

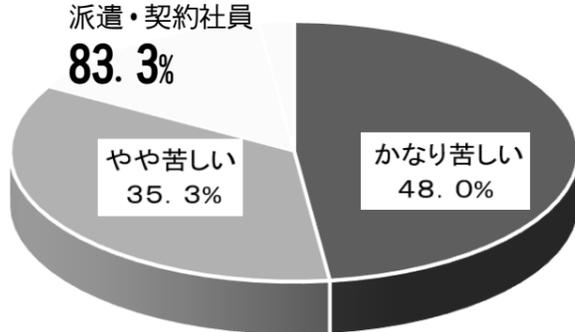
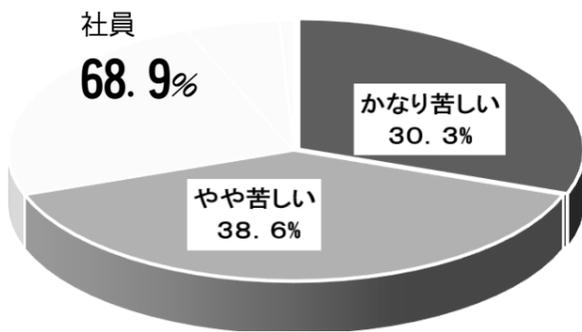
この10年1円も上がっていない、なぜ?

(派遣・契約社員)

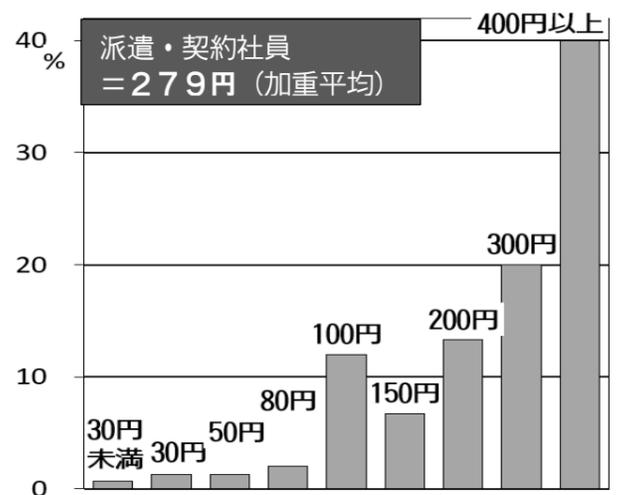
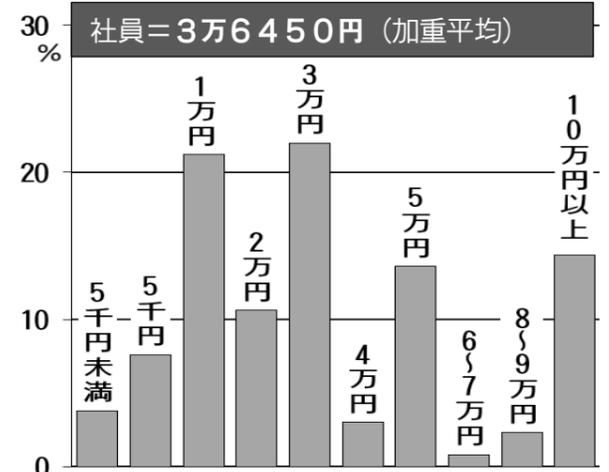
通信労組が取り組んだ2024年国民春闘「働くみんなの要求アンケート」には、全国の多くの労働者から、物価高騰による生活悪化の実態、ジョブ型人事制度にともなう職場や暮らしへの影響、ハラスメント、職場の悩み

や不安などの切実な声が寄せられました。通信労組はアンケート結果を春闘要求づくりに活かすとともに、お寄せいただいた声を団体交渉で会社に伝え要求の実現をめざします。

【あなたの生活実感は】大多数が「苦しい」と回答



【いくら賃上げを要求しますか】



【社員】

◆仕事や職場について特に不満や不安を感じることは

- NTTグループという大企業で10年以上働いて40すぎて社員になって新卒より安い手取りになっておかしい。世間から見たイメージと離れすぎていてつらい。
- 成果主義の絶対評価と言いながら、高評価はフロアで何人まで、など調整が入ると聞きました。
- 今年から新卒は西日本一括採用となり、新卒をBS、FT採でとってきた世代と、給与の逆転現象が今後数年で起こる。その対応がいまだに示されないの、新卒の各社採用を西採用同等にするなどの対応が必要なのではないか?
- 別グループ会社のビジネスソリューションズの同様の業務をしている担当はフルリモート勤務だが、自担当はそうではなく出社を強いられる。
- 営業担当の業務を肩がわりさせられる(見積書作成や申込書の作成など)。
- 組織や仕事のやり方がいきなり変わる。

