

NTTは50歳退職再雇用制度を廃止せよ!!

LALUZ

2008年3月12日(木)第54号

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

連絡先：尼崎市西長洲町 2-2-1 NTT 尼崎別館内

Tel.090-1070-6839 Fax.078-796-2434

生活賭け、春闘をたたかう!!

あす、時限スト突入

N関労は3月13日、始業時より1時間の時限ストライキに突入する。

多くの方から寄せられた春闘アンケートの結果を基に決定した我々の春闘要求に対し、会社側は誠意を全く見せない回答を提示してきた。

また、その後行われた団体交渉(2~3面で詳細報告)においても「経常利益が30億円になる見込み。5万円もの賃上げをすると赤字になる」と一蹴している。会社は業績悪化を理由に賃上げを拒んでいるが、過去、経常利益が3000億円を超えていた好調時においても賃上げはなされなかった。業績の好不調が賃金に反映された事実はないのである。いまさら業績悪化を理由にはできないはずだ。

我々の賃金は減少の一途をたどっている。一般職1級でC評価ならこの10年で80万~100万円(本社社員)の賃下げとなっている。ここでも会社は「原資は変わらない」とうそぶいている。

右表は原油高騰によって値上げされた商品と値上げ幅の一覧表である。ガソリン、ガス等の石油商品、多岐にわたる食料品、電気等、家計を直撃するものばかりである。賃金の30%カットを余儀なくされたOS会社の仲間は40%以上の賃下げになっていると言える。

身銭を切ってなぜストライキで闘うのか?我々N関労に賃上げを実行させる力がないことは重々、承知している。しかし、何もしなければ何も起こらないのも事実である。N関労はNTTで働く仲間と闘いに立ち上がることを呼びかける。生活破壊はもうそこまで来ている。

	品名	上げ幅
昨年	灯油	24%
	ガソリン	16.40%
	航空運賃	4.80%
	プロパンガス	4.30%
	ポテトチップス	6.30%
	ジュース	約10%
	ハム・ソーセージ	平均10%
	コピー用紙・ノート	15~17%
	冷凍食品	10~15%
	パン	平均8%
	タクシー運賃	初乗り50円
1月	即席めん	10~20円
	食用油	約10%
	コンソメ	平均8%
	インスタントコーヒー	平均11%
2月	ビール	3~5%
	味噌	10~15%
	チョコレート	平均12%
3月	パスタ	15~40%
	チーズ・マーガリン	3~25%
	しょうゆ	約11%
	香辛料	5~10%
4月	牛乳	平均4.7%
	ビール系飲料	3~5%
	電気	月150円
	ガス	月160円
	航空運賃	9%

対西本社団体交渉記録

2008.3.6 (組合側文責)

08春闘について

組合)組合で取り組んだアンケートの結果として、資格賃金を一律5万円引き上げを会社要求とした。会社回答では、その要求に応じられないとの事であるが、その真意を聞かせていただきたい。会社の経常利益はどうなっているのか。

会社)第三四半期決算で、公表した経常利益50億円。最終、経常収支の見込み総額は30億円。一律5万円引き上げれば赤字となる。アナログ収益が年々1000億円単位で減収。光回線で補おうとしているが補えず、減収に歯止めがかからない。

組合)この10年間で我々の賃金は80万~100万の賃下げとなっている。

会社)人件費トータルでは変わっていない。

組合)この10年間、一時金の減少や成果主義賃金制度で、大部分の人の賃金が下がっている。評価がA以上でなければ、一時金も下がる制度ではないか。また諸物価も上昇してきている。

会社)ボーナスの水準が下がってきていることはわかる。

組合)08年特別手当を基準内賃金の6ヶ月分を我が組合として要求としているのに対し、会社回答は別途回答とあるが、日を改めて回答するということが。

会社)今後、検討の上、日を改めて回答する。

組合)時間外手当150%、休日労働手当200%の割増率を要求しているが、この件も別途回答とあるが、会社としてどのように考えているのか。

会社)今日の状況を鑑み、時間外手当の増額は検討している。少なくとも下がることは無い。

成果主義賃金

組合)成果主義賃金制度を導入して7年になる。会社回答ではいつも同じように「チャレンジ意欲、モチベーションが向上」が図れるとしているが、向上した実例を示し、データも出すべきである。

