

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2009年3月2日(月) No. 61

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

事務所：尼崎市武庫町 1-36-22 NTT 武庫之荘別館 3F

Tel. 090-1070-6839 Fax. 06-6436-4076

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

<http://www.n-kanrou.com/>

09春闘

生活実態は賃上げゼロを許さない!!

N関労、西日本各社へ要求書提出

我々N関労は事前に行ったアンケート調査を基に春闘要求を決定。先月25日にNTT西日本をはじめ、ハイホン中国、ハイホン四国、ネオメイトへ要求書を提出した。

賃上げ要求額はNTT西日本には5万円、OS会社には17万円の要求とした。OS会社の17万円は「50歳退職・再雇用」時のカット分12万円(30%見合い)を取り戻す為である。

今春闘の特長を挙げれば、アメリカのサブプライムローンに端を発した金融危機は实体经济にまで影響を及ぼし、業績不振に陥った企業が相次いで派遣労働者の首を切るといふ、まさに不況の真っ只中での闘いと言える。

しかし、現時点に至るまで大手企業は安い労働力を武器に空前の利益をあげ続けてきた。それは日本全体で200兆円を超す内部留保金に表れている。

企業が順調に業績を伸ばす中、私たちの賃金はどうかだったかと言えば、賃上げどころか賃下げの連続であった。

NTTに目を移せば、NTT労組の「NTTを取り巻く現状は厳しいものがある」とした毎年の賃上げ放棄を嘲笑うかのように収益は順調に推移し、今年度に至っては1兆1600億円の純益を上げ、日本一に返り咲くとさえ予想されている。



(写真は08春闘スト突入集会から)

それに引き換え、私たちの生活は苦しくなる一方である。特にOS会社社員に至っては60%を超える社員が毎月の赤字を退職金の切り崩しや企業年金の早期受給で補い、それでもなお、ギリギリの生活を余儀なくされていることがアンケート調査で明らかになった。「これ以上我慢できない」・・・実感であり、体感である。好景気にさえ賃上げを拒む会社に対し、不況だからといって賃上げを憚っては行れない。

N関労は3月2日から腕章着用、時間外拒否闘争に入る。なお、会社の回答いかんではストライキ突入も辞さない決意で臨む。

30%カットの傷あと・・・

仲間の生活実態

OS会社春闘アンケートから

「赤字」「大変苦しい」が100%

私たちN関労では09春闘を闘うにあたり、生活実態に根ざした賃金要求にするため、1月14日から2月6日まで春闘アンケートを実施した。アンケートは「NTT社員用」と「OS会社社員用(再雇用選択者)」の2種類で行われ、それぞれ62名と33名の前年度を大きく上回る回答をいただいた。この紙面を借り、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げたい。

このアンケートの分析はラ・ルース紙面で何回かに分けて報告するが、今回は今年度、初めて取り組んだ「OS会社社員用」から、生活実態と仕事面でのモチベーションに的を絞り報告したい。

生活実態については当然と言えば当然だが、NTT社員と比較し、OS会社社員の厳しい実態が浮き彫りとなった。

NTT社員では「かなり苦しい」が27%、「やや苦しい」「まあまあだ」との回答を合わせて44%であったのに対し、OS会社社員では「大変苦しく毎月の賃金では赤字になる」が67%(22名)にも達している。残りの33%(11名)が「苦しいが賃金内で何とかやっている」と答え、その理由として2名の方が配偶者の収入に支えられているとしている。

NTT社員では「まあまあだ」と答えた方も23%(14名)を数えたのに対し、OS会社社員に至っては「赤字」「大変苦しい」が100%となり、生活苦がにじみ出る結果となった。

では、この苦しい状況にOS会社社員はどう対処しているのだろうか。

「大変苦しく毎月の賃金では赤字になる」と答えた22名のうち21名が何らかの方法で賃金の不足分を補っている。中でも一番多いのは「退職金を切り崩している」と答えた方で17名、81%(全体では56%)にも及び、次に「企業年金を受給している」の5名、「家族がパートやアルバイトに出だした」が3名、「金融機関から借り入れている」の2名、「実家や親戚から

