

主張

「新たな業務運営体制」は

「50歳定年制」の総仕上げだ

現場第一線業務は
すべて地域会社・広域会社へ

11月8日、会社側から「NTT西日本グループの新たな業務運営体制について」という当労働組合への提示がありました。その主な内容を要約すると、

地域会社三社（アクト、ネオメイト、アソシエ）を統合し、新たな統合地域会社を設立し、現在本体の各支店で運営されている業務の大半を（ソリューション営業、設備部門などを）新統合会社へアウトソーシングする。労働条件については、現地域会社と同様とする。

設備系、営業系、共通系の広域会社を設立する。労働条件は現地域会社と同様とする。

対電力会社との競争対抗上、ブロックごとに地域事業本部を設置する。

各府県域に支店を設置する。大阪は3支店、福岡は2支店。現支店の「法令上定められた業務、委託契約管理業務」など義務的業務のみを移行する。

アクト、ネオメイト各統括会社のマネジメント機能は本社へ移行する。あわせて本社機能の見直しを実施する。

平成18年度第二四半期に実施する。
というものです。

会社の提示を大括りにいうと、基本的にNTTの第一線の業務はすべて新地域会社、新広域会社で実施し、NTT本体は管理機能のみ受け持つ、というものです。

「NTT構造改革」の総仕上げ？

2002年5月、会社は「NTT構造改革」と称する一大合理化を実施し、事実上50歳定年制といえる「雇用形態選択制度」をスタートさせたことはまだ記憶に新しいと思います。そして、50歳になれば雇用形態を選択させ、30～20%の賃下げで地域会社に行くか、NTT本体の直轄営業（それも大都市への広域配転付き）へ行くか選択させました。西日本では98%の人が泣く泣く大幅賃下げを呑み、退職再雇用を選んだといわれています。

それでも、30～20%の賃下げが了解できない人はNTT本体へ残る道が残されていました。しかし、今回の提案では、これまで大半の満了型の人が配置されていたソリューション営業そのものが新地域会社へ移管されます。つまりNTT第一線の仕事はすべて新地域会社へ行き、満了型社員の行き先は明らかにされていません。またこれまで満了型を選んできた（満了型とみなされた）社員の受け皿も明らかにされていません。

（2ページへつづく）

今号の紙面

1～2めん 主張

・「新たな業務運営体制」は
50歳定年制の総仕上げだ

2～3めん

・11・2対西本社会体交渉記録

4めん

・本四海峡バス闘争全面勝利

2005.11.2

対西本社会团体交渉記録

(文責は当労組)

「成果・業績重視の処遇体系の見直し」 について

【育児・介護休職取得者の評価について】

会社) 育児・介護休暇期間の評価については、期待し要求する程度とみなして評価する。

組合) 期待し要求する程度のみならずは具体的に。

会社) 休暇中はC評価で勤務していたとみなして、残り期間がB、Dであれば通算して評価する。

組合) 安心して休めるように配慮が必要。モチベーションが下がると思うが。

会社) 休職期間はC評価とみる。復帰後上長との目線合わせの面談で配慮、工夫できる。

組合) 休職期間が6ヶ月以上の時、D評価相当だがマイナス反映しないとは。

会社) 勤務していないからD評価と評価せざるをえないが、マイナス(減額)せず今までの水準を維持するという事です。

(1ページより)

これでは「満了型」という選択肢なし

この提案ではまさに「満了型という選択肢はありませんよ」といっているに等しいものです。こんな理不尽なことはありません。これはひとことで言って「50歳定年制の総仕上げ」といって過言ではありません。60歳未満の定年を禁じた労働基準法無視の暴挙です。

マイホームの金利払いや子弟の大学進学に頭を悩ますのが50歳近辺の常です。人間らしく生活するためには、60歳まで10割の賃金で働き続けることが必要ではないでしょうか。このような理不尽な提案をはねのけ、「雇用形態選択制度を廃止せよ」の声を大にしようではありませんか。

