信省が電気通信省と郵政省へ分離。
(電信電話事業の経営組織を監督行政的機構から脱皮させようとの趣旨)

【公社時代】

- ・1952年(昭和27年)、し烈化する電話の需要に対処するため、国家財政の枠を脱した拡充資金の調達を図り、電信電話事業を合理的かつ企業的に経営することを目指して公社化。
- ・二大目標(加入電話の積滞解消、全国自動即時化)の達成に向け、数次にわたる5ヵ年計画を遂行し経営を推進。

【民営化と競争の導入】

- ・1985年(昭和60年)、経営の自主性を付与することにより、創意工夫を發揮し、効率的な事業運営を可能とするため、公社を民営化。
- ・ユーザニーズの高度化・多様化、技術革新に伴う自然独占性の希薄化、技術的統一性の必要性の減少等に対応して、電気通信事業分野へ民間活力を積極的に導入(競争導入)。

4

【再編成】

- ・1999年(平成11年)、NTTを持株会社、東西地域会社、長距離国際会社の4社に再編成
- ・公正競争の促進を図るとともに、NTTの国際通信業務への進出を実現することにより、国民の電気通信サービスに対する多様な需要への対応を可能とする。

2(2) 民営化に至る背景等

電気通信事業分野における競争原理の導入

(1) 背景

- 電気通信分野における著しい技術革新
- 電気通信サービスに対するニーズの高度化・多様化

(2) 枠組みの変化

- 電電公社の独占
- 電気通信役務の利用関係は原則法定
- 端末設備の電電公社の独占

(3) 競争の進展

- 多数の新規参入業者の出現と競争の進展

第二次臨時行政調査会答申

(1983年・昭和58年・中曽根内閣時)

[会長：土光敏夫経団連名誉会長]

行政改革

高度情報化社会の形成にあたり、電気通信事業の効率化・活性化の要請



- 全分野における競争原理の導入、電電公社の民営化
- 原則として事業者が定め重要事項について認可
- 自由化

日本電信電話公社の民営化

(1) 目的

- 当事者能力、自主性を持った競争体制にふさわしい経営形態に変更

(2) 枠組みの変化

- 適用法律が「電信電話公社法」から「日本電信電話会社法」となることにより、必然的に事業運営・労使関係等に変化が生じることとなる。

2 (3) 民営化による労使関係の変化

電電公社時代(～S59)

【当事者能力の制約・公労法の適用】

* 賃金決定に関する当事者能力の制約

賃金に関する団体交渉権を認めつつも、給与総額制・公労法の規定等により、事実上公共企業体並びで決定される。

* 争議行為の禁止

公労法17条により、労働三権のうち争議権の行使が禁止されていた。

【労使自治の欠如】

主要な労働条件である賃金の決定権がなく、労使の自主的交渉が阻害されているため、事業の経営の実態と遊離した労使間議論とならざるを得ず、最終的には第三者機関（当時の公労委）によって調停・仲裁がされていた。

民営化後(NTT時代)S60～

【民営化と労働三法の適用】

* 当事者能力の付与

給与等の自主決定、争議権の付与により自主・自律的な労使関係を自覚

* 社会的責任の自覚

民間企業の労使として社会的責任を認識

【労使の基本認識】

* 共通の目標

競争に耐え得る経営基盤の確立と事業の発展
(収益の向上なくして雇用の保障、労働条件の向上はない)

