

賃上げ・待遇改善・格差是正などの意見や要望

物価高で手取りが減っている
時給を 1500 円にしてほしい

■グループ会社採用(フィールドテクノなど)が、皆NTT西採用となったが、行っている仕事は同じなのに給料は確実に西採用の方が多くなっている、せめて給料体系を西採用に合わせて欲しい。

■NTT西採用、グループ会社採用、エリア社員で給与は大きく違うが仕事内容、仕事量が同じ。それどころか安い給与の者が多くの仕事をこなしており、不公平感を強く感じる。同一労働同一賃金を徹底してほしい。

■前回の春闘では大企業は満額回答の中、微増の回答でストライキにも突入せず妥協する弱さには閉口した。

■他の企業に比べて、弊社の賃金はいつも低い。名前ばかりのブラック企業なのではないか?

■労働環境(特に基本給)の改善とキャリアパスを明確にしてほしい。

■会社の今後に関するロードマップも見ることがなく、今後が不安である。会社のネガティブな噂をグループ会社からも聞く事が多い。そのような方向であれ、変革などがあるのは承知しているが、将来も安心して働かせていただける会社環境を是非守っていただきたい。

■物価高で手取りが減っている。物価上昇にスライドした賃上げ額を、春闘の絶対防衛線にすべき。

■仕事と給料の割合が合っていない。子育て世代なので今の給料ではきつい。このまま上がらないのであれば、他の職場への転職も考えている。

■通勤費は距離のみ考慮して算出されていると思うのですが、昨今のガソリン高騰により、毎月赤字になります。車通勤、バイク通勤の場合はガソリン代考慮の変動制の交通費支給にして頂きたいです。

■リージョナル社員って社員なのか分からない。

■春闘がんばってください。これだけの物価高で、人ごとではなくなってきている。将来の不安、大企業は労働者を何だと考えているのか

■リージョナル社員となったがジョブコースのため、給料が上がる訳でもなく会社の都合の良いように移動させられるようになった気がします。これだけの物価上昇、光熱費があがっているのに給料が上がらないので生活できません。

■リージョナル社員となったが、人が減り人当たりの仕事が増えて厳しくなってきている。約20年ぶり?くらいに給料がほんの少し上がったが物価高を考えるとマイナスになっていると思う。

■正社員とは名ばかりで、かえって賃金が減る!こんな意味のない(会社にとっては体のいい賃下げ!)地位などいらぬ。

■賃上げ、春闘でもっと闘ってほしかった。手取りが様々な税・保険料でどんどん減るので、手取りを増やす政策を実現してほしい。

■社員の格差を即刻なくすべきだ。

■物価ばかり上がり、会社からそれに応じた賃金が出ない。どうしたら、働く人に還元できるかももう少し考えてもらいたい。

■会社が社員を大事にすることを優先するように、(組合は)おかしな事、表に出さない事をつぶさに社員に知らせたかかってほしい。

■電気代・ガス代など、勤務時間で使用している光熱費はリモートワーク手当では賄えないので負担してほしい

■スキルアップして業務改革して頑張っても上司に認められ無いこともあり、また認められる上司に恵まれて

も、春闘で賃金が上がっても、調整額に相殺されるため何のモチベーションも持てずサボれない性格だけで仕事をしていると常を感じる

■とにかく賃金が安い。今後のキャリアが不透明。営業所によってやり方が違う。組合費が何に使われているのか、組合が賃上げに向けて本当に動いているのかが不明

■70歳までの雇用を決めて欲しい。物価と比例してもっと賃金を上げて欲しい。

■給料は全体的に低めだと思うので交渉よろしくをお願いします。

■本当に出来レースとかではなく、会社に対して納得の行く賃金交渉していただき、勝ち取っていただきたい。そうでなければ、組合に入る意味すら無いので。

□時給を1500円にしてほしい。

□厚生労働省に社会保障費の減額を要望してほしい(1人1000円位・・・)。

□仕事は60歳以前と変わらないのに(もっと大変になつとるのに)、給料・残業手当が減っている。

□60歳からの賃金低下が不安。

□同一労働同一賃金。

□派遣はあくまでも社員の手伝いで、おとなしくするべき雰囲気があるのが苦しい。前向きな良くなるための案は、凝り固まった同じ企業の常識外からもたらされる場合もあるのではないかと感じる。

