

アスベスト問題、要求書提出

当労働組合は8月29日、いま社会問題化しているアスベスト(石綿)問題について、NTT西日本に対し要求書を提出しました。

NTTグループの職場で働く労働者の、アスベストに関する不安を解消するために、会社側の誠実な対応を求めています。要求書全文は下記の通り。

西N関労発第73号 2005年8月29日
西日本電信電話株式会社

代表取締役社長 森下 俊三 殿
西日本NTT関連労働組合
執行委員長 島本 保徳

要 求 書

アスベスト(石綿)による中皮腫疾病の被害が最近顕在化し、大きく社会問題化しています。その被害は「クボタ」のような生産メーカーに限らず、尼崎などの工場周辺地域や住宅建築関係者など多岐に渡っています。

アスベストは古くから使用されています。1970年から90年代にかけて大量に輸入され、建材等あらゆるところに使われており、JRの駅舎天井への吹きつけ露出箇所があったり、公共機関でもその使用状況の調査も始まっています。

私たちはNTTに働く社員や関連産業の労働者の安全のためにも会社が早急に調査し、必要な対策を早急に講ずるべきものと考えます。

特に吹きつけアスベストが露出している箇所、建物取り壊しでアスベストが飛散する可能性がある場所は公表すべきと考えています。

当労働組合の下記の要求に対し、会社の誠意ある回答を期待します。なお回答は文書を持って、9月9日までに行われたい。

記

1. NTTの全ての局舎、管路その他関連施設においてアスベストが使用されているか調査し、公表すること。
2. NTTの全ての局舎、管路その他関連施設において吹きつけアスベストが露出しているところは公表し、早急に対策を講ずること。
3. 調査が判明したところで社員や関連産業の労働者に対する影響を明らかにし、対策を講ずること。
4. 建物取り壊しでアスベストが飛散する可能性がある場合は、飛散させない対策を講ずるとともに付近住民に公表すること。
5. アスベスト被害の疑いを持つ本人の申出があれば、会社の費用で健康診断を行うこと。
6. NTT関連施設が原因と思われるアスベスト被害による癌、中皮種にかかった人数について、調査公表すること。
7. 上記の件に関してNTT西日本グループ各社への指導、監督を行うこと。(以上)

今号の紙面

- | | |
|--------|-------------------|
| 1ページ | アスベスト問題、要求書提出 |
| 2～5ページ | 成果主義賃金
会社提案の全容 |
| 5～6ページ | 国鉄闘争勝利7.15集会報告 |

さらなる成果主義賃金 成果加算(ノーマルレンジ)

会社案出る!!

NTT 西日本は、当労働組合に対して、8月1日、及び8月23日、「成果業績重視の処遇体系の見直しについて」の3、4回目の提案を行ってきました。

特に8月23日の提案には、今回初めて数値を明らかにした提案をしてくれています。(詳細は次ページに)

これに対し労組は、扶養手当問題、評価の根拠(透明性への措置)年収差問題、プレミアムレンジなど、多岐にわたって会社側は明らかにしていないことから、9月1日、対西本社団交を行ない、会社側を追及していき、解明を行ないます。

8月1日会社提案

1. 年齢賃金の原資配分

年齢賃金の原資の配分については、成果加算と成果手当へ移行(新成果加算:新成果手当=1:3の割合で配分)するとしていたところであるが、一定の割合を資格賃金にも配分することとし、成果・業績に応じたメリハリある仕組みへの見直し及び成果手当におけるアレンジ幅確保の観点から、資格賃金に1/4、成果加算に1/4、成果手当に1/2とする。

なお、資格賃金への配分にあたっては、年齢賃金における18歳時の給与水準の1/2相当を資格賃金に移行する。

また、成果加算への配分にあたっては、現行の成果加算反映標準額のA、B、C評価のそれぞれの額に、現行制度による年齢賃金昇給分の一定程度を加算する。

2. 成果加算における昇給・降給の仕組み

成果加算における昇給・降給の仕組みについてはプレミアムレンジにおける高い目標への更なる挑戦意欲の発揮・モチベーションの維持・向上を考慮し、次のとおりとする。

プレミアムAレンジでは、A評価で昇給、B評価は現状維持とし、C評価以下で降給とする。

プレミアムBレンジでは、B評価以上で昇給、C評価で現状維持とし、D評価で降給とする。

ノーマルレンジでは、C評価以上で昇給し、D評価で降給とする。

なお、一般資格5級から3級までの等級におけるD評価の成果加算反映標準額については、降給とせず、現行同様とする。

また、育児・介護休職を取得した社員については、育児・介護休業法の改正など育児・介護休職取得者に対し、更なる配慮を求める社会的な要請があること等も踏まえ、評価及び成果加算への反映のあり方について一定の配慮を行うこととする。

