

すべての仲間に

大幅賃上げと格差のは正を

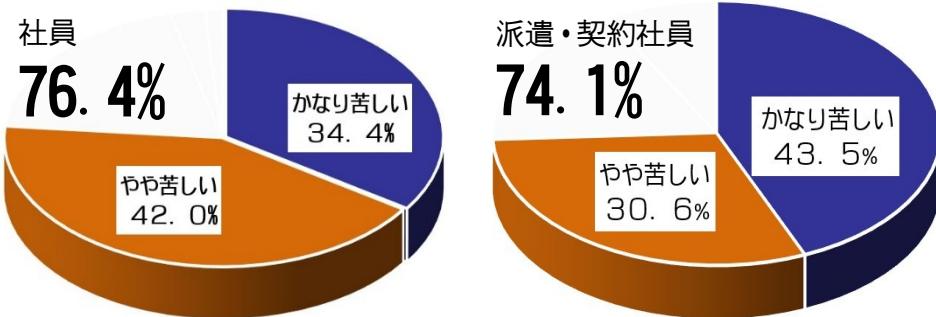
社員：基本賃金40,000円以上
派遣・契約社員：時間給400円以上

すべての労働者に異常な物価高騰に対し生活援助の特別一時金24万円

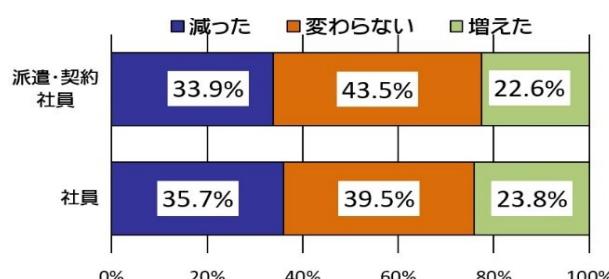
通信労組が取り組んだ2026年国民春闘「働くみんなの要求アンケート」には、全国の多くの労働者から、「満額回答？」でも増えない賃金と格差は拡大、異常な物価高騰による生活悪化、ジョブ型人事制度とともに職場や暮らしへの影響、職場の悩みや不安などの切実な声が寄せられました。アンケートに寄せられた声を紹介します。（■社員、□派遣・契約社員）

通信労組はアンケート結果などを重視し、NTTグループ労働者の

【生活実感は】大多数が「苦しい」と回答



【年収は前年に比べ】 増えた実感ないが75%以上

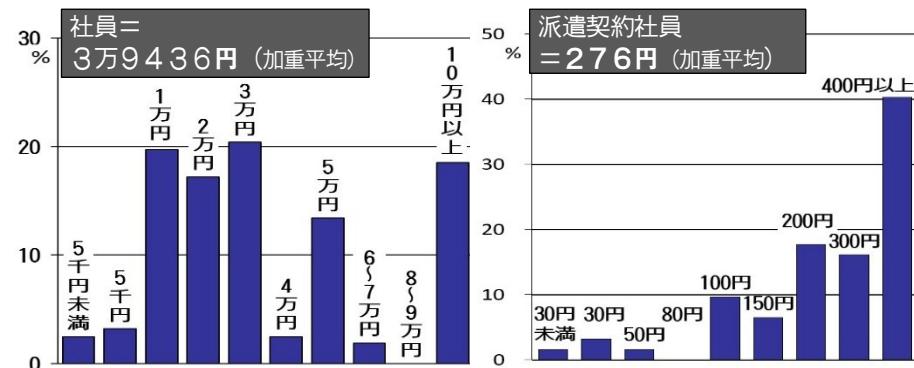


賃上げ・待遇改善・格差は正などの意見や要望
生活が苦しい。手取りが下がって
モチベーションが上がらない

■意図的だと思いますが、手当削減のせいで
生活が苦しい。春闘で過去最高幅のペアと表
向きは言っていますが手取りが下がっていて
物凄くモチベーションは下がりました。
■高評価や春闘で賃金が上がっても、調整賃

切実な要求である、月額賃金40,000円以上、非正規雇用労働者の時間賃金400円以上の引き上げとすべての労働者に異常な物価高騰に対し生活援助の特別一時金として240,000円支給、グループ子会社を含む全社員の生計費原則に基づく統一賃金水準の確立、非正規雇用労働者（60歳超え含む）の正社員化と均等待遇、成果主義のジョブ型人事制度の廃止、企業内最低賃金1700円以上の早期実現などをNTTグループ各社に要求します。

【いくらの賃上げを要求しますか】



金からグレード賃金に名目が変わるだけで、数百円の賃金アップにしかならず、昇給昇格に全く魅力を感じずその考え方方が職場に蔓延しており、会社にとって大きな損失になっている。

