

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2009年12月18日(金) No. 64

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 兼廣 英治

事務所：尼崎市武庫町 1-36-22 NTT 武庫之荘別館 3F

Tel. 090-8979-5088 Fax. 06-6436-4076

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

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

2時間年休廃止は労働条件低下だ 現3級が割を食う、新「人事・給与制度」

対西本社団体交渉で追及

去る11月18日、以下の項目でNTT西日本本社と団体交渉を行った。その時の議事録を掲載するが、多項目にわたる交渉であり、抜粋した内容では余計に分かりにくいかも知れないが、ご勘弁いただきたい。

対西本社団体交渉記録 2009.11.18
(組合側文責)

2時間年休の廃止問題について

組合) 確認だが、来年4月の労基法改正で2時間年休廃止が謳われているのか。

会社) 廃止せよとは法律に謳われていない。

組合) 2時間年休を残して置くことに何の不都合があるのか。

会社) 民営化以降、電電公社時代の協約を残してきたが、労基局からは民間として2時間年休があるのはおかしい、という考えを示されたこともある。民間企業として労基法どおりやっていくという宣言である。

組合) 会社として2時間年休を廃止したかったのか。
1時間と2時間単位が併存することに矛盾があるのか。

会社) 法律上問題がある。厚生労働省の見解である。
2時間単位年休を残すのは労基法に違反すると、文書ではないが確認した。

労基法改正の問題点とは

来年4月に労基法改正が行われ、5日を限度とした時間単位年次有給休暇の導入が始まる。この法改正により、NTTでは現行の2時間単位年休制度が廃止されるが、大きく分けて二つの問題点が浮かび上がる。

一つは、通院、介護、育児等で定期的に時間休を必要とする人にとっては、現行の取得限度を設けない2時間年休制度の廃止による労働条件の低下であり、二つ目は労働基準法のあり方が危惧されることである。

労働基準法は総則第1条第2項で「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」とある。言わばこの法律の性格であり、理念とも言える。

しかしながら、今回の時間単位年休制度の導入は5日という限度を設けることにより、最大限を規定し「基準は最低のもの」という労基法総則とは明らかに矛盾する。また、労使交渉により労働条件向上の一環として取り入れた2時間単位年休制度をも否定している。

要するに今回の法改正は労使双方が労働条件の向上に努めること、そのものを否定している。

組合) 尼崎労基署では2時間単位年休を残しても問題

ないという助言をもらったが、厚生労働省のどこの部署のだれがそんなことを指導したのか。

会社) 労基署とはもう一度確認を取ってほしい。突き詰めていけば我々が言っているとおりだと思う。厚生労働省のどこのだれかは承知していないし、また、言えるものではないがそれが問題ではない。会社として厚生労働省に確認したことだ。本来年休は1日単位で消化するものだが、例えば学校の送り迎えなど、1時間のほうがいいという希望もある。

組合) 今回の法改正の趣旨は多くの民間企業では年休があまりとれていない現状があり、年休取得を促進するために改正されるものと理解している。すでに2時間年休があるNTTの場合、廃止すると働きづらくなる。

会社) 現行の2時間単位年休も時間単位年休にあたり、5日を超えての時間休は労基法違反ですよと言われた。時間休は5日が上限という法律が全て。書いたものはない。

組合) 法律違反と言われなければ、会社としては2時間年休が残っていてもかまわなかったのか。

会社) そうだ。

会社からは12月10日、育児・介護・看護の事由により真にやむを得ず5日を超えて時間単位の休務を必要とする社員については、特別連続休暇(2日)を時間単位で取得することを可能とする、との再提案がなされている。

年間所定休日方式の導入

組合) 輪番勤務者の代休については会社が一方的に指定するのか。

会社) 本人の希望も考慮する。

組合) 時間外割り増し率が135/100から127/100に変更されたが、金額面においては会社の試算どおり減額になっていないのか、改めて伺いたい。また、日割り計算の日数見直し(月22日を21日とする)については定型勤務者も同様でいいのか。

