

兵庫支店 BB 販売 PT 西グループ

会社側、須磨別館への移転を強行

昨年9月以来、6回にわたって交渉を続けてきた、兵庫支店ソリューション営業部ブロードバンド販売PT西グループのロケーション移転の案件は、会社側と当組合との交渉は決裂、会社側は3月31日、移転を強行しました。

当N関労は会社に対して下記のとおり、抗議及び申し入れを行ないました。

.....

西N関労発第64号 2005年3月31日
西日本電信電話株式会社
兵庫支店長 戸谷 典嗣 殿
西日本NTT関連労働組合
執行委員長 島本 保徳

ブロードバンド販売PT神戸西グループの須磨別館への強制移転についての

抗議及び申し入れ

ブロードバンド販売PT神戸西グループの須磨別館への移転(以下単に本件移転という)強行に対し西日本NTT関連労働組合は厳重に抗議します。

本件移転問題について、会社と当労組のとの交渉は、2004年9月30日以来合計6回の団体交渉が行なわれました。その他、文書での申し入れと回答を含めて協議がおこなわれましたが、この協議の経過を無視し一方的な業務の指示によるものであり、下記の理由によって、到底容認できるものではありません。

また、3月23日の団体交渉で仁尾課長は「問題が明らかになれば、神戸中央ビルに戻すこともあ

りうる。移転した後にも協議に応ずる」と明言しましたが、合意に達していないものであり、直ちに撤回して誠実な協議をおこない、合意の上実施するよう強く申し入れます。

記

移転理由について

1. 移動ロス時間の短縮

会社は本件移転提案にあたり、「より効率的な販売を進めていく観点から、ロケーションを見直した」としていました。その具体的な根拠は移動ロスの減少であり、「往復4分~32分程度の解消が図られ」「これにより毎日1~2件程度の訪問増が見込める」としていました。

会社と当労組のとの交渉では、果たして「移動ロスの減少」がどの程度であり、「効率的な販売」に結びつくかが協議の主要な課題となりました。

当組合が主張した内容は、実際の列車ダイヤに基づいたもので以下の内容でした

(1) 須磨別館は不便である

- ・ 須磨局は山陽電鉄月見山駅、JR鷹取駅ともに普通電車しか停車しない
- ・ 特に山陽電鉄は本数も少ない
- ・ ほとんどの電車が乗換えを要する
- ・ 乗車時及び乗り換え時に相当の待ち時間が発生する

(2) 神戸中央ビルは、交通の要所にあつて便利である

- ・ JRは快速・普通とも停車する
- ・ 地下鉄はすべて直通で利用できる

(次ページへつづく)

(前ページより)

- (3) (1)(2)からすべて移動時間が短縮されるのではなく、逆に増加する地区もある
- ・ 兵庫区のほとんど及び長田区でも移動時間が増加する
 - ・ 垂水でも時間差がない場合もある
 - ・ 西神方面も時間差がない場合もあり、短縮できたとしても片道 10 分程度に過ぎない

以上の事実は会社も認めざるをえず、会社は一時「JR 鷹取駅へは車で送ることで時間短縮が図る」とまで主張しましたが、運用上他の問題が発生することからこれを撤回しました。

ところが、「車で送る」こと撤回しておきながら、今回の移転を強行したのです。

2. 効率やモチベーションの低下

また、会社は交渉のなかで当組合が主張した「片道 10 分程度の短縮でしかなく、他方で本数が少ないため、乗車時間を気にしたり、乗り換えの煩雑さがあり、さらには移動時間が増加する場合もあり、かえって効率やモチベーションは下がらざるをえない」という主張には、明確な反論もしませんでした。

3. 他部門との連携

「須磨別館には、ブロードバンド販売プロジェクト神戸西担当者だけが配置されるため、神戸中央ビルではスムーズにはかかれた他部門との連携ができなくなる」との当組合の主張に対しても会社は明確な反論をしませんでした。

協議経過について

1. 交渉の引き延ばしと突然の期限設定

会社は、2 月中の交渉を設定せず、3 月になって急に「4 月 1 日からのブロードバンド販売 PT へ要員が増え、神戸中央ビルには収容できなくなることを理由に、3 月 31 日に異動を実施する」としました。

交渉が遅れたこと、特に 2005 年になって引き伸ばしたのは会社であって、突然 3 月中旬になってから、3 月 31 日を期限とし、強行したことは協議経過を無視したもので極めて不誠実なものです。

2. 3 月 31 日実施の理由

また、3 月 31 日実施の理由について、3 月 23 日の団体交渉で「収容できなくなる」ことにならないことを、当組合が具体的に示したことで、会

社は「理由としない」と明確に態度を表明しました。

にもかかわらず、3 月 31 日実施を強行したことは、極めて不誠実なものです。

以上

成果主義賃金導入に物申す！

成果主義に疑問符 76%

現在、年齢賃金や扶養手当の廃止が提案されていますが、NTT は「これで働き甲斐が出て収益増に繋がる」と言っています。

しかし、2 月 23 日の日経新聞を読まれましたか？「成果主義」を導入した会社の調査報告が掲載されていました。人事部など、会社の上層部は約半分の会社が「効果がある」と答えていますが、従業員は「どちらとも言えない」「どちらかと言えば違う」「全く違う」が約 76% となっています。NTT ではどうでしょうか？