3. 最長在級年数廃止に伴う昇格年数の開示

最長在級年数の廃止に伴い、昇格に必要な年数について明確にする観点から、一般資格1級までの昇格について、A評価及びC評価での標準的な昇格年数について開示する。

4. 年収の変動幅

見直し後の年収の変動幅については、同一資格等級において、見直し後の例月給与の変動部分と特別手当の変動部分を合わせ、年収の15%~20%程度を意識した制度設計とするとしていたところであるが、A評価とC評価の年収差で15%を上限とする。

5. 暫定調整の仕組み

暫定調整については、モチベーションとチャレンジ意欲の更なる向上を図る観点から成果加算へのプレミアムレンジの設定に合わせ、新成果加算へ移行することとしていたところであるが、移行時において現行額を維持するとともに、成果加算と暫定調整の合計額がプレミアムAレンジの上限を超えるまでは、昇給分を相殺しない仕組みとする。

なお、成果加算と暫定調整の合計額がプレミアムAレンジの上限を超える場合は、成果加算が昇給した場合に、暫定調整と相殺する仕組みとする。

6. 扶養手当

扶養手当については、成果・業績に応じた処遇を推進する観点から廃止する方向で検討してきた

ところであるが、基準内給与から除外した手当とし、少子・高齢化に対する社会的要請等に配慮しつつ、配偶者重視から扶養者数を意識した手当への見直しを検討する。

7. 基準内給与の構成

基準内給与は、特別手当に個々人の成果・業績をよりの確に反映する観点から、扶養手当を基準内給与から除くこととし、資格賃金、成果加算及び地域加算手当による構成とする。

8. その他の諸制度の見直し

現在、提示している「成果・業績重視の見直し」に合わせ、社員の自己実現を支援し、活力向上を図る観点等から、ライフプラン休暇の取得手続き等の弾力化等について検討する。

8月23日会社提案

1. 年齢賃金廃止に伴う資格賃金への原資配分

年齢賃金の1/4を資格賃金に配分することとしていることから、年齢賃金原資の1/2にあたる18歳時年齢賃金45,610円の1/2相当である22,800円を資格賃金に配分する。

2. 成果加算反映標準額の設定の考え方

成果加算反映標準額については、資格等級別に年齢賃金の昇給額の1/2相当を現行のA、B、C評価の成果加算反映標準額に加算した額を新たな成果加算反映標準額として設定する。

3. 新制度への移行

新制度への移行にあたっては、新制度への移行時は個々人の月例給与の増減は生じさせないことを基本とし、具体的な給与移行方法については、以下のとおりとする。

移行時点の年齢賃金、資格賃金、成果加算、暫定加算、成果手当、職責手当の合計額から、

・新資格賃金、

・切替成果手当(ア.年齢賃金からの移行分、イ.現行成果手当、ウ.職責手当からの移行分、の合計額)及び

・新職責手当の合計額を差し引いた額を新たな成果加算額とする。

また、前の切替成果手当の算定にあたっては、資格等級に起因する成果加算への移行額の不均整を緩和すること、及び移行時の年齢に起因する切替成果手当と成果手当原資との乖離を緩和する観点から、資格等級別要素に加え年齢別要素を加味することとし、ア.年齢賃金からの移行分は「資格等級別・年齢別」に設定したうえで、イ.現行成果手当及びウ.職責手当からの移行分を合計し、切替成果手当を設定することとする。

なお、切替成果手当については、次期評価反映時期まで適用する。

〔参考〕

・移行時点の資格等級に対応した新たな資格賃金

・ア 資格等級別・年齢別に設定

・イ 切替時点の資格等級・評価別に適用された成果手当額

・ウ 資格等級別定額で設定(一般資格2級以上で4,000円)

・移行時点の役付職に基づく新たな職責手当

4. 新規採用・中途採用の採用給決定の考え方

新規採用については、現行制度と同様に採用学歴により初任格付を行い、当該格付にもとづき給与水準を決定する仕組みとするものと考えている。

また、中途採用社員の給与決定についても、現行制度と同様、中途採用者の有する技術又は技能等を総合的に勘案して採用時の格付及び給与額を個別に決定する考えである。

5. 年収差の算定方法

年収変動幅の具体的算定方法については、総合・業績評価によりA評価となった場合とC評価となった場合の理論上の年収差とし、見直し後C評価モデルをもとにした40歳(一般1級)時点のモデルにより算定するものとする。

