

ひらた まさのり  
平田 雅則

●NTT労働組合 中央本部  
・事務局長

## 労働組合の 存在意義を高める1年！

2019年（いのしし年）のスタートにあたり、会員組織の皆様方にとって、実り多き1年となりますことを心からご祈念申し上げます。

さて、NTT労働組合は、1998年12月に全国電気通信労働組合（全電通）から改称し、昨年（2018年）で丸20年を迎えました。組織としても個人としても、さらなる成長をめざす、そんな1年になればと思っています。

今年も直近の出来事に思いを巡らし、さまざまな取り組みや課題等について述べたいと思います。

### ●組織（連合・産別・単組）が持つ機能・役割に基づく組織改革検討

私たちNTT労組の現状の組織人員は約15万5千人です。その構成比率は、正社員77%、60歳超え社員12%、有期社員11%となっています。全電通から新生NTT労組として発足した20年前の組織人員は約21万5千人ですから、この20年間で約6万人もの組合員が減少したことになり、それに伴い必然的に組合費収入も減少しています。したがって、組織拡大は喫緊の課題ですが、現状のNTT労組における年齢構成等を見つめれば、現行の組織体制を維持することは相当厳しい目標であると認識しています。

一方、組合員数が減少する中であっても、組合員の参加・参画による組織諸活動を推進・強化していかなければなりません。こうした背景等から、いま私たちは、先を見据えた組織改革検討論議を行なっているところです。

検討にあたっては、まず組織運営の土台となる「組織機能」を論議しましたが、その際、「連合・産別・単組」が持っている機能・役割をはじめ、誰をターゲットに運動や活動を展開しているのかなども意識して論議を進めました。

連合は、ナショナルセンターとして雇用や社会保障政策または春闘方針等、「すべての労働者」を対象に運動を展開し、産別は、「産業内に働く労働者」を対象に政策確立や運動を展開しています。そして私たち単一労組は、「NTTグループに働く組合員」を対象に、日々の運動や活動を実践しています。こうした機能・役割分担をきちんと認識する中で、組織強化の観点で、NTT労組内の各組織の機能と役割を考えることが重要です。

### ●2019春闘方針（案）の策定にあたって

前述した単一労組の機能・役割で最も重要で、かつ組合員から期待されていることは、やはり事業の成長・発展を通じた「雇用の安定・確保」と「労働条件の維持・向上」であることは論を待ちません。

したがって、NTT労組の2019春闘方針（案）策定にあたっての論議のポイントはいくつありますが、連合および情報労連方針とこれまでの有期雇用等の厳しい春闘総括をどう踏まえるかは大きな要素でした。

連合は2019春闘を組織するにあたって、引き続き、「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」をめざすなど、労働組合が「けん



引役」を果たす闘争との「位置づけ」とともに、社会全体に賃上げを促す観点で要求の考え方を示しました。これらをふまえNTT労組としては、①NTT労組に結集するすべての働く仲間の『底上げ』を意識し、賃金をはじめとする諸制度をトータルで捉えた労働条件改善に取り組む、②要求の確立にあたっては、取り巻く情勢等を総合的に勘案し、月例賃金・特別手当等による年間収入の引き上げをめざす——等の基本的考え方を策定したところです。

要求にあたっては、すべての雇用形態の「底上げ」を強く意識し、「月例賃金および特別手当等、年間収入の2%を基本に引き上げをめざす」との考え方で2019春闘を闘うこととし、“いかにして有期組合員の処遇の底上げを図るか”を単組の立場から追求したいと考えています。

### ●同一労働同一賃金に対する取り組み

『働き方改革関連法』の成立により、2020年4月以降に施行される「同一労働同一賃金」に対し、NTT労組としても法案審議の段階（2017年）から組織的政策検討を行ってきたところです。とりわけ公表されたガイドライン（案）をもとに、各会社の正社員における月例賃金や諸手当および服務等の処遇全般の項目ごとに「同一とすべきか否か」等、その性質を分析・論議してきました。

その結果、雇用形態間で「同額・同等とすべき項目」と、雇用形態の位置づけ・役割に

応じて「一定の違いを認めるもの」に峻別した「NTT労組の考え方」（案）を策定し、昨秋段階（10～11月）に組合員の皆さんに共有化を図ってきたところです。

私たちは、今次春闘での労使間論議をスタートに、2020年4月の法施行を見据える中で、有期組合員等の処遇の「底上げ」に向けた取り組みを展開していきたいと考えています。

### ●結びに

NTTは、昨年11月に新たなNTTグループ「中期経営戦略」（Your Value Partner 2025）を公表しました。この戦略の柱は、今後の社会・経済の変化を想定し、デジタルトランスフォーメーション（ICTによりさまざまなデータを集積・蓄積することで、新たな仕組みを創出したり、既存の仕組みを変革すること）によるNTTグループの事業活動を通じて、さまざまなパートナーとともに社会的課題の解決をめざすというNTTグループのビジョンとその具現化です。

当該労組として、このNTTグループ事業のさらなる成長・発展に向けた「中期経営戦略」の具現化に対応することが、雇用の安定・確保と労働条件の維持・向上につながるとの認識で労使間論議を促進したいと考えています。

私たちは、その対応を通じて、組合員の期待に応えるとともに「NTT労働組合の存在意義を高める」そんな気概を持って、この1年も各種取り組みを推進したいと思います。