

神戸中央ビルに男子・女子休憩室の設置を 当組合、兵庫支店と初団交

「オアシスコーナー」が休憩室？

当組合では、兵庫支店との労使関係確立に伴い、要求書を提出、中心的な要求として神戸中央ビルに男子・女子の休憩室を設置することを要求し、3月4日、兵庫支店との初の団体交渉(地域交渉)を行いました。

当組合は昨年来から神戸中央ビルは、社員を働かせることしか考えていない、社員を休憩させることを全く考えていない、欠陥ビルであると考えてきました。

初の団体交渉のなかで当組合は、神戸中央ビルの設計思想が、厚生労働省の定める「事務所衛生基準規則」(労働省令第43号、昭和47年9月30日制定)をクリアしていないことを追及、会社側に法令を守ることを強く要求しました。

この「事務所衛生基準規則」第21条(休養室等)では、「事業者は、常時50人以上または常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床(がしょう)することのできる休養室または休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない」と定めています。

これに対して会社側は、「各階にオアシスコーナーを設置している」と回答、「女性用についてはクリアしているかどうかわからない、後日回答する」と答えました。

当組合は、「オアシスコーナーは喫煙場所になっており、非喫煙者は利用できない、また身体を横たえることはできず、とうてい休養室と言えるものではない」と指摘し、会社側の真剣な検討を要求しました。(団体交渉の様子は別掲)

「LALUZ」とは、スペイン語で『光』を意味します。OS化、そして2~3割の賃下げ、と暗くなることばかりですが、そんな中でも光を見失わず、人間らしく働き生き続けるために団結して闘おうと呼びかけています。



外見は立派だが・・・中身は？

N関労とは？ NTT構造改革に抗して昨年2月に結成された新しい組合です。正式名称は「西日本NTT関連合同労働組合」です。通称「N関労西」です。

西日本？ 東日本にもN関労が昨年3月結成されており、両組合で協議会がつけられています。協議会としてナショナルセンター「全労協」に加盟しています。「西日本」は西日本エリアの組合を意味しており、「NTT西日本」社内の組合という意味ではありません。現に、ネオメイト、マーケティングアクト各社にも組合員がいます。

組合の性格は？ こんにちは本当の意味で、職場から、労働者のために会社と闘う労働組合が失われており、労働者の闘う砦を再生する必要があると考えています。

対兵庫支店団体交渉記録

3月4日(火)NTT神戸会館
(文責は当組合)

神戸中央ビルの休憩室について

組合) 神戸中央ビルの職場環境について、厚生労働省の「事務所衛生基準規則」にある休憩室をどう解釈しているか?

会社) 各階にオアシスコーナーを設け、喫煙ならびに自販機椅子等を構えている。

組合) 「事務所衛生基準規則」と合致していない。

会社) どういうところがですか?

組合) 「事務所衛生基準規則」21条、休養室についての定めは「事業者は、常時50人以上、又は常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない」と定められているが、これに合致していない。

会社) 女性用についてはクリアーするかどうかかわからない。常にか、必要に応じてか解釈上の問題もあるかと思います。

組合) 臥床とは横になることができる、という意味ですよ。

会社) 必ずしも畳敷きを意味していないと思う。

組合) オアシスコーナーでカバー出来ているというがあれは喫煙コーナーだ。

会社) 21条についてもう少し勉強します。良く調べた上で回答します。

午後半日年休時の休憩時間について

組合) 勤務時間について、午後半日年休を取ると1時15分までいなければならないが、支店として12時15分まで仕事をして帰るようにならないか?

会社) 服務上は拘束時間の半分だから1時15分となり支店では出来ない。

組合) 運用上やっているところもあるし、作業効率も悪い。

会社) 制度上の問題ですから。服務線表上出来ない。

組合) こんな不合理なことはない。

会社) 線表の問題もあるのでもう少し勉強させて欲しい。

い。

組合) 誰しも不合理だと思っているし、12時15分ということが当たり前。兵庫支店は非常に遅れている。運用上やっているところもある。本社は全事業所の実態を知っているのか?