会社)モチベーションが上がったかどうかというデータはない。

組合)この制度でモチベーションがあがっていると思っているのか。

会社)頑張っている人とそうでない人との賃金格差が生じる事は理解して欲しい。頑張れば賃金が上がるという制度である。

組合)意味合いが違う。成果主義賃金の導入によってモチベーションが上がっているという事例はほとんど聞かれない。ここで、三井物産の事例をあげておきたい。三井物産は、成果主義賃金制度を導入してから、社員間の意思疎通がなくなり、担当者が悩んだ挙句、刑事事件を起こしてしまった。この事件をきっかけに会社は社員間のコミュニケーションを図るため、バブル崩壊後に取り壊した独身寮を再び新設している。新入社員には5年間の入寮を義務づけ、先輩や同僚と仕事に関しての悩みを相談できる環境を作り出そうとしている。また、グループで仕事ができるように成果主義賃金も廃止していると聞く。この件についてどう考えるか。

会社)成果主義賃金制度が原因で不正が生じたと言う事にはならない。CSR等、会社としても取り組んでいる。

組合)また、先日のNHKの「クローズアップ現代」で職場の同僚からのイジメが急増している事が報道された。大人を対象にしたイジメの相談電話には06年度には22000件が寄せられ、過去数年間で約10倍になっているという。多発の背景には派遣社員など労働契約の多様化が進み、職場が荒廃したことや、成果主義賃金制度が導入され、職場にゆとりがなくなったことが原因としている。

会社)パワハラにならないようにしている。ヘルプライン等つくっている。

組合)パワハラではない。同僚間のイジメだ。

会社)同僚による、イジメは無いとは言えないが、メンタルヘルス等作ってきている。

組合)パワハラはある。単身赴任者が5～6年続いている社員がいることは典型的なパワハラである。

会社)パラハラではない。

単身赴任問題

組合)会社は満了型社員の単身赴任については「通常人事」だと言っている。6年もの異常な単身赴任期間になっており、さらに継続されつつある。「通常人事」ではない。どう考えてもパワハラ以外の何ものでもない。ヘルプラインで対応するというなら、対応してもらおうが、誰が責任をもつのか。

会社)健康上に支障のある人に対する人事には配慮している。全国的に仕事があればいいが、特定地域に限られるため、単身赴任が生じている。

組合)今やっているマーケティング調査なら、どこでもできる仕事である。NTT 西日本で、単身赴任期間が最長の人は何年になっているか等について、データを示していただきたい。

会社)単身赴任の赴任期間を示すデータはない。給与データの単身赴任手当で調べるしかない。

組合)調べられる範囲でいい。単身赴任期間について、具体的な質問事項を改めて提出する。

土肥さん「退職勧奨」問題

組合)50歳退職・再雇用制度における、ハイホン会社の権限を確認するため契約書を出して欲しい。

会社)出せない。事務手続だけである。口頭で「本人が納得するまで説明」するよう申し入れている。

組合)後藤センタ所長が、土肥さん宅に無断でお母さんに会いに行った事は「説明」の範囲内か。

会社)まず、回答文を訂正する(別掲)。本人の承諾を得ず、自宅に行ったことは配慮に欠けていた。

組合)NTT 西日本が退職・再雇用の選択を求めるものであり、別の会社であるハイホン会社にはその権限はない。

会社)あくまでも「手続き」を代行してもらい、「納得するまで説明する」よう委託しているものだ。

組合)満了型を選択した人は口を揃えて「三つの壁(上長、センタ長、部長との面談)を超えなければならない」と言っている。「説明」でなく「説得」活動をさせている事実を把握しているのか。