なお、その算定にあたっての指標は、月例給与として資格賃金、成果加算、成果手当、地域加算手当、扶養手当を用い、特別手当は直近の実績を用いることとする。

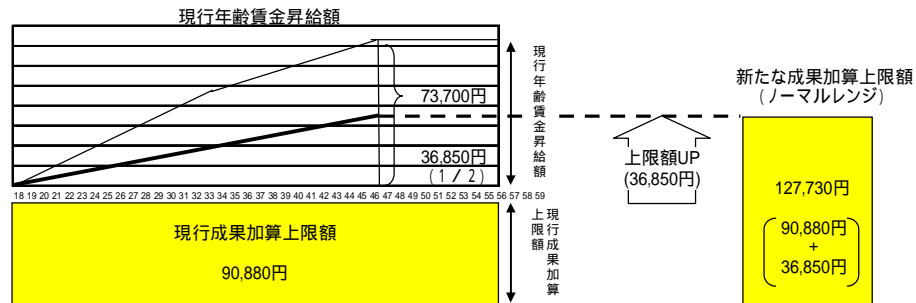
【参考1】 新たな成果加算上限額の設計 < ノーマルレンジ >

・新成果加算のノーマルレンジ上限額については、年齢賃金昇給額(18歳時年齢賃金と59歳時年齢賃金の差)の1/2相当の額を、現行成果加算上限額(90,880円)から引き上げた額とする。

< 具体的算定方法 >

$$\begin{array}{r} \text{現行上限額} \\ 90,880 \end{array} + \underbrace{\left(\begin{array}{r} \text{59歳年齢賃金} \\ 119,310 \end{array} - \begin{array}{r} \text{18歳年齢賃金} \\ 45,610 \end{array} \right) / 2}_{\text{年齢賃金昇給額 } 73,700} = 90,880 + 36,850 = \begin{array}{r} \text{上限引き上げ額} \\ 127,730 \end{array}$$

< 上限額引き上げのイメージ >

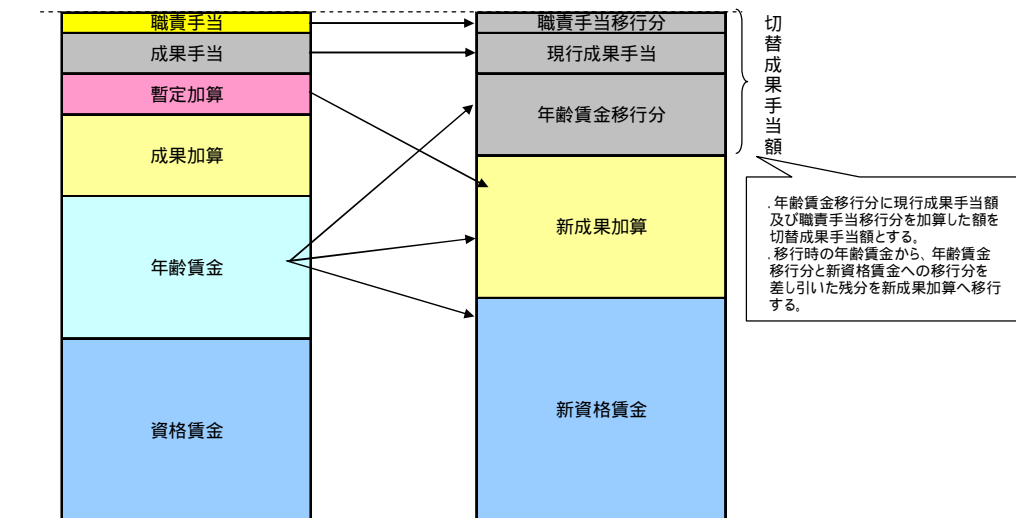


【参考2】 移行にあたっての基本的考え方

・新制度への移行時は各々の月例給与の増減は生じさせない

< 移行直前 >

< 移行後 >



【参考3】 標準的な昇格年数

昇格前後の資格等級	A 評価の場合	C 評価の場合
一般資格2級 一般資格1級	2年	5年
一般資格3級 一般資格2級	2年	6年
一般資格4級 一般資格3級	2年	6年(注)
一般資格5級 一般資格4級	短大・高専卒 1年、高卒 3年	

(注) 大卒の者は、一般資格4級から3級への昇格における C 評価の場合の標準的年数について5年とする。

最長在級年数の廃止に伴い、総合評価が期待し要求する程度を下回る D 評価となった年度には昇格の対象にならないが、昇格の決定にあたっては、D 評価の対象となった成果・業績も含めて累積して判断することとしており、過去に D 評価を複数回取得していた場合であっても、翌年度以降に期待し要求する程度である C 評価以上の評価を取得すれば、昇格の対象となり得るものである。

