

第176回定例研究会

3月16日(木)

於: 国労会館および Zoom

NTTのジョブ型人事制度と リモートスタンダードの問題点

報告者: 榊原 雅樹 氏 (静岡県労働組合評議会 事務局次長)

●はじめに

この春からNTTグループ各社に導入されるジョブ型人事制度では、雇用の分断と流動化が加速し、更に格差が拡大されます。長年のたたかいで積み上げてきた各種手当も廃止されます。理不尽なジョブ型人事制度の中止を求め、問題点の改善を勝ち取らねばなりません。

●経営戦略に基づくコスト削減施策—ジョブ型人事制度の導入

NTT持株が経営戦略に掲げて進めるジョブ型人事制度の導入＝「人事・人材育成・処遇等の見直し」は、グループ全社、全ての雇用形態に及び、専門分野の細分化(18専門分野)とグレード格付けの導入は、新たな雇用の分断と格差の拡大を招きます。

●雇用の流動化を促進

本制度はジョブ型人事制度と呼ばれるように、専門分野の細分化(18分野)が特徴です。現在の従事業務によって専門分野区分が行われるほかに、「軸となる専門分野」(中期的なキャリア形成の軸)まで自己決定が求められます。資料によると、現在従事業務の専門分野は「評価・昇格」に活用され、「軸となる専門分野」は「配置・キャリア形成」に活用されます。今後の事業再編等の際に、「軸となる専門分野」が流動促進の道具とされることは問題です。雇用の流動化・不安定化が、こうした施策で合理化されることは許されません。

●職責手当、扶養手当、外勤手当まで廃止で

グレード賃金移行で基準内賃金低下

ジョブ型人事制度の導入で、基本賃金(基準内賃金)の仕組が改変され、現行の資格賃金と加給がグレード賃金に一本化されます。

移行後のグレード賃金は、移行前の資格賃金、加給、成果手当(平均額)、職責手当、事業特性に応じた手当(実績系は除く)、サポート手

当等の合計額(移行時基礎額)からグレード別の「切替成果手当」を減じた額となります。しかし、グレード賃金には上限額が設けられており、グレード賃金と「切替成果手当」との合計額が移行時基礎額に満たないケースが生じ、その差額を補填する「移行時調整賃金」が設定されます。言い換えれば、現行水準が維持されない賃金移行が行われる制度なのです。

●「リモートスタンダード」もコスト削減施策

「リモートスタンダード」の課題や問題は極めて重大です。NTTの制度ではリモートワーク手当は1日わずか200円です。自宅のオフィス利用はもちろんですが、エアコンやパソコン(事業用端末含む)をはじめ、照明等にかかる電気代のほか、インターネット回線も社員準備(116、113 トライアル資料)で、そのすべてを200円で賄う仕組みです。電気料金の異常な高騰の下で、賄い切れるのかその検証の予定もありません。子育てと仕事の両立の課題も指摘されています。仕事では子どもの相手はできません。「どうして一緒に遊んでくれないの」との、子どもの不満に困惑したとの指摘もあります。労働時間管理の問題もあります。きっちりログイン・ログオフの管理ができる業務は別としても、業務に一定の自由度がある場合は、長時間労働や不払い労働の拡大につながりかねません。

一方、NTTにとってコスト削減効果は絶大です。なかでも、オフィス維持費が無くなるわけですから、リモートワークを拡大するほど維持費の削減につながります。この費用削減は桁違いです。さらにNTTは、不動産活用を事業化しており、「リモートスタンダード」で、NTTビルからの労働者「追い出し」が進めば、不動産活用が更に加速するのは目に見えています。まさに一挙両得の施策です。通勤費の削減もコスト削減につながります。

*連絡先: 〒420-0851 静岡市葵区黒金町55番地 静岡交通ビル3階301号(静岡県評内)

静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

メール roudouadv@cy.tnc.ne.jp ホームページ <http://shizuokarouken.sakura.ne.jp/index.html>