◆「ジョブ型」成果・業績主義賃金制度についてどう思いますか

- 評価基準が明確になったが、給料が下がったので良いと思わない。
- モチベーションは上がらない。
- 実際のところ賃金支給総額を下げるための制度のように思える。支払わない理由付けのためにやっているのでは。
- 賃金を下げるためなら、はっきりそれを出すべき。
- 儲かることしかしなくなり、挑戦しない組織になるから。過程をどう評価するか教えて欲しい。
- 全てを否定するものではないが、これらの制度は会社側のものさしだけで強要せず、もっと労働者側の視点にたって、相互が納得するよりよい制度にしていくべき。
- 実力主義自体が日本の企業の体質に合っていないと思う。年功というものは多かれ少なかれ必ずあるはずなので、「長年同じ会社で働いている人」にもそれなりに加給するのが自

然だと思ふ。

- 上長のお気に入りが高評価を得るという構図は変わらない。
- グレード3以上の昇格における人事によるアセスメントが不透明であり、統一した基準を公開して欲しい。
- 正当なジョブ型なら賛成だが、賃下げを合理的に行えるようにしか見えない。評価されないならやめるべきだ。
- 正直わからない。
- 基本的に賃下げはやめてほしい。
- 意味不明。

◆評価査定についてどう考えますか

- 資格のランク付けの基準が一部おかしい。具体的には、IPAの情報処理技術者試験の高度情報処理技術者クラスは、本来SAであるべきではないか?
- そもそも目標設定しだいで達成度合いどうとでもなるので個人差激しそう。
- 努力・頑張りがどんなにおおきくても目標を下回ると低評価になるのはモチベーションが下がる。
- 恣意的に評価されていて納得がいかない。評価について会社は「きちりした説明ができない」ので、あきらめている。
- 成果業績主義賃金制度は良いと思うが評価基準が曖昧で不明瞭。絶対評価といいつつ結局は相対評価されているように感じる。

◆リモートワークについて何を望みますか

- 廃止するべき。
- 事務所の回線が遅いのでリモートの方がいい。
- 上長がリモート勤務を実施していない為、部下ができない。
- リモート導入部所のせいで仕事が滞る。
- ネットワーク環境(ポケットWiFi)支給。

◆その他の意見・要望

- 度重なる値上げと年々増す税金の負担が生活を厳しくさせる要因となっているため、労働環境に大きな不満はないが賃上げは切実に願っている。賃上げが厳しいのであれば福利厚生や手当として税金がかからないような形で還元していただきたい。(データ通信量もド

コモと連携して社割とかできませんか!?)

- 昨年の春闘結果は酷いものだった。今年はストライキを実施してでも大幅賃上げをしないと連合系組合離脱も辞さない。
- 契約社員、エリア社員、CP、N西採用と、社員の「格付け」による格差が大きすぎる。また、昇格に転勤、転属を伴うという「儀式」は、今の世の中の動向からかけ離れてしまっている。早急な改善を求めたい。
- 家賃補助等に関して、中途採用にも配慮した制度を。
- リモートワーク手当(1日200円)電気代だけで赤字なのですが、改善していただきたいです。また春闘について、前年度は他企業が賃上げの中、弊社は賃下げをし、連合系組合は妥結しましたが、安くなく組合費を払うのがもったいなく感じているので、もっとしっかりしてくれ。
- 前回の春闘の結果を踏まえると、連合系組合脱退を意識しないとイケない。
- 物価高により生活が困難。23春闘で賃金が変わらなかったのは、意図がわからない。24春闘では賃上げを望む。
- サービス残業が日常化している。連合系組合が作用していない(若しくは協定が)管理職がサービス残業を(NTTは甘いから)するべき時はすべきだと圧力をかけてくる。勤怠(36協定を含め)がそもそも守ろうという様子がない。

JMITU通信産業本部(通信労組)