□無期雇用化は、同一労働同一賃金を逃れるためのものでした。違法でなければ何をやってもいい、と言う素晴らしい会社ですね。今回のリージョナル社員制度導入も、不利益変更になり得るのに雇用条件通知書を交付するだけです。いずれ火を付けられるんじゃないですかね。

□定年退職の年齢を延長して欲しい。

□無期雇用へ転換した非正規の人達を正社員にして下さい。正社員になりたいくてもなれない、このままだと老後も不安で結婚も出来ません。

□非正規なので労働条件が違うのは理解しているものの、残業が多く休み時間でも働かないと処理できない仕事を与えられていると思う。だけど社員の人よりかなり給料が少ない(時給であるためどんなに多く残業代があっても祝日があることで、祝日のない月の給料とほぼ変わらない)。ボーナスの話をされたり、有給休暇の話をされたり、モチベーションが下がります。仕事が多いと感じているのに、残業を控えるように言われる。体調のことを心配されてのことだが理不尽です。

□政府が最低賃金を引き上げているが、結局、調整され、手取りは増えていない。これでは退職を考える方も増え、従業員のモチベーションも下がるだけ。インセンティブの計算方法が可視化されていないため、同条件での増減の内訳が不明。会社への不信感が生じている。明確にする事が必要。

□マーケティングアウトProCXでは、地域の最低賃金が上がると、それに伴い表向き

は基本給を上げるが、その分、調整賃金を下げて、差し引き0円にしている。ここ数年、毎年そのような対応で1円も上がっていない。これは不当な行為ではないか。また、新正社員制度も、昨年の不祥事を理由に?ProCXの無期社員は対象外とされている。正当な理由もなく、また全く説明もなされていない現状は不誠実極まりなく、益々、会社に不信感を抱いている。不当な扱いをこれ以上受けたくないよう対応して頂きたい!!

□とにかく時給が安すぎる。中小企業ならともかく、NTTで最低賃金と言うのはあんまりだと思う。近隣のスーパーやコンビニよりも安くなってしまった。賃上げ・待遇改善・正社員との格差是正など、まるで私たちには一切関係ないかのような扱いが続いている。モチベーションも何もあったものではない。50代以上の人間には次の仕事など容易に見つからないのを見越して、賃金アップなど不要と思われるような気がしてなら

ない。

□これだけ物価高にもかかわらず賃金があがらず異動させるように話していた。正社員への道も全く話が違っていた。見た目一流企業だが、ブラック。この年齢では再就職も出来ず。

□シニアになり給料激減。

□単身こどもなしのシニア派遣にはやさしくない会社、税金は高いのに給料は下がる一方で働きがいがない。ダブルワークするには体力がなくてできない、ゆとりある生活をしたい。

□最長年齢の引き延ばし70歳までの雇用。

□社員化等本人希望あれば積極登用した方がいいと思っています。

□退職後も同じ部署に居られることが良いのか悪いのか。賃金に見合わない業務を強いられている。多様な改善宣言がされるも、されないでいる。契約社員でも格差がないと継続できない。過去、優秀な人材が61~62歳で不満を理由に辞職している実態をどう考えているのか。

□無期雇用と聞こえは良いが、期間の定めのない契約というのは「いつでもクビを切れる」だけの事。「同一労働同一賃金」逃れなのが明らか。

□企業側が非正規労働者を全員正社員にしないなら、非正規の人達の親の介護や非正規労働者の老後の面倒を見てくれるんですね、世話をしてくれるんですね、そう言う話になるだろう、企業側は責任とれよ。

□無期転換しても雇用の安定が守られただけで待遇や処遇が正社員と同じにならないのがおかしい、これでは非正規男性は結婚出来ないし、老後が破綻している、孤独死しかないだろう。非正規無期雇用じゃ、年金も少ないし。退職金もない。本当に日本は正規・非正規で差別するのが好きな国ですね、日本人として私は恥ずかしい。