融通してもらっている」の1名とつづく。回答者数が大きくなるのは複数回答によるもので「企業年金」と「退職金」による補填が3名、「退職金」と「金融機関」が2名、「退職金」と「家族のパート」が1名、中には「企業年金」「退職金」「家族のパート」で対処している方も1名含まれている。

驚くことに全体の64%の方が「退職金の切り崩し」「企業年金の早期受給」など、退職後、老後の生活を犠牲にしてなお、ギリギリの生活を強いられていることになる。

「全くやる気がしない」が40%

次に「退職・再雇用」で最大30%の賃下げ後のモチベーションについての分析であるが「モチベーションが下がり、全くやる気がしない」が40%(13名)、「モチベーションは下がったが、評価に影響しない程度に仕事をこなしている」が45%(15名)、残りの5名が「以前(NTT社員時)と変わらない」と答えている。「上がった」との回答は皆無であった。

OS会社では総じて28名、85%がモチベーションの低下を指摘し、仕事をするにしても「いい評価を得るために頑張る」ではなく「適当に」が本音であると言える。

また、賃下げ以外にモチベーションを下げている理由はとの問いには「各部門が次々と集約され、今後の職場がどうなるかという不安があり、落ち着いて仕事に専念できない」「NTTに希望が無い。生活のために働いている」「会社の能力給与制度(成果主義賃金制度)」「売り上げなどの数字による管理」等が挙げられた。

今回のアンケートは絶対的な回答数は33名と少く、また、NTT社員用アンケートは東N関労で作成したものを使用したため、西N関労の作成したOS会社用アンケートとは問いや回答にニュアンスの相違も見られる。簡単に両者を比較できるものではないが、ある程度は現実を投影しているのではと思っている。

さて、次回は「OS会社を選択した理由」と「賃上げ要求額」等の分析を報告したい。

勤務中の交通事故、会社が労災隠しに動く

ハイホン中国を団体交渉で追及

当労組組合員である伊蘇隆好さん（広島設備部サービス運営部門福山サービスグループ福山第一アクセスサービス担当）が10月15日、勤務で社用車を運転中に事故にあった。信号待ちで停車していたところへの追突事故であり、相手側過失100%の事故である。

伊蘇さんは事故後、療養をとりつつ、同月21日には上長へ労災申請を依頼。上長の小川課長も同意し、31日には療養中の伊蘇さん宅を訪問。労災申請に必要な手続きを終えている。「これにて一件落着」かと思われたが……。

しかし、ここから12月25日に労災申請が完了するまで2ヶ月以上にもおよび迷走、と言うよりドタバタ劇が演じられることになる。

その一例をあげると……小川課長曰く「労基署へ行ったら保険屋が自賠責で処理されるので労災扱いにできないと言われた」「伊蘇さんのような事故は普通の労災とは違い『第三者行為災害』といい、強制保険で対処するのが原則です」また、川崎代理は「業務災害付加保障規則（社長通達55号）は『きらら保険』のことを謳っているんですよ」……などなど。

あたかも労災保険より自賠責保険が有利だとし、伊蘇さんを迷わせ、労災申請をさせないよう誘導をつづけている。

だが、第三者行為災害であっても強制保険が原則ではないし、業務災害付加保障規則は読んで字のごとくであり、きらら保険の運用を示唆したものではない。ようするに誘導の言動が稚拙過ぎるのである。

会社は「決して労災隠しではない」と交渉の中で言い張っている。では、上長等によるこの言動をどう捉えればいいのか。自分で掘った落とし穴に自らが落ちたのか……？

以下、2月13日に行われた団体交渉からの抜粋である。

対ハイホン中国団体交渉記録

2009.2.13（組合側文責）

組合）労災申請に対して指針となるのは社長通達55号による「社員労務災害付加保障規則（以下、規則）」で間違いはないのか。また、伊蘇さんの場合もこれに基づいて処理されたのか。

会社）そうだ。伊蘇さんの場合も規則に基づいて申請させていただいた。すでに認定されたと聞いている。

組合）規則では業務上の災害かどうかは労基署署長の認定によるとあるが、労災申請そのものは事故から2ヶ月以上も経った12月25日だ。遅すぎるのではないか。

会社）初期対応時、上長が「第三者災害」の労働災害を十分理解していなかった。そのため、主幹部門の安全保険担当と確認しながら進めていった。その対応に時間がかかった。（安全保険担当者は10月28日に福山を訪れている）