〒156-0043 東京都世田谷区松原 3-41-15 NTT 松沢別館 2F 連絡先 03-5355-7931 FAX03-5355-7930

なんでも相談
ホット・ライン



NTTグループで働くみなさん
お気軽にご相談ください

●SE部FOP部門に配属されているものです。本年度時間外は11月で300時間を超えています。36協定の組合との協議が終わり次第、時間内で処理できない仕事がまた降りてくる予定です。組合の存在意義ってなんですか？過労死ラインに迫る量の時間外を簡単に容認するのであれば、連合系組合員になる必要は全く無いです。

●インフレ目標を越える賃上げを望みます。
●ワークライフバランスといったものを進めていくと会社側は言っているが、時間外当たりの仕事量を強要しており、全くバランスが取れていない。具体的には、資料作成に多大な時間を要しており、資料の見た目や必要のない手持ち資料の作成等無駄な稼働を強要している。抜本的な意識改革が必要だと思う。
●職場の状況に関して、あきらめ感が充満している。こんな会社に明るい未来はないですよ。ジョブ型にはまらない、はめられない人達もいると思うが、制度がコロコロ変わり、結局搾取されている気がしてならない。リモートか出社か選ばせてほしい。リモートワーク環境整備費を出してほしい。すべての人が好いリモート環境ではない。上層部の一面しか見ていない状態でのリモート推進など、社員の置かれた環境や思いは無視していると感じる。また、人事制度がコロコロ変わり、私たち世代は、エアポケットに入った世代なのでは？と思うこともしばしばあります。連合系労組は何にもしてくれない気がします。頑張ってください。

●ひと一人で生きて行けるような賃金ではない社員では社員の意味もない。モチベーションも上がらない。意味不明な成果主義は反対です。このまま賃金が上がらなければ老後は生きていけない。退職して病気になる不安しかない不安。いまのままでは生活できない、社員の事を考えてほしいです。

●60才以上の契約社員Aの時給1,010円は安すぎます。

●本社、管理部門がリモートワークしているが、現場からの問合せに回っている。問合せはメールとのことだが、メールしても返事なし、メール文書で内容伝わらず、とんちんかんな回答ばかりで、時間を費やしている生産性おちる。

●オーダ投入担当です。支店長から不採算部門といわれているので昇給や人員の追加は期待していない、システムの勉強もろくにないまま現行のシステムを使いづけているが、今いるベテランの社員が退職すると、たちまちオーダ投入は行きづまると思う、さらにベテランの営業担当(CPやチーフ)から「いそがしいから」「わからないから」といった理由で見積書の作成や申込書の作成の依頼があり、断っても嫌な態度をされたり、営業の所属する部署の上長に伝えても改善されずつらい、知識がなく見積書も作れない営業と減りつづけるオーダ投入担当-----暗い未来しか見えないです。オーダ投入以外に営業の仕事をするならインセンティブがほしい！匠や3000によくいる。一部のCAはそうしてたくさんインセンをかせぎ、表彰をされています、不公平です。

●ジョブ型制度に変わって手当がなくなり減給した。

●リモートワークをもっとしやすくしてほしい。理由ではなく、一人ひとりリモートワークをする権利があると思うので、認識の仕方をどうにか変えてほしい。

●組織再編、業務見直し、システム移行などで、役割分担や業務の遂行で変化が多いと感

じている。実務者が混乱する。また、利益が出せていないとの理由で派遣社員が任期満了になった後に後任者が来ない。人手不足のため年休がとりにくい、残業が必須など実害が出ているように思う。

●春闘では、正社員、非正規共に労働条件の改善と大幅な賃上げが必要です。

【派遣・契約社員】

◆仕事や職場について、特に不満や不安に感じることは

●ここ十年まったく昇給することがない。1円たりとも上がらない。なぜ？

●何年働いても時給が全く上がりません。物価の上昇に伴い支出は増える一方なのに収入が全く変わらないので、本当にやりくりが厳しくなる一方です。どうか給与(時給)が少しでも上がる様に対応をお願いします。

●勤続10年になりますが、基本給は一切上がっていません。残業代がないと手に残るのは20万円切ります。生活はなんとかできていますが、業務内容はどんどん幅広く高度化していくのに基本給だけは変わりません。残業しなくても手元に20万円ぐらいい頂きたいです。何もかもを一契約社員に任せるなら。