* 労使関係の基本原則

- 労使自治(自主交渉、自主決着)
- 話し合い重視

【パートナーとしての労使関係】

* 「経営協議会」の設置

事業経営の基本方針等について、労使が本音で話し合い、相互の理解を深める場

* 団体交渉の位置付け

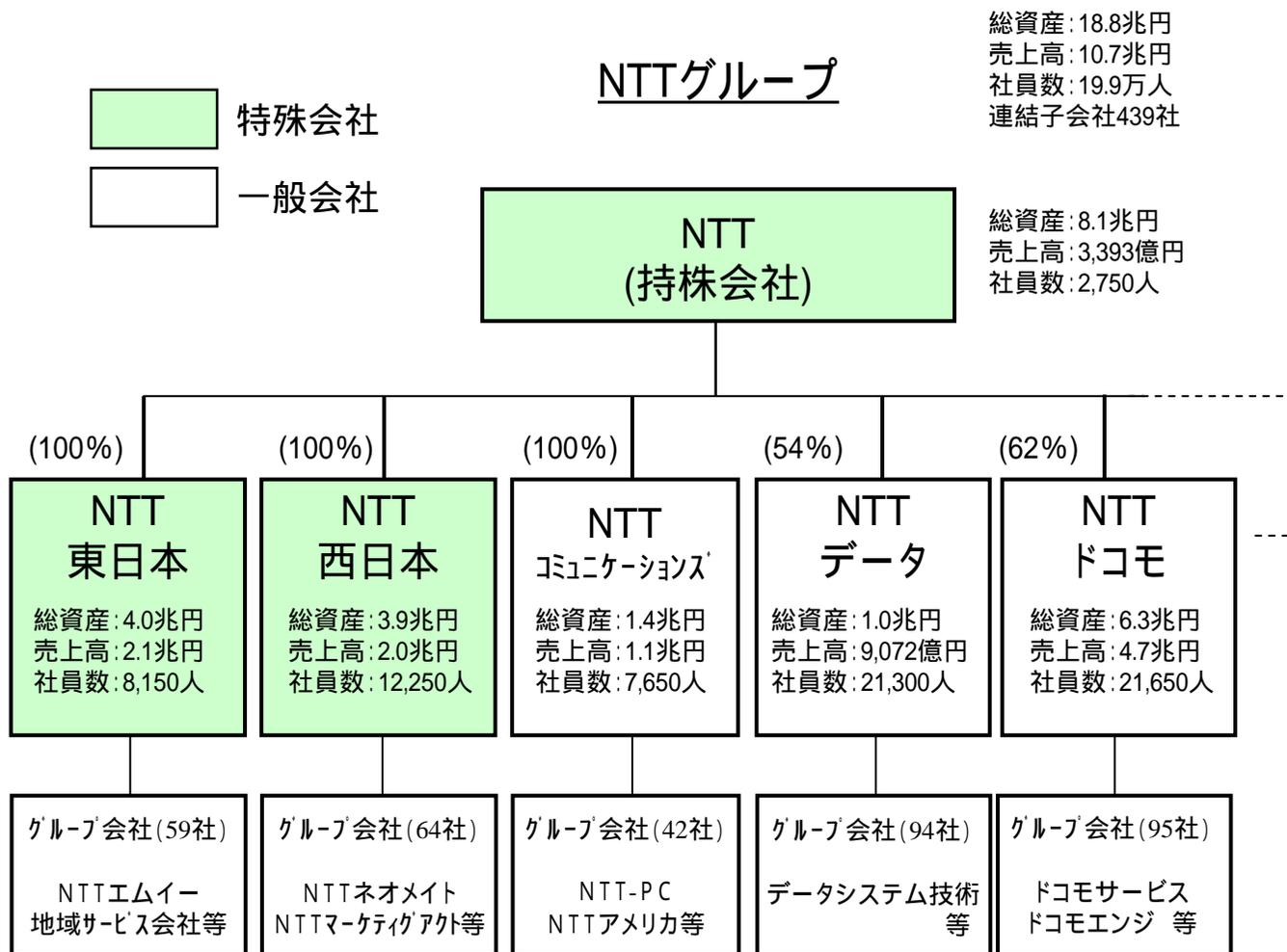
業績・生産性の向上を前提に、労働条件について的一致点を見出す場

2 (4) 民営化に伴う労使関係の枠組みの比較

項 目	電電公社：「日本電信電話公社法」等	NTT：「日本電信電話会社法」* 等 正式には「日本電信電話株式会社等に関する法律」(昭和59年法律第85号)
給 与	予算総則による 給与総額制度 (基準内給与、基準外給与、給与総額)	規制なし (財務状況、経営成果等を勘案し自主決定)
労働関係法の適用	<ul style="list-style-type: none"> ・労基法、労組法、公労法が適用 ・紛争処理は公労法の仲裁などによる ・争議行為の全面禁止(公労法) 	<ul style="list-style-type: none"> ・労基法、労組法、労調法が適用 ・紛争処理は地労委・中労委による ・争議行為については原則として規制なし ・公共事業は労調法に基づく予告義務(10日前・厚生労働省) ・労使協約に基づく事前通知(72時間前) ・総理大臣による緊急調整(50日間)
年 金	・共済年金	・民営化後は共済年金であったが、年金制度の統合により平成9年から厚生年金へ移行
労 災 保 険	適用除外	労働者災害保障保険法を適用
雇 用 保 険	適用除外	雇用保険法を適用