組合）伊蘇さんは当初（10月21日）から労災での対応を依頼している。それで話は終わるのではないのか。

会社）伊蘇さんから労災で対応してほしいと言うことは聞いている。今回のケースは「第三者行為災害」であり、自賠責でやることのメリット、デメリットがある。安全担当からはメリットのことを説明できなければ伊蘇さんが不利益を被ると指摘されたが、上長が十分理解できていなかった。

組合）労災と自賠責は対立しない。そこを担当者は理解していなかったと言うことか。

会社) 労基署の発行しているパンフレットがあり、その中に労災よりも自賠責のほうが慰謝料とか診療項目についても巾が広いとある。

組合) 労災にしても自賠責が消えるわけではない。第三者行為災害とは直接の相手がいるから、相手側へも請求するがそれを労基署が間に立って、三角関係でやるということだ。保険の類は全てそうになっている。自賠責を先行させれば会社にとって処理が早いだけのことで伊蘇さんにメリットはない。会社の言うメリット、デメリットとは会社、伊蘇さんにとってどういうものなのか、持ち帰り、はっきりさせてほしい。

会社) 了解。

組合) 伊蘇さんは事故当日も含め、病休を連続で4日間取得した。土、日を挟み5日目に出勤した時に上長から「20日(病休4日目)を勤務したことにしてくれ」と言われている。そのような指導をしたことは報告されていないのか。

会社) サービスの扱いを勤務したことにしてくれと言われたのか。それは把握していない。確認する。

組合) 安全衛生法では今回の事故も「死傷病報告」として、労基署に届出義務があるのではないのか。何時、報告したのか。

会社) 11月28日に行った。

組合) 事故は10月15日だ。なぜ、11月28日になるのか。速やかに行うのが本来ではないのか。

会社) 遅滞無く、とあるが、決済処理もあり、時間がかかった。福山労基署には難なく受理されている。

組合) 遅れても受け取ったということで、それで良かったとはならない。また、今回の労災申請の遅延は会社の言う「説明で遅れた」との理由は考えられない。業務災害でなく、保険で個人処理させようとした重大な疑いが交渉の中で浮かび上がってきたと言うことだ。交渉については継続とする。

会社) 了解。

因みに労働者死傷病報告の「遅滞なく」をインターネットで調べてみると……「遅滞なく」についても、

時間的即時性は強く求められるものではありませんが、正当な、又は合理的な理由に基づく遅滞については許されると解されています。したがって、災害発生後、何日以内に提出しなければならないというものではありませんが、逆に提出が遅れたことについて正当な、又は合理的な理由がなければ許容されるものではないということになります。労働安全衛生法第3章で定める安全衛生管理体制において、選任すべき事由が発生した日から14日以内という提出期日を規定していることからみて、一般的にはそれより短いものと考えべきだという説もあります。いずれにしても、正当な又は合理的な理由もなく、遅延することは許されないわけですから、様式に記載すべき事実関係等を早急に調査し、可及的速やかに提出すべきでしょう・・・とある。

1ヵ月半も遅延? そもそも届出に決済が必要? 労基署より会社の決済が優先? 疑問は深まるばかりだ。

おふさいど

北陸でも、巨額の残業代未払い 900人に2億1700万円

昨年ハイホン中国社において、1740人分、3億7700万円もの残業代未払い事件が起こったのは記憶に新しいが、今度はハイホン北陸において約900人に対し、2億1700万円の残業代未払い事件が発生した。

マスコミ報道によると、2006年10月~2008年8月の間、退職者も含む正社員の分という。派遣社員やパート社員も調査中であるというから未払い額はさらに増える見込み。富山労働基準監督署の是正勧告を受けてから社内調査したというから、勧告を受けてなければ類かむりするつもりだったのだろうか。

それにしても労使こぞってサービス残業撲滅を謳いながらこの体たらく。この体質は変わらないのか。(simatch)