【ライフプラン休暇について】

会社) ライフプラン休暇事由に「リカレント教育」を追加し、リフレッシュ等も申出で期間を2週間に短縮する。

組合) リカレント休暇は資格取得のためのものということだが、種類や内容は問わないのか？また検証はするのか？

会社) 種類などにはこだわりません。証明をだすとかの検証はしません。

【育児休職について】

会社) 育児休職の期間については子供が満3歳になるまで申し出た期間取得できるようにする。延伸も特別な事情があるときには3歳まで何度でも延伸できるようにする。

組合) 特別な事情とは。

会社) 配偶者の死亡や配偶者が育児に従事することが困難になったときなど。

【カフェテリアメニューについて】

会社) カフェテリアの期首申請で「レクレーション会員権」1ポイント拠出していたのを廃止し、手続きを要しない施設についてはポイント不要で全員が利用可能とする。ポイント必要な施設は、初回に1ポイントを拠出する。

組合) 現在レク会員にカードや本が支給されているがこの扱いはどうなるのか。

会社) 本は全員支給となると思いますが、質問については後日解答します。

【新成果主義賃金について】

組合) 切替成果手当額で年齢賃金からの移行が50歳以上は38,040円となっている。資格賃金移行分が22,800円となれば成果加算手当へは58,470円となる。これに現行の90,880円をたすと新成果加算額は149,350円となり、ノーマルレンジ146,160円を超えるが、プレミアムBレンジへ移行したと考えていいのか。

会社) そのとおりです。

組合) 成果加算における降給後の回復措置とは。

会社) D評価を受け減額されたものが、一定期間内にB評価以上受けたとき1回だけマイナス額を加算する。これはその時まで遡って回復するのでなく、B評価以後加算する。

組合) 成果手当で在籍出向社員の補填から除外するとはどういうことか。

会社) ここでいう在籍出向社員はネオメイトやマーケティングアクトでなく、在籍A出向者で出向先の給与制度を適用しているもの、アセットプランニングなど一部の会社である。

【扶養手当】

会社) 基準内賃金から基準外へ移行させると同時に原資は変えず(16.4ヶ月分)見直す。

組合) 扶養家族の構成をどう認識しているのか。

会社) 配偶者1、子供2が過半数と思うが、今回は少子高齢化対策の一環として家族数に応じた手当に見直している。

組合) 組合の試算では配偶者のみ75000円、配偶者+子1でも4万から75000円近く年収が減となる。比率の多いところがマイナスとなる。生活は年収でしており問題がある。

会社) 原資はカットしていない。配分を見直し優先順位も変えただけ。配偶者より扶養家族にウェートを重くした結果。

組合) 年収が75000円も下がるのは問題がある。現在把握している扶養家族の構成を出してほしい。

会社) 調査、回答します。

組合) 交渉で扶養手当の変更の余地はあるか。

会社) 最終回答と考えてほしい。

【代務、主任について】

会社) 代務、主任については手当をなくする。

組合) 該当者はいるのか

会社) いますが、代務については1000円の減額、主任は4000円の減額と考えてほしい。減額する差額を24ヶ月支払います。

【分布率】

組合) 業績評価分布率を出しているが、総合評価の分布率は。

会社) 総合評価は昇格に関わる人事権の裁量になるので開示しない。

組合) 総合評価されることにより賃金が決まる。人事権でなく賃金である。評価の透明性を言うのであれば必要だ。

会社) 賃金は一部分であり、全て開示する必要はない。

組合) 昇格は数値で決めるのか。

会社) そうです。役職になる場合は面接など多面的に見るときもあります。

組合) 現在D評価者は2~3%と以前の団体交渉で確認したが、出された分布率は10%以下となっている。変更しないのか?