□退職金やリモート手当が少ない為、日々生活費値上がりで厳しい。

□二年前から物価高騰ですが、それに見合った賃金アップがされていないため、定年を控えた今、生活が苦しくなっている事に大きな不安を感じています。

□変な帳尻合わせなどせず、最低賃金が上がればそれに合わせて我々の時給を上げてほしい。正社員への道を開いてほしい。

□契約社員で10年以上だが基本給は2024年に300円上がっただけ。経年手当はあるが課長の裁量で上がらない年がある。課長はめくめくと高給をもらっているが、パフハラし放題で数字ばかり追求、口答えすれば解雇をちらつかせる。上司を評価する制度をつくれれば今いる課長たちは軒並み最低評価だろう。

仕事や職場への不満・不安

職場環境が最悪。3年契約を無期に

■17時30分以後の対応をシフトで回しているが、きつい。異動時はなかったが業務の関係で途中から導入された。分かっていたら異動しなかったと思う。同じ担当でも業務によって残業有無の差がある。

■会社の将来性。

■転勤による給料減。

■職場環境が最悪。

■就職氷河期世代で途中でグループ採用だが、会社からも組合からも放置されている気がしている。

■エンジニアリング部門サービス総合工事、一般工事のマネージメントの大阪への集約は、やめるべきだと思う。

う。お客様(国交省等)より、苦情も出ています。

■担当部署の上司は口調がキツイ時があり、質問する度に気が重く手に汗が出てくる時がある。無期雇用になる可能性があっても「お世話になりたい」とは思える職場ではない。

■時短勤務者への正当な評価がさらに浸透してほしい。

■仕事内容が精神的に負担。

■直営でも業務可能だが、発注できる業務は通建会社へ出しすぎと感じる。この流れが続くとFTIは設備系会社だが机上のみで技術・スキルが低下していくと感じる。

■エアコンのムラがあり年中暑すぎたり寒すぎたりが酷い

■退職後の再雇用の労働条件が改善されない場合は早期退職を検討している。実際そういう人が増えている。

■業務の対応(変化)が激しく対応に苦慮する社員が多くなっている。時代の変化に対応する事に理解は出来るが対応できずに潰れてしまう社員が増えている。そのような部分で社員に対するケアを充実させて欲しい。

■年休がとれない。実際 2 日ほどこぼした。もっと日数がおおい人もいる。人員配置がぎりぎり年休取得も業務遂行も影響が出ているとおもう。またいつも決まった人が残業させられている。だれもが業務、年休をとりやすく、偏った人に業務が集中しないような仕組みはできないものでしょうか。

□社員というだけで昇給、ボーナスがあり、それよりも明らかに仕事をしている派遣はずっと固定給で変化なし。フレックスも派遣だけになると困るが、現実には社員が帰り派遣シニアが残っている状況。

□契約期間の仕事内容を少しずつ増やしてい

るが一切説明がない。パワハラが日常的にあり、原因がわかっているのに、移動とかなく部内の移動で同じ職場では働かせている。

□3年契約を無期として欲しい。

□時間的余裕があるのに、仕事を依頼する社員さんを見受けられるし、話を聞く。

□契約社員ばかりが、休みも取りにくいし、退職金もわずかなので、同一賃金同一労働とはいえない。無期雇用だからと行っても正社員と制度が全く違いすぎる。そもそも無期雇用ではなく、正社員転換する事を求める。正社員という人參をぶら下げられ良いように扱われる。

□土日勤務がなくなり、平日に行っていた行為がやりづらくなり、給料も減ります(物価高のなか苦しさに追い打ちをかけてくる)何も良いことが無いのに説明がなく勝手に決められます。そのくせ祝日には休めません(いっそのこときっちり日勤にしてほしかった!)

「ジョブ型」成果・業績主義制度、絶対評価について

上長からの評価が明確でない

■ジョブの内容がブレイクダウンされていないので、具体的な業務毎に明確化してほしい。

■正しく運用されれば良いが、実態はそうではない。支店には評価枠がないから良い評価をつけるのが難しいと言った話が聞こえている。

■結局は、上長しだいのため、あまりかわらない。

■とにかく分かりにくい。

■絶対評価になりグループ内の業績に恣意的に偏りを生み出そうとする動きをする上長がおりたいへん憤っている。

■まず上長からの評価が明確でなく、なにをどうすればエリア社員になるのかが不明点が多い、課長の裁量が大きいため、定量的評価をされているのかが不透明。お気に入りの社員を正社員に推薦するという事例が実際にあったので、評価方法に懸念点が生じる。