■例年の春闘はパフォーマンスのように感じ、具体的な賃上げを実感できない。もう少し頑張ってほしい。また、初任給ばかりが上昇し、やるせない気持ちで仕事をしている。
■リージョナル社員になったものの前年度より年収が下がり、物価上昇に見合う給料ではない。また毎年実績を上げないと給料が上がらないばかりか現状維持も困難で強いストレスを感じる。

■福利厚生の削減で入社前の説明から減らされ、いまだに納得していない。
□ストライキをしよう！月給制社員してくれ！ボーナスを出してくれ！内部留保ばかりふやすな！給与手取り12万台だぞ、マジで助けてくれや！

■ジョブ型雇用にストレスを感じています。「一般事務職」として働き始めて、50代になってから、いきなり成果主義とか言われてもついていけません。1万600人削減はついにきたかという感じです。リストラ（事実上の）される未来しかみえない。

■30年近く働いていますが、給料があまり増えません。親が介護施設に入っていますが、年金も少なく、家計が苦しい状況が続いています。年齢的にも転職が難しいです。春闘ではもっと賃上げにむけて、頑張って頂きたいです。

□プロスタッフの給料では、生活が成り立ちませんので今年3月で退職する事を課長に伝えました。異常な低賃金のは正を切に願います。

□パワハラすれすれを狙って社員を攻撃する狡い管理者が増えてきた。経営者へ認識させて欲しい。

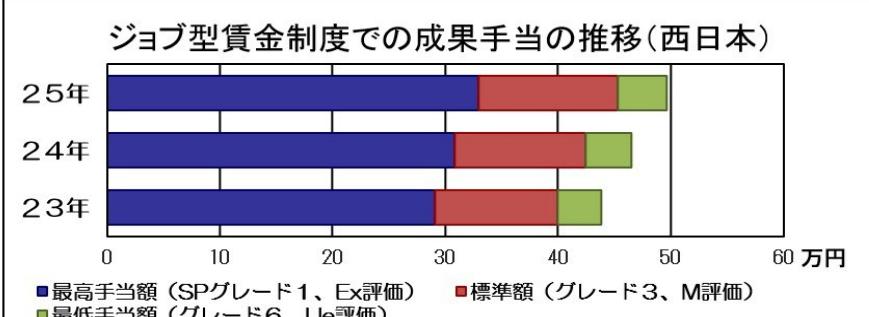
<アンケートに寄せられた声は裏面に続きます>

評価による格差拡大で増えない賃金

成果主義賃金制度の成果手当で見る格差(西日本)

年	20年	21年	22年
最高手当額(エキスパート資格1級、V評価)	4.4	4.5	4.6
標準額(一般資格1級、Ⅲ評価)	2.5	2.6	2.6
最低手当額(一般資格2級、I評価)	1.0	1.0	1.0

※20年の最低手当額を「1」とした場合の増額率



ジョブ型賃金制度の成果手当で見る格差(西日本)

年	23年	24年	25年
最高手当額(SPグレード1、Ex評価)	7.6	8.0	8.6
標準額(グレード3、M評価)	2.8	3.0	3.2
最低手当額(グレード6、Ue評価)	1.0	1.1	1.1

※23年の最低手当額を「1」とした場合の増額率

通信労組が取り組んだ26春闘要求アンケートでは、昨年と同様に回答者の7割以上の労働者が「生活が苦しい」と回答しています。また年収が「減った」「変わらない」とした回答も7割以上を占めています。

ジョブ型賃金制度になり、評価間格差を拡大させる賃金配分が行われています。25春闘回答の1人平均1万2000円のグレード賃金引き上げ額は平均700円ですが一律引上げ額（ベースアップ）は450円、評価で格差が広がる成果手当は平均1万1300円ですが、NTT西日本を例にするとベースアップは2770円となり、基本賃金分と合わせても3220円の賃上げにしかなりません。

成果主義賃金制度の2020年から22年までの成果手当の推移はNTT西日本を例にみると、20年の最低手当額を「1」とした場合、最高手当額は4.4倍、22年では4.6倍でした。

一方、ジョブ型賃金制度となった2023年の最低賃金額を「1」とした場合、最高手当額は7.6倍、25年には8.6倍にまで格差を拡大させました（別表）。平均額は上昇し労働者の実態からかけ離れたものとなりました。

これでは税・社会保障費等の値上げ分を引くと賃上げなししか、賃下げです。

格差拡大は月例賃金だけに留まらず、夏冬の一時金にも大きな影響を与えています。成果主義賃金制度時の評価額割合は25%でしたがジョブ型賃金制度では30%に拡大させています。