会社) 運用状況を開示するのではなく制度を開示したものだ。現行の分布率で運用している。

組合) 会社ごと、職場ごとの運用状況を開示する気はないのか。

会社) 開示しない。

組合) 毎回、開示の要求をします。

(終)

(4ページからのつづき)

し10月8日「和解協定書」に会社が調印し、6年余におよんだこの闘争を勝利解決しました。

和解内容の概要は、以下のとおりです。

- 1、全港湾本四海峡バス分会を認知し労働協約を締結して労使関係を確立する。
- 2、会社は1999年8月9日付解雇を撤回する。
1名は和解協定締結をもって自主退職する。
- 3、2名は、2006年4月1日より乗務訓練を開始し同年5月1日より原職に復帰する。
- 4、会社は組合に対し、解決金を支払う。
- 5、会社と組合は、裁判所および労働委員会において係争中の事案の上告、控訴、提訴、再審査申立及び告発を取り下げる。
- 6、会社および組合は、この合意によって会社と組合との間に債権債務がないことを確認する。

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。

雇用形態を超えた、額に汗して働く仲間、たたかう労働組合の必要性が求められています。NTTグループの職場で働く労働者の未来が光り輝くものであるために、職場に「闘いのとりで」としての労働組合を取り戻していこう、という意味が込められています。

本四海峡バス闘争全面勝利！

11月19日、神戸中央港湾センターにおいて、本四海峡バス闘争勝利の記念集会が開かれ、N関労から、加納副委員長、横林書記長、山下執行委員の3名が参加しました。

集会は全港湾神戸支部馬越委員長のあいさつ、闘争の経過報告、在間秀和弁護士からの解説などがあり、続いて勝利記念レセプションが開かれました。

レセプションでは6年余りの闘いを闘いぬいた本四海峡バス分会の出席者全員が紹介され、それぞれが6年間の思いと決意を表明。闘いを支えた、関西地方・各支部からの挨拶が続き、全国闘争として闘いぬいた仲間からの熱い思いが語られ続いた。また神戸でこの闘を支えた地域の仲間からの祝福の言葉にも熱い思いが溢れました。

この闘いの勝利に安堵することなく、闘いの中で自主退職を余儀なくされた仲間のことも受け止め、この勝利は闘いの終わりではなく、始まりだという力強い決意で集会は締めくくられました。

(山下)



闘いの経過

本四海峡バス(株)で働く従業員は、ほとんどが明石海峡大橋の開通による企業閉鎖や縮小に伴う離職船員であったため、運転士・整備士の全員が海員組合員として組織されていました。

1999年8月、現場不在の組織運営を続ける海員組合を、当時の海員組合員58名全員が脱退し、全港湾に加入したことに端を発した闘いは、海員組合(筆頭株主)の「全港湾は認めない」「3名は戻さない」「金銭解決はしない」との方針の下、

会社の解雇の威嚇下で恫喝や不当処分・不当配転など、全港湾組織を壊滅させるべくあらゆる攻撃(不当労働行為)を繰り返しました。

しかし分会は、この会社権力を駆使した卑劣な攻撃を、ストライキや座り込み・抗議行動など、団結を武器に闘いで跳ね返しました。また、裁判や労働委員会においても全て勝利し、正義の闘いを確固たるものにしました。団結を礎に、常に闘いを勝利的に前進させてきましたが、長い闘いのなかでは苦しい時も幾度となくありました。それを乗り越えるたび、分会の団結が強くなり一歩ずつ着実に成長しました。



(N関労も歌声で座り込みを支援2003年2月)

他方、会社の全港湾攻撃の卑劣さも団結強化の一役を担いました。分会は、2003年2月の「40日間海員ビル前座り込み」を闘いぬき、団結と行動力を会社と海員組合に見せつけ、分会壊滅が不可能であることを知らしめました。さらに、座り込み最終日となった2月28日、「3名の解雇は無効・全港湾は団交の地位にある」とする最高裁決定が下され、会社と海員組合は法的にも争う手段を失いました。

全港湾中央と、筆頭株主である海員組合に対して「会社に最高裁決定を履行させよ」との申し入れをおこない、両中央間での和解協議が始まりましたが、真っ向から意見が対立するなかで協議は2年におよびました。その間も支部・分会は、中央での和解協議をにらみつつ、最高裁決定以降の3名に対する不当な自宅待機措置や団交拒否などに対して、抗議行動や法廷闘争などの闘いを展開しました。

2005年6月に入り、膠着していた和解協議が動き出し、9月、両中央は和解に合意しました。それを受けて神戸支部は、会社との団体交渉を開始(3ページへつづく)