■既に形骸化。異動で管理者が変わるとクリア。やり方もバラバラ。

■評価に対して支払う賃金の総額が変わらない状態で、絶対評価には無理がある。

■絶対評価といいつつ、評価枠に限りがある。その為、結局は他社と比較する場面があり相対評価であるように感じる。

■入社年度等で昇格は判断されないはずなのに結局年齢によって判断されており、以前と何も変わっていない。

■管理者の育成が足りていない。

■余り変わらない。

■評価枠数があるようだ

■評価基準が明確でない気がします。

■全く駄目とは言わないが、評価が目標設定次第でどうとでもなる制度はどうかと思う。いっそのこと 360°評価とかのほうが納得感ありそう。

■評価はされているが、所属が変わるとまた1からとなるので、いい加減公務員みたいな3年で異動の文化を廃止すべき。出来る人が全く関係無い部署に異動は最近無くなったけど、それでも関連性あるのが疑問な異動があるので、技術職(SG グレード)を目指す人は最初から分けるべきでは？

■・成果・業績を評価する人間が、本当に人を評価できる器の人間が、今一度、見直して欲しい。

・人の力?他力本願のみで成果を出す人間がいて、間違っって評価している傾向が支店・営業所に多い。頑張ってる者からすると、心地いいものでは全く無い!

リモートワークについて何をのぞみますか

リモートワークの環境が整っていない

■リモートワークの労働時間をどのように管理したか=リモートワークができないプロジェクトのリモート。

■リモートワークの対象を組織や担当毎ではなく個人別で、生活環境に合わせて、可否を判断して欲しい。

■リモートワークできる環境が整っていない(社内専用端末(OPTOS)など)。

■居住地の自由化の拡大。

■業務的にリモートワークしづらい。

■リモートワークできる者は実施すればよいが、非対象の部署として一括りにされる。

■リモートワークの人が多いと出社している人への負担が大きい(電話対応や急なシステム対応)。

■リモートワーク推進を阻害する労働環境の是正、システムの改善。

■リモートに関する理解がない。休み同様と考えるのはおかしい。

■リモートワークハラスメント防止の啓発。

■営業所でのリモートワークは悪という風潮を非常に強く感じる。申請してもリモートワークが認められる事はなかった。

- リモートワークができる部署へ異動したい。
- コミュニケーション手段の多様化。
- リモートワーク環境の構築。
- ドコモグループ傘下となった影響で環境が変わり、情報アクセスが遅くなった。改善してほしい。
- 廃止するべきである。自社だけで良いのか。公共交通機関、飲食業等々の働く仲間はどうでもいいのか。通勤すれば多少なり社会を回せるはずだ。
- リモートワークに対する職場の理解。
- リモートワークが可能な業務はリモートワークを実施すれば良いが部門やロケーションによる分類でリモートワーク出来ないとされている
- 自分の部署では、リモートワーク自体ないので良く分からない。導入できるのであればしてほしい。
- 理由なき完全在宅を減らして欲しい。
- 無くした方がよい。
- リモートをする気が全くない会社です。ワークに対する考え方改革。タスクの明確化など。
- リモートワーク可能な責任者が出勤せず、責任を取れない派遣や非正規雇用の人が、現場でトラブルに直面するのはおかしいと思うが、NTTでは常識なのか。
- リモートワークの増加。
- リモートワークという選択肢がない。
- 感染症拡大した時はリモートワークにして欲しい。社員のリモートワークの為の存在のように思える事がある。

NTT完全民営化について、どう思いますか 完全民営化は反対

- 廃止ではなく改定にすべき。
- 外資系企業に買収されて安定した通信インフラが提供されなくなるのと、コストカット等で人員削減やリストラが起これそうだから。
- 民営化は国防を揺るがすもの。完全民営化は反対。
- NTT法廃止は日本のインフラを海外に買収され通信の秘密やプライバシーの侵害に直結する危険な判断と感じています。
- インフラの部分もあるので国が筆頭株主になるなど完全民営化の懸念を払拭出来る方法を取る必要がある
- 民営化になると言うことは、会社のブランド価値が下がり、本当の民営化の他社との差別化の違いが無くなり、エンドユーザーに対する対応や営業負担だけが増え、賃金が益々下がり、従業員のモチベーションも下がり、結果、会社の売り上げも下がるので悪循環になる。