26春闘では、すべての仲間の大幅賃上げを求めるとともに、格差拡大による人事管理をやめさせることを要求し、ともに改善させましょう。

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 FAX 03-5355-7930

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

□儲けたお金は、どう現場に還元されているのかわからない。

■同じ職場で働き続けられることを願います。

ボーナス1万円！それでも社員モチベ上がるわけない

□まずは賃金の格差をなくして欲しい。西日本社員、キャリアパス社員、リージョナル（エキスパート、ジョブ）社員が同じフロアで同じ仕事をしている。ボーナスが手取り70万、50万と貰っているのに私は1万円でした。それでも社員だからと言われるがモチベが上がる訳がない。

■物価高なのに税金だけ上がる。賃金が上がっていられない生活が苦しい。会社は、社員の生活を守る気はないのでしょうか。このまま退職金も不十分のまま老後を迎えるのは非常に不安です。50代になってもその月々生活するだけで精一杯で老後の資金を貯める余裕すらない。大企業らしくない。とにかく賃上げを早く実現して下さい。

■現在の担当内では、何も求められていないような疎外感さえ覚えている状態。それでも、50代半ばで転職は現実的ではなく「毎日会社に来ること」を目標にやりすごすことが一番なんだろうなーと考えています。

□食堂の復活と補食費（サポート手当）を復活して欲しい。

□仕事が増えた

□私達契約社員は3年間で社員に上がれなかったらクビになります。今年が昇格最後のチャンスで来年職があるのか不安です。

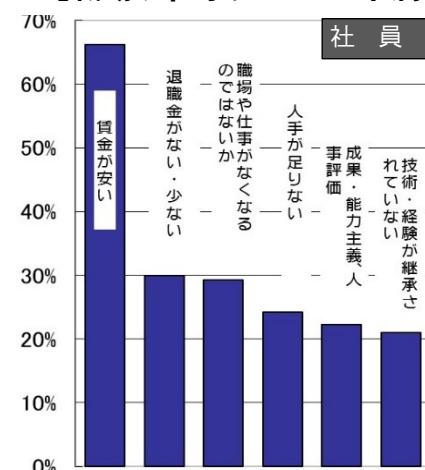
■中途採用へのOJTやフォローをもっと充実してほしい。頑張りは必ず売上アップにつながるが、これも評価に加味してほしい。

■今の給料査定が成果主義に変更されたが基準が高すぎて、どこまでやらないといけないのかという強迫観念が生まれ、日々疲弊している状態、業務以外（関連のない業務）が増えている。そのような業績に関わらないものは評価されてない事にも不満がある。手取り支給額に不満がある為より一層強く感じる。

■リージョナルになり賞与がかなり大幅に下がってしまった。とても生活ができないくらい苦しくなり、大変困っている。全くモチベーションが上がらない。賞与をもっと上げて欲しい。

■昼休みを取らず仕事をし、更にその状態で時間外勤務もやっている。（周りがそうしているから、自分もそうしないといけないよう思ったりする）強制的に、どこかの枠で昼休みを1時間とらせる、もしくは定時より1時間早く帰らせる等の措置を取ってほしい。

【職場や仕事について不満に感じること（3つまで回答）】



■業務量はどんどん増やされているのに給料は減らされ、心身共に限界。また、罪のない人への誹謗中傷など問題行動が多い人が野放し。私の部署へパワハラでは？と思う言動をする上司が赴任し、ストレスを感じています。その方は、上長が内容を把握しない超過勤務が月によっては30時間以上有り、不信感でいっぱいです。この先が不安です。

□家庭事情もあるのにそれを受け入れず無理な異動で、心身ともに辛い日々を過ごしています。心と体がついてこず休みたいのですが、毎日泣きながら出社し、泣きながら仕事をしています。助けて欲しいです。

□2025年から大幅移動に伴い管理形態が変更になり、今の要望を聞いてもらえる営業担当者がいなくなった。意見が言いづらい状況を改善してほしい。

□Pro Cx社は、ボーナス・退職金もなく、最低賃金が上がると、調整賃金を下げて表向きは上げているように見せかけるというあり得ない行為を長年に渡り行っており、現場で働く人の生活は困窮している。賞与のない代わりとされているインセティブ制においても、シフト遵守と成果賃金がセットとなっており、体調不良等、やむを得ず休暇を取得した際、その日の成果賃金が0円になるという設定となっている。劣悪な制度が公然と行われている。これではモチベーションも上がりません、何の為に年休が制定されているのかわからない。設定するなら別にするべきではない。

□60歳超え再雇用（同じPro Cx社契約社員）の同僚は、人間ドックの項目が明らかに減らされている。年齢を重ねる毎に健康診断は手厚くする必要があると言っています。

■昇進は課長のお気に入りを人選。シニアもエキスパートもジョブコースも同じ労働で目標値も一緒。同一労働同一賃金ではない。精神衛生上よくない。60才から給料が下がるが早急に定期検討頂きたい。