●無期Dだが、派遣の方が給料も高いし昇給している。9年勤務しているが、時給は1円も上がっていない。求人票には昇給・昇格ありとあったが。

●現在、不満は特に大きなものはないが、一人暮らし可能な賃金ではないと思う。仮に家族がいなくなったら不安。

●非正規なのに正規と同じような仕事を求められるのに賃金が長い期間(数十年)変わっていない。

●一年更新で働いているが時給が上がらない。

●基本賃金(最低賃金)の上昇に伴い、同額分がジョブ別賃金加算を減額して相殺するのは受け入れがたい。

●時給制60越え契約社員の賃金は兵庫県最低賃金1010円。

●60歳になり契約Dの賃金は大阪の最低賃金になったが、やっている仕事は同じ。時給で下げられ、退職金もなく人間ドッグもない。モチベーションは下がる。

●情報漏洩のあと、現在のジョブが存続するのか不安です。

●今回の漏洩事件で職場の入札はないのではと不安です。入札できなかった場合、次の職場の勤務地や仕事内容の希望等を丁寧に対応していただきたいです。

●課長によって方針が変わる。ついていけない。コロナが終わったわけではないのに、感染対策が不十分。敷地内の柿の木を切る等、不明なことをしている。

●インセンティブ制ではあるが、それにまつわる犯罪が止まない。

●マニュアルに起こせない、都度対応の業務内容が多いため業務統一化が進まない。

◆あなたはリモートワークについて何を望みますか

●正社員から在宅勤務をしない様に圧力をかけられているので出来ない。

●個人情報取り扱いのため、リモートワークができない。出来るようにしてほしい。

●無期雇用もリモートで研修を受講できるようにしてほしいし、勤務が毎日でなくていいので早く実施したい。



●リモートワーク必要ない。

●リモートワークできる仕事でもなく、リモートでするより会社でやる方が絶対効率が良い。

●リモート日を自己で決められるようにしてほしい。

◆その他の意見・要望

●管理職が自分の役割を果たしていない。相談をしても、自分も大変なのだすぐに話をすり替えられて解説しない。病休から復帰したばかりの人に多大な仕事を押し付けようとしている。クライアントとの契約交渉の時期なのに、交渉できる社員を異動させ、管理者がすると言っているが、業務内容を全く把握しておらず、どう交渉するのでしょうか。皆の雇用がかかっているのに不安でたまらない。

●ダイバーシティということで非正規だが、できる仕事、やらせてもらえる仕事が増えた。いい制度だと思っていたが、安い賃金のまま多くの仕事をさせられているのではないかと思うようになってきた。リモートワークが増え(リモートワークをする日は「休み」という人がいる中)インターネットを引いていないことで会社に出社する人間が、細かい雑務をこなしながら、自分の仕事もやっている。どんな状況の人も同じような環境で仕事ができるように、リモートワークにかかる費用をもってもらうか、リモートワークを縮小してほしい。

●900万件の情報漏洩に関して、今回警察が介入した事によって表に出てきたのだと思う。長年、情報を持ち出しておいて、同じ職場にいる人が誰も気づかないのはおかしい。それが、気づいていても見ないフリをしていたのでは？全社もっと徹底的に調査するべきだと思います。物価が上がり続けるのに給料はまったく上がらない。何をどうすれば昇給する等、まったく分からない。こうすれば昇給する等の明確な方法・水準を開示してほしい。

●派遣→臨時雇→アソシエイトⅢと呼び名が変わり、年休・福利厚生は、ほぼ正社員と同等になりつつあるが、「時給制の無期雇用」というだけで給与面の待遇は結局アルバイト並みの扱い。20年近く時給は1円たりとも上がらないまま。賞与といっても寸志。経営陣は格差の是正という言葉を知らないのではないかと疑う。今年こそ、今年こそと給与のアップを期待し続けて、毎年裏切られている。今や近隣のスーパーやコンビニのアルバイト時給よりも低い。NTTという企業が従業員をほぼ最低賃金で働かせて何とも思わないのか。不思議ではない。

●上長が代わっても「上長のお気に入りの主張ばかりが採用される」「お気に入りのルール違反はおとがめなし」といった状態が変わらない。病気休暇の手続きの説明すら出来ない上長のせいで、診断書を出し直した。福利厚生はあっても、その運用が正しくされているのか疑問。制度があっても利用出来ないように嫌がらせをされているのではないかと心身ともに辛かった。制度が良くわかるパンフレットや直接問合せ可能な手段を確立してほしい。

アンケートにご協力ありがとうございました。通信労組はみなさんの声を大切にして24春闘をたたかいます。