会社) おっしゃる事はわかるけど、全事業所のどこでどうかと言われると分からないが。

組合) もっと柔軟に対応した方がプラスにならないか?

会社) 現行制度上では実行困難。

業績評価について

組合) 業績評価についてお伺いしたい。

会社) お答えできる箇所はお答えしても良いが、会社としてはデータがあるが私は持っていない

組合) データを開示できるか?

会社) その必要はない。第三者にまでも開示すべきではないと考えている。

組合) 個々人じゃなく全体を見なければ?

会社) 数字は示しても分からない。

組合) そんなことはない。A B C Dのバランスは崩れてないというならAが何人、Bが何人と示せられる筈だ。

会社) 業績評価で言うと一人あたり何ヶ月=総原資であり、75%部分が個々の固定で25%をランクにより配分、トータル的に言えば、A10%、Bが概ね20%以内、Dが10%以内。

組合) それならそのパーセンテージを開示すべき。

会社) それぞれの社員資格もあるがA、Bが特定の部分に偏らないようにしている。

組合) この種のやり方は流行っているが日本では失敗している。結局社員のやる気を失うと言える。

会社) ものの半年で廃止をした企業もあるのも知っている。・・・半年で賛否両論あるけれど個々人が考えてやってもらわないと駄目だと思う。

組合) 仕事のチームワークを崩す。公開しないから余計疑念を生む。何故開示できないのか?

会社) 必要がない。

組合) 歴史が浅いから分からないが、本当に問題は出ないか?

会社) 評価する管理者の育成をやらないといけないと思う。

組合) 撤廃が原則だが現状運用するなら開示をする必要がある。(以上)

兵庫・闘う仲間の 3・15集会

N関労も歌唱指導で熱い連帯



朝から雨の降りしきる神戸市港湾労働者福祉センターに、多数の仲間が結集し「兵庫闘う仲間の3・15集会」が開催され、わがN関労からも3名が参加しました。

集会は武庫川ユニオンの小西事務局長による基調の提案で始まり、つい先日、完全勝利を手にした全港湾神戸市支部本四海峡バス分会、14年にわたる闘いで勝利を目前に控えた全国一般恵泉寮支部、オークラ神戸フローリスト分会、あかし地域ユニオン、自治労明石市職労の仲間から闘いの報告と力強い決意が述べられた。

集会は次に“労働者の歌を歌おう”として「座り込めここへ」N関労がピアノ伴奏、歌唱指導を行った。

更に会場からは神戸ワーカーズユニオン神戸国際協力交流センター、国労神戸保線区班、自立労連タカラブネ労組神戸支部、武庫川ユニオンの仲間からの闘いへの力強い決意表明が相次いだ。

集会が終わると、一斉に「we seek justice」等の掛け声で小雨降りしきる中、市内をデモ行進した。

この集会に参加した仲間は大変な状況の中で闘っているが「暗い顔が見えない」のがとても印象的で、それは仲間の連帯と闘いの正しさに確信を持っているからだろう。我々N関労も最後まで頑張るぞとの決意を新たにするとときだった。(報告Y)

対本団体交渉記録

3月14日(金): 大阪

(文責は当組合)

ベースアップと年間臨給について

会社) 組合要求の月齢賃金と年齢賃金アップについて財政状況とかから無理。年間臨給については別途回答する。

組合) その時期は。

会社) 来週頃に。皆さんの要求含め回答。

組合) 来週ですね。

会社) そうですが、何ヶ月というまでは別にして、一つの目途として。前回支店交渉前の短時間の説明でしたので再度とは考えている。

組合) 月例賃金について、社員の努力に応える必要があるのでは。構造改革で血も流しているし、財政状況も好転しているのにこれではモチベーションもあがらない。アップに応えられない根拠を明確に。

会社) 年度末決算が確定していない状況ですが、今年度は±0という設定で、ギリギリ事業計画をクリア。問題は事業収入、固定電話収入を見ると、例え±0でも将来を考える時それで良いのか。昨年の赤字から±0への改善。人件費などの改善が結果に。営業収入そのものが右肩下がり、費用を抑えることで改善。固定電話収入状況減は続く状況。IP系サービスで収入増を考え、収入の構造の転換期だが、そのところはまさに戦国時代。そういった状況を見ると、まだまだ皆さんの要求に応えられることにはならない。