2(5) 再編成の枠組み

- ・持株会社の下に、各事業会社が独立法人として、独立採算の下に事業運営
- ・持株会社、東・西地域会社の3社は特殊会社



(注) 持株比率、総資産、売上高、社員数、会社数は2005年度末数値

NTT会社法規制

1. 事業範囲の制限

(1) 持株会社

- ・地域会社の株式の保有
- ・地域会社に対する助言・あっせんその他の援助
- ・基盤的研究開発業務

(2) 東西地域会社は、

- ・エリア内の地域(県内)電気通信業務()

2. 責務

- (1)ユニバーサルサービス確保()
- (2)研究開発成果の推進・普及

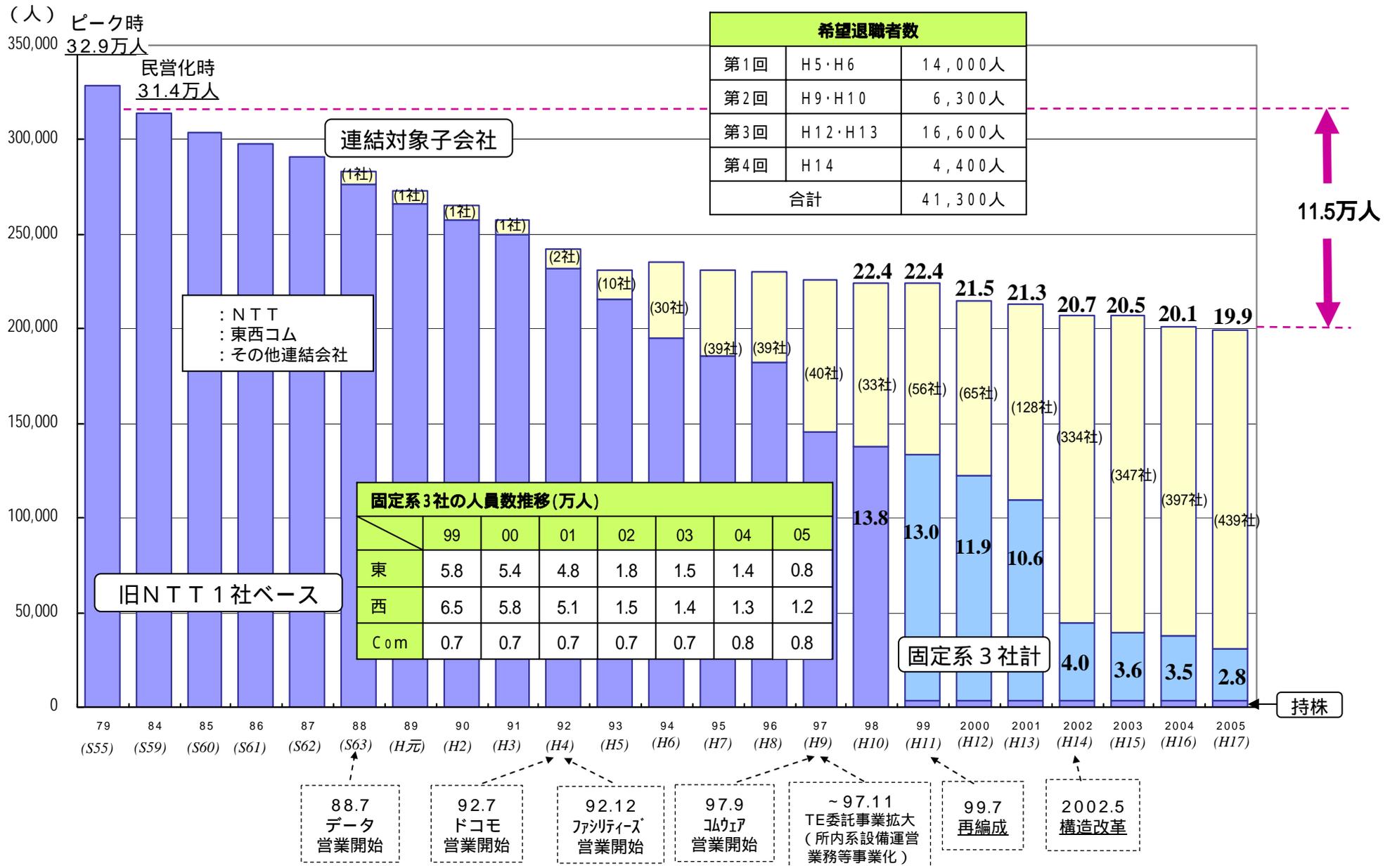
3. 規制

- (1)政府の株式保有義務(1/3以上)
新株発行認可制
- (2)外資規制(1/3未満)
- (3)その他
 - ・事業計画、定款変更、合併等、(以上3項目)、利益処分
 - 役員選解任の認可制等