国鉄労働者1047名の解雇撤回7・15全国集会



労働者の闘いぬきに 安全は守れない

去る7月15日(金)東京地裁前での原告及び、その家族の座り込み行動への激励行動と、その日の18:00より、東京日比谷野外音楽堂で開催された、「国鉄労働者1047名の解雇撤回、原告団、闘争団、争議団を励ます、7・15集会」に参加してきました。

この集会は、1987年国鉄が分割民营化され、全国で6000名以上の労働者がJRに採用されず、清算事業団に送り込まれましたが、その清算事業団の3年の雇用期限が切れた1990年、1047名の人々が不当解雇となり、解雇撤回を求めて闘い続けています。

2003年最高裁判決は『採用時に不当労働行為があったとすれば、その責任は清算事業団にある』と明確に示したことから、その後清算事業団から債務や事業が引き継がれている鉄建公団に対する訴訟に踏み切りました。そして今年の9月15日に判決が出ることになっています。

この集会は9・15判決勝利と先のJR福知山線事故等ふたたび大惨事事故を許さない闘いのための決起集会でありました。

まず、東京地裁前での原告及び家族の座り込み行動ではJR不採用になった、北海道から九州までの家族の方々が、順次この間の差別、落ち込み、怒りなど、この間受けてきた思いを異口同音に述べられておりましたが、しかしながら、19年という長年の月日が経っても、この家族の方々の目は本当に輝きを失ってないし、力強さを感じ逆



にこちらが元気をもらうことができました。

この座り込み行動は14日から2日間行われ、支援者も含め236名の参加者がありました。

また7・15全国集会は多くの大学教授、ジャーナリスト、ルポライターの方々の呼びかけで開催された集会でもあり、それらの人たちのあいさつ内容を一部紹介します。

不当労働行為を放置して鉄道の安全輸送はない。また4・25JR福知山線事故等の根本原因は国鉄分割民営化であり、その中で労働者排除、利益優先第一であったこと。

1980年代は米、英国など世界的視野から見ても労働運動の解体攻撃が強まった時代であるが、国鉄闘争は世界労働運動史上においても、長期闘争として注目をあつめている。こんにちのグローバル化に対し、世直し運動としても国際労働運動連帯強化として、この国鉄闘争をその突破口としなければならない、などが述べられました。

最後に、鉄建公団訴訟原告団の力強い決意表明を受け、全国から集まった各労働組合、団体ごとに都心のデモ行進に移りました。

ところで、JRのみならずこの数年、原発事故をはじめ事故が頻発している現状にあり、その背景の一つに労働運動の弱体化があるともいわれています。どの会社も、なにか問題が生じれば、各々労働者の個々の問題や精神論へと責任転嫁していきます。労働者同士、たとえ数少ないメンバーであったとしても、各職場の問題でおかしい事はおかしいと言おう。あるいは言える職場の雰囲気作りをしようという相談する場（ひいては労働組合の強化）をつくっていかないと、上記のような事故が社会的に頻発するとも言われ、究極的には企業としても大きな損失になっています。「労働者の抵抗と闘い抜きに安全は守れない」。過去の大惨事を経験し闘ってきた多くの先達者からの言葉です。（兵庫 那須弘美）



涙が止まらない!!

N関労西の動員で7・15集会に参加しました。当日昼過ぎより、東京地裁前座り込み行動に合流しました。上京した闘争団員と家族が替わるがわるマイクを持ち、訴えられました。

私は興奮するとよく涙が出ます。話し方も上手な人からそうでない人、話の内容も作ったものから感じたことと話す人もいろいろでしたが、ずっと涙が止まりませんでした。

私は長いものに屈さず、人としてのプライドを守るためにがんばる人を見ると感動します。またそんな方々を踏みにじろうとする力に怒りがわきます。そんな方々の傍らにいて、私自身まだまだ努力を惜しんでいると自らを振り返るのです。

夕方6時30分より始まった集会は今年の12・1集会を上回る5800人が結集し盛り上がりました。JR 尼崎の107名の死亡事故と1047名への不当採用差別が国鉄分割民営化を根本原因としていること、そしてこの2つの問題を闘うことで日本社会の右傾化と労組の会社組合化への反撃の第一撃になるのではないかと感じました。

英国より鉄道船舶労組の役員の連帯あいさつを聞きながら、グローバル大競争に対するグローバル大連帯も同時に進んでいるし、もっと進めねばなりません。

最後に、参加させていただきました組合員の皆さんにお礼申し上げます。（鳥取 池田和則）

働く仲間のたたかいの砦
N関労に結集しよう!!