■まずは同一労働同一賃金にし、格差を無くして下さい。

■同一賃金と言われていますが、格差が酷いです。ボーナス手取り70万、50万と聞いてびっくり。私は数万で同じ仕事をしています。おかしくないですか？自殺しないといけないでしょうか？

■同一労働、同一賃金？嘘ばかり。同じ仕事をでも天と地程の差がある。ボーナス？寸志でした。お餅代にしかならない。死ねってことなのか？

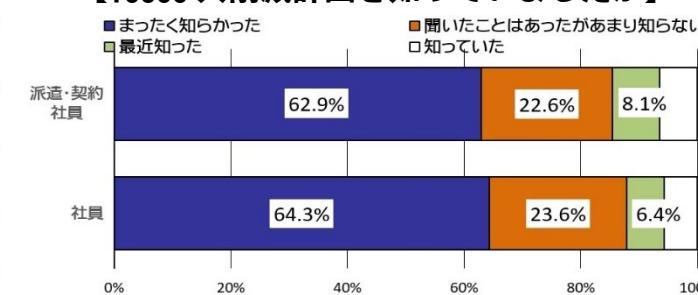
■格差社会である。気にいられたら正社員になれ、リージョナルは単なる雇用止め。賃金の格差は広がるばかり。辞めろと言わないばかりに。こんなじゃ結婚を諦めるしか無い。汚い会社だ！

■仕事をする人、しない人の差が是正されない。仕事をする人へひたすら配分され続けている点が不満。

派遣・契約

■賃金が高い、労働条件・非正規の賃金、技術・経験が継承されていない、雇用契約を更新されない、同僚・上司との人間関係、職場や仕事がなくなるのではないか。

【10600人削減計画を知っていましたか】



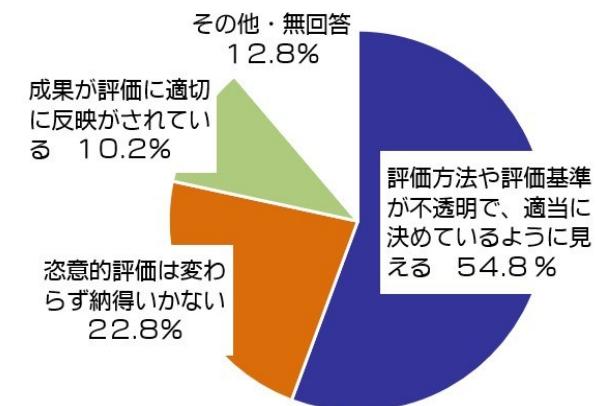
■手当の削減がきつい。給与がベースアップや昇給しても、手当削減や残業規制で手取りが以前より減ってしまっている。

■リージョナルは正社員と言う名の飼い殺しだ！西社員とキャリアパス社員、スタッフ社員とは天と地のように賃金、ボーナスに差がありすぎる。社名を出して自殺する人が出て来てもおかしくない！

■絶対評価でも元の額が安いから、西日本、キャリアパス社員とはあまりにも格差がある。同じ仕事しているに？結婚はこの手取りではできない。1人で生きていくので大変です。このしんどさわかります？

「ジョブ型」成果・業績主義制度、絶対評価について 賃金を下げる目的で導入されたとしか思えない

【社員 評価査定について】



■賃金を下げる目的で導入されたとしか思えない。

■成果主義・絶対評価のもと年齢等の要因で「恣意的評価」され賃下げを強いられている。

■会社側の足切りの大義名分となる可能性があり不安に思っている。

■同一労働同一賃金でない環境で給料を上げたくても、不透明な業績主義だとモチベーションが上がらない。

■意味がない。社員なら公平に同一賃金にすべきだ！

■異動して新しい分野ばかりだとすぐ評価が最低まで落ちてやる気がなくなる。年数経過で異動だったら納得できない行動評価も賃金があがらない理由が納得できない。

■絶対評価などあり得ない。社員に分配可能なお金（余剰金）に限りがある以上、必ず誰かを下げて調整することになる。労働分配率を監視すべき。またコンサル会社等への高額な委託費や役員が特権的に利用可能な費用など、無駄な支出をカットすべき。

■今の上長には概ね適当な評価を受けていると感じているが、恣意的に感じるときもある。

■あまりモチベーションがあがらない。

■好き嫌いで評価を決めているとしか思えない。

■管理者によって求められるレベルが異なる点が少しモヤっとします。

■評価方法や評価基準が不透明で適当に決めている。

■基準が厳しすぎる。良い評価を得るには、上位10%レベルの実績が必要。一方で数値化が難しい企画等の業務は基準の客觀性があいまい。