会社)「納得してもらうまで説明する」ようにお願いしているものです。

会社側修正回答

《雇用形態選択については、重要な決断であることから社員が納得するまで説明を行うべきと考えております。また、例え社員の母親のことを心配して行った行為であったとしても、無断で社員宅を訪問したことは、配慮に欠ける行為であった。》

個人PC問題

組合)個人所有のPCに会社が介入できると考えること自体が問題だ。自宅PCに会社データが入る仕事のさせ方(いわゆる風呂敷=USBメモリ-残業)が問題ではないのか。会社施策だが、お願いの範囲であることを職場では説明できているのか。

会社)説明している。目でみるだけでは、限界があるという意見があってこういう施策を考えた。

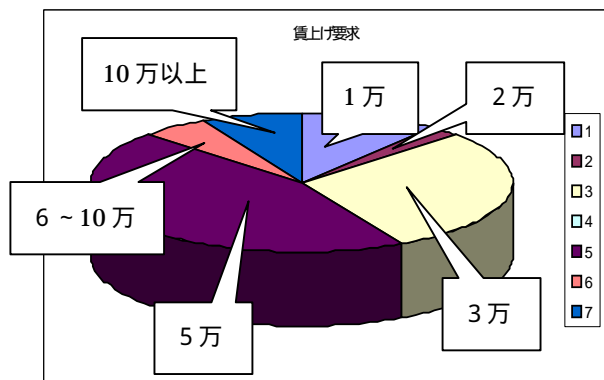
08春闘アンケートから

生活実態は「賃上げなし」を許さない

財界の団体である経団連自ら賃上げを認める好景気の方で、労働者の生活は低落の一路をたどっている中、08春闘の山場を迎えている。

NTT労組幹部は早々と賃上げ諦めているが、NTTグループで働く労働者の生活実態は諦められない状況であることが、N関労が取り組んだ春闘アンケートは物語っている。

あなたは生活改善に向けて
月額いくらの賃上げを要求しますか



生活実態は「賃上げ無し」を許さない。「4人中3人が働いても生活が苦しい」「賃金が逆に減っている」と訴え、その原因を多数のアンケートは成果主義賃金が導入されてから賃金さがり始めたことを指摘している。「7~8年前から2割り以上下がっている」という声は、成果主義賃金が導入された2001年と一致している。50歳退職再雇用制度が

労働者のモチベーションを奪っている成果主義賃金と並んでもっとも不評を買っているのが50歳退職再雇用制度だ。30%カットは決定的なダメージを与えている。

「老後に向けた生活設計がなりたらず」「年金を含め60歳以降が不安」「労働者のやる気を削いでいる」「お金が一番要る年齢なのに」とその苦痛を訴えている。

一方、本体を選んだ労働者には会社は遠距離配転、慣れた仕事から販売への異業種配転で応えているが、「NTTの仕打ちを許せない」と言う声は圧倒的だ。(S)

おふさいど

火の無いところに
煙はたたない……

後藤センタ所長の自宅訪問の活躍ぶりは本社交渉でも触れたが、まだまだ、どうしてこんなものもある。土肥さんが不在時の終礼ミーティング時に突然それは起こった。何を思ったのか後藤氏は課員を前に「刺された発言」をしたのである。ハイホン北陸の調査では「言った事実はない」としているが、確認先が当人の後藤センタ所長と退職勧奨にかかわった上長の大間知課長の二人のみというのだから呆れるばかりだ。土肥さんが帰局後、3~4名の証言をもとに作成したメモを紹介したい。

土肥幹生さんが50歳の節目、進路選択で、満了型を希望されたと言うことを報告しておきます。

9月でNTT労働組合を脱退され、西日本NTT関連労働組合に加入されました。

私は、彼に刺されました。今回、土肥幹生君の家を訪問したことにより刺された。刺されるのは私だけでなく、みなさんにはそのようなことがないように。

これからは皆さんも、彼と話すときには言動に気をつけて下さい。

大間知課長も同席していた。

悪意に満ちた発言だ。ハイホン北陸は発言を否定するが「火の無いところに煙は立たない」とだけ言っておこう。(k)