組合) 社員の努力のみを要求し、それに報いる経営努力が必要ではないか? 我々の労苦に応えていない。応えるべき。

会社) 昨年の、あれだけの大規模な改革はかってなかったし、頑張ってることに報いたい気持ちはあるが、いかに数字だけでは出来ない。勿論、モチベーションの低下はあるがそこまでは出来ない。

組合) 応える気持ちがあれば0ということはない筈。

会社) 財務状況を横においてそこまでは出来ないというのが会社のスタンス。

組合) 財務状況が厳しいというが、とんとんの状況

ですか？東と西のやりとりはどうか？
会社）あれは今までの法律で今後のことは法律策定の段階。

組合）年間臨給の回答が一週間程ずれこむというのは、何があるのですか？

会社）果たして年間でやるのが良いのか会社として検討中。やはり業績を見てという判断もあり。

組合）夏と年末を切り離れた回答の可能性もあるのか。会社は年間臨給にこだわっていないのか？

会社）やはり業績を見てということもある。

組合）ということは来週は夏のみということもあり、月例賃金も含め更に一步踏み込んだ回答を。

会社）月例賃金については分からないが特別手当についてもどのような形でできるか、今の状況では言えない。

午後半日年休時の休憩時間について

組合）支店交渉の中での勤務時間の運用はどう見ても納得できない。

会社）勤務時間ですから服務上15分くらいとはならない。午後半日年休の場合、一日の半分は13:15になる。我々としては2Hでも休憩時間は削らない。再計算はしない。

組合）こんな非合理的な一時間はない。

会社）社員の利便性からという話にはならない。

組合）例外的な運用として、合理的にやれば良い。

会社）社員の出退勤の管理も必要だ。

組合）会社がこの問題でそこまで頑張るのは？

源泉徴収票の「退職」表記について

組合）在籍出向から本体に戻った社員の源泉徴収票に「退職」と表記されている問題について。

会社）皆さんの言い分を踏まえた上で主管部門と対応したところで、現状のシステムを変更する気はない。そういうケースがあったところはあまりない。

組合）ケースが多い少ないではない。ソフトの改善をしないと毎年この問題は出てくる。

会社）ちゃんと対応します。

組合）東はどうなっているのか。

会社）東も同じ状況みたいで、全社的。我々も問題意識を持っていますので。

組合）時間がかかるのなら本人にきちんと連絡すべきではないか。

会社）融資の問題をきちんと受け止めてなかったので文書までは、我々の認識と主管部門との認識にズレがあるので時間を下さい。

組合）姫路でも問題があった。問題がある時は会社から説明すべき。どちらにしてもシステムの問題であり、筋の通った対応をお願いしたい。

(以上)

首切り・リストラ No!

持株会社に要請行動

N 関労 3・19 行動



持株会社前でシュプレヒコール

N 関労は3・19を2003春闘の最大の山場と位置づけ、全国から組合員の代表35名が結集して、NTT 持株会社へ、木下さんの首切り撤回、「構造改革」という名の事実上の50歳定年制を撤廃すること、などを要請した。

この3・19行動は全労協全国一般東京労組が春闘の一環として、さまざまな争議組合を激励支援、会社への抗議行動を行う、「けんり総行動」を行っていますが、NTT 持株会社への要請行動も行われることから、N 関労は全国から組合員がこの行動に連帯して参加しました。

まず早朝には東京・千葉のNTT 職場14ヶ所にピラ入れ行動をしたあと、東京スマイル銀行、昭和シェル石油、トッパンムーア、NTT 持株会社などに500人の労働者が抗議・激励・要請行動を行いました。

夕方からは、N 関労独自集会のあと、「けんり総行動決起集会」に参加しました。集会では、拡がるN 関労の闘いに多くの連帯の拍手が沸き起こりました。