地域会社にかかる規制

持株会社、地域会社双方にかかる規制
(無印のものは持株会社のみにかかる規制)

2(6) NTT 民営化後の従業員数の推移



「労使関係、団体交渉、協約締結等の状況」及び「労使協議制の実態」

3. 「労使関係、団体交渉、協約締結等の状況」及び「労使協議制の実態」

3. 労使関係、団体交渉、協約締結等の状況及び労使協議制

【会社との対応の場】

□ 団体交渉

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論議し決定

□ 経営協議会

経営の基本戦略や決算、事業計画など重要な事項等について意見交換する場

【設置単位】

N T Tグループ各社がそれぞれN T T労組（中央本部、企業本部等）との間で団体交渉及び経営協議会の対応を実施

【開催頻度】

団体交渉及び経営協議会は、それぞれ必要の都度開催

【対応当事者】

労使それぞれ代表者を選出し対応

（組合は中央本部・企業本部等の役員、会社は役員及び管理者）

【労働協約】

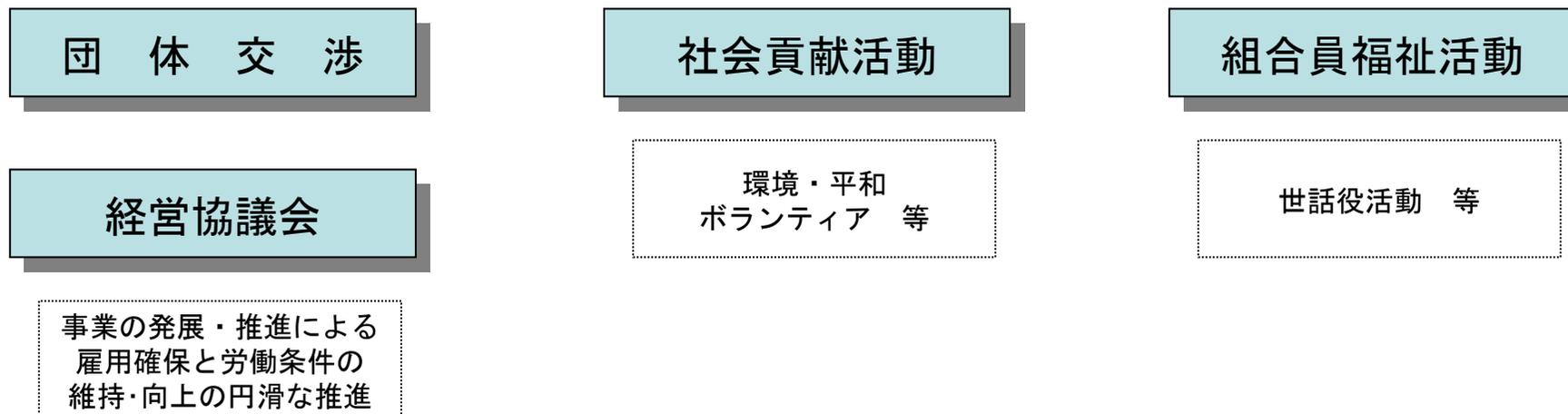
団体交渉において労使双方の意見の一致をみた事項について、労働協約を作成

労働組合の活動内容全般、現在の労使関係の課題

4. 労働組合の活動内容全般、現在の労使関係の課題

4. 労働組合の活動内容全般、現在の労使関係の課題

労働組合の活動内容



労使関係の課題

情報通信市場は技術革新が激しく、新しいビジネスが次々に台頭するなど市場・競争環境が急速に変化していく中で、NTTグループ各社の事業を発展させ、社員・組合員の雇用と労働条件をどう守っていくか、労使が一体となって真剣に知恵を出し合い取り組んで行く必要があると認識。

なお、「労使関係上の課題」は特に認識していない。