NTT は平成 10 年に「マルチメディア時代にふさわしい賃金」として人事・給与制度の見直しを行いました。平成 13 年度には現在の賃金形態になりました。そしてこの間の問題点を明らかにしない中での今回の提案です。

調査報告では「成果主義の定着には 4 年以上の時間が必要のようだ」とも述べられています。NTT は平成 10 年から 6 年が経過し、しかも見直してから 3 年です。

素直な気持ちでいえば、「せめて現行の制度のなかで、頑張った人へは『+』してあげればいいのではないかと思う」という声が多いのではないのでしょうか。年齢や家族構成の違いがあっても、一定の生活安定があるからこそ「頑張ろう」という気持ちで会社に向かうことができるのではないのでしょうか。

人事部の方でさえ、「成果主義の導入が、社員の意欲向上に繋がっている」との項目に、半数の人事部・部門トップの人が疑問符をつけているのです。

NTT では 3 年ごとに改正(改悪)がされてきましたが、今後も変えられるという不安が付きまといまいます。本当にお先真っ暗の賃金体系になる今回の提案には反対していかねばなりません。

(横林賢二)

2005春闘アンケートから

ちょっと一言

子供の浪人生活
が1年延びたこと

現在も続く
ローン返済

仕事の変化
についてい
けそうもな
い

ボーナスでの
D評価

家計で
この1年
最も深刻な
打撃は？

散髪に行くのが
1か月から2~
3か月に1回に
なった

65歳まで働
き続ける条件

消費意欲が萎
えて、節約生
活に慣れた

妻はフリーマーケ
ット通いで、100円
のセーターを買って
着ている

職場の雰囲気
が悪くなって
いる

職場の作業内容の変更が
迫られてくるし、現行で
も契約社員で働く仕事は
多くない

「手の遅い人やつ
いていけない人は
どうぞお辞め下さ
い」と言っている
ようだ

多数の賃金を削って一部
に上乘せするやりかたが
おかしい。会社はもうか
っているんやから社員や
社会に還元しろ

生活給としての扶養手当
を廃止するのは間違っ
ている

企業年金改
悪をやめよ
評価制度を
やめよ

さらなる
成果主義賃金
について

正確な評価など
誰にもできない。
賃金は生活費だ

人間ドック休
みを

減額賃金もある
んだぞ、と更なる
しめつけ

休憩室の設置
とソファー、
長いすの設置

カフェテリア
を50ポイントに
戻せ

賃金意外
の要求

5・1被災地メーデー

長田区・若松公園グランド
(JR新長田駅西側)

11時～15時

歌あり、踊りあり、屋台村あり、
楽しいひとときを!

阪神・淡路大震災から10年、震災の年にはじまった「被災地メーデー」も10回目の節目の開催となりました。今年は第1回目の開催場所であった若松公園で行なわれます。

この10年で「震災は終わった」という区切りにするわけにはいきません。復興が強調される神戸市にあって、今なお震災は終わっていない現実を受けとめながら、労働者が、被災者がどう扱われているのか、この10年を振り返りたいと思います。



(写真は今年の被災地メーデー)



(若松公園は新長田駅から歩いて3分です)

生涯現役時代がやってくる

2月26日の日経新聞によると、トヨタ自動車は60歳定年を迎えた社員を原則再雇用する新制度を2006年度にも導入するという。「厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、今春闘での全社的な制度確立を急ぐ。団塊世代の大量退職と少子化による労働力不足に備え、技能の伝承にもつなげる」という。

ご承知のとおり、私たちが入っている厚生年金は、昭和24年4月2日以降に生まれた男性は厚生年金の基礎年金は65歳からの支給となる。(女性は昭和29年4月2日以降)厚生年金の報酬比例部分は男性ならば昭和36年4月2日以降(女性は昭和41年以降)に生まれたものは65歳からの支給となる。そうすると60歳に達しても現役で働き続けることが生活維持のため必須となる。

高齢者の雇用の安定に関する法律第9条には「定年の定めをしている事業主は、当該定年の引上げ、継続雇用制度の導入、または改善その他の当該高齢者の65歳までの安定した雇用の確保を図るために、必要な措置を講ずるように努めなければならない」とあるが、NTTは果たしてこの社会的責任をどう果たそうとするのであろうか。

また同法11条には、「事業主は厚生労働省令で定めるところにより、高齢者雇用確保措置を推進する」ため、「高齢者雇用推進者」の配置が義務付けられているが、NTTはどうだろう。(島本保徳)

表紙のことば・・・LALUZ

本紙の「LALUZ」とは、(ラ・ルール)と読みスペイン語で光、輝くといった意味です。

NTTグループ労働者の未来が光り輝くために、闘いのとりでとしての労働組合を職場に取り戻していこう、という意味が込められています。