

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 「存在感」を高める1年に！

2020年（ねずみ年）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。

昨年（2019年）は、アジア初となる「第9回ラグビーワールドカップ」が日本で開かれ、国内は歓喜に沸き上がりました。また労働界では、1919年に発足したILO（国際労働機関）が100周年を迎えました。さらに、1989年に官民統一により結成された連合が30周年を迎えるなど、さまざまな分野で大きな節目の年でした。

今年（2020年）は、7月から9月にかけて56年ぶりに日本で開かれる「東京オリンピック・パラリンピック」でも日本中が大いに盛り上がりとともに、様々な競技で「ワンチーム」になり素晴らしい結果が得られることを期待したいと思います。

さて、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。

今年4月に施行される

同一労働同一賃金に対する取り組み

NTT労組では、昨年10月に会社側から「NTTグループにおける現状の働き方の変化や『勤務の特殊性』等をふまえ、有期雇用者と無期雇用者の間で“同一化すべき”手当やサービス制度等の見直し」について会社から提案を受け、それ以降、組織的論議を行ってきました。

この会社提案に対しては、昨秋年段階にお

ける職場対話会等で組合員からの意見集約を図り、「有期雇用者と無期雇用者との間の手当等の同一化を重視するものであり、休暇・休職制度等の見直しも含めて、①60歳超え雇用者や有期雇用者等の底上げ、②職場の一体感の醸成——等につながるとの認識をもって労使間決着を図る」との組織的判断を行ない、昨年末に労使間整理を図りました。

しかしながら、NTT労組が求めている住宅補助等のその他の賃金項目等に対して、会社側は、「労働法等をめぐる世の中の動向やNTTグループ各社における事業動向・人員政策・財務への影響なども勘案しながら、引き続き検討を進めていく」との慎重な姿勢に留まっており、引き続き、今後の労働法制の動向を注視し、労使対応を行なっていきます。

また、この同一労働同一賃金に対する取り組みは、有期雇用者の「底上げ」のみならず、「NTTグループ中期経営戦略」の実現に向けた人財投資であり、今後の様々な新サービス・新領域等にチャレンジする人財の確保・定着につながることを労使共通の認識として持ちあえるよう取り組みたいと思います。

「女性活躍推進法等（ハラスメント

対策関連法）」に対する取り組み

昨年11月21日に、公・労・使が参加する労働政策審議会雇用環境・均等分科会における「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針（案）」の内容がマスコミ各紙で一斉に報じ



られました。この指針は、昨年5月29日に成立した「女性活躍推進法等（ハラスメント対策関連法）」に基づくもので、大手企業は本年6月から、また中小企業は2022年4月から義務化される予定にあります。

しかし、その過程では、厚生労働省が10月21日に示した雇用環境・均等分科会の素案においては、「パワーハラスメントの判断に際しては“労働者の主観”にも配慮する」などの法案に明記されていた付帯決議等が反映されておらず、パワハラの実効性が非常に狭い内容と各界から指摘されていました。特に、労働側代表である連合は「『使用者の弁解カタログ』として悪用される危険性がある。ハラスメントの根絶に向けた法の実効性が高まらない」と強く問題提起しました。その後11月20日に厚生労働省が示した指針案では「相談窓口において、相談者の心身の状況や当該言動が行なわれた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら」等の加筆・修正がされ、昨年末における最終案の取りまとめとなりました。

いずれにしても、NTT労組としては、「ハラスメントは人権侵害であり、許されないものである。事業主は、予防などを雇用形態等に関わらず、行為者・被害者、第三者も含めてあらゆるハラスメントの根絶に向けた対策を講じるべき」との連合の考え方等をふまえた組織的取り組みが重要と認識しています。NTTグループ各社に対しては、「労働施策総合推進法」改正に基づく、事業主が講

ずるべき取り組みとして①方針の明確化および周知・啓発②相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備③プライバシーの保護——等について、労働組合としてのチェック機能を強化し、さらなる働きやすい職場環境を追求したいと考えています。

2020春闘方針（案）の策定に向けて

現在、2020春闘方針（案）の策定に向けた組織的論議を進めています。

基本的には、連合・情報労連の方針および2019春闘の総括等を勘案した上で、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を図る②要求の確立にあたっては、経済情勢や会社業績などの取り巻く四囲の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確保を図り、さらなる引き上げをめざす——との考え方をベースに論議を進めます。

特に、今次春闘においても、有期契約雇用および60歳超え雇用等で働く組合員等の「底上げ」を強く認識し、「年間収入」の引き上げをめざしたいと考えています。

結びに

労働組合の「存在意義」の低下が指摘される昨今、本年もNTTグループにおける労働組合の「存在感」を高められるよう努力していく所存です。