会社) 金額については間違いはない。全員対象となる。会社は12月10日付けで時間外手当を128/

100、休日手当を138/100への変更を提示。今回の交渉での数字よりそれぞれ1%増となっている。

新人事・給与制度について

組合) 新2級から新1級への「入学基準」「入学判断」とはなにか説明されていない。

会社) 人事・昇格が伴うので会社の専権事項である。組合側には説明しない。

組合) 評価基準とは別にあるのか。

会社) 評価基準とは別物である。

組合) どういうものなのか。ペーパーテストとか。

会社) 面談とか検討されている。

組合) 面談なら、評価面談の時にやっている。

会社) それとは別に、上位級への昇格にふさわしいかを判断する面談である。

組合) C評価をとりつづけて15年、やっと昇格するかというときに見送りとすれば辛いものがある。

また、改めて面談をすると言うが、それでは今やっている評価制度そのものに何の意味があるのか。

会社) 全員昇格とはならないのは現行と同じである。

組合) 成果加算、成果手当、地域加算手当、退職手当どれをとってみても現3、4級、とりわけ現3級が割を食う。

会社) その部分だけを見ればそうだ。賃金の総額内で行うものだ。

組合) 今回の評価制度の見直しでは行動評価を重視し、現行の7:3から5:5となっている。行動評価の項目が多くなっているがどういうふうに対処できるのか。今までの面談においても行動評価での詳しい内容など聞いたことが無い。10人以上はいる部下の行動をどう把握するというのか。数字的なものは見えるかも知れないが、行動そのものをどう見るのか。不可能ではないのか。

会社) 基準は浸透させているがもっと教育していきたい。

組合) 成果主義賃金をたびたびいじっているが、モチベーションは上がっていないのではないのか。

会社) 成果は上がっている。

組合) それならそれを示すべきだ。こんなシステムを
続けていくと会社が崩壊していくよ。ソフトバン
クにしる、KDDIにせよ同じかもしれないが。
会社) 成果は上がっている。

正雀寮廃止問題について

組合) 八尾、枚方、島本寮へ入寮するには空き部屋に
限度があり、他は借り上げになるというが、そも
そもどのくらいの人が動くのか。

会社) 寮の廃止について労使協議するものではない。
該当者がいる組合に説明するものであり、会社計
画を説明するものではない。

組合) キャパ(代替寮)が無いのはおかしい。

会社) 会社は社有も借り上げも「寮」であると考えて
いる。社員を放置していない。

組合) 社員には入寮の希望がある。まかない、駐車場、
家具など、借り上げでは生活に支障がある。

会社) 会社としては希望を聞いている。結果は別とし
て。

組合) 11月10日が希望調書提出の締切だが、結果
を把握しているのか。

会社) 現時点では把握していないが必要な措置はして
いる。100%希望通りにはならない。改善要求
には真摯に答えていく。要望があれば希望調書に
書いてくれればよい。善処はするが100%全員
満足はきびしい。

組合) 既に調書の締め切りは終わっているし、要望を
書けとは説明を受けていない。老朽化した寮を廃
止するのであれば宝塚寮や他の寮も同じように3
0年以上は経っている。老朽化した寮はすべて廃
止していくのか。

会社) 30年以上だけではない。廃止後の転用に見込
みのある場所なのかも検討材料となる。

組合) 老朽化ではなく、会社の利益のために廃止する
ということだ。まず、売却ありきの寮廃止は福利
厚生切捨てだと言わざるを得ない。

会社) 希望が叶うよう努力する。なんとかご理解をお
願いしたい。

組合) 寮の廃止について、今後の計画はわからないの

か。

会社) わかっていない。どの寮も廃止の可能性はある。

退職・再雇用者でも単身赴任

福岡レポート

福岡センタに強制配転させられて今年末で3
年になる。当初は「なぜ、私が・・・」と思いつ
けた。

当時は次男が中2で受験まで実質1年ほどし
かなく、進路相談等の大半を妻に任せきりだっ
た。電話やメールでやり取りもできるが、きちん
と向かい合って話すほうが良いに決まっている。

私だけでなく多くの人が50歳超えであるか
否かを問わず、単身赴任させられている実態があ
る。

福岡に来て「50歳退職再雇用者」が単身赴任
していることを初めて知った。九州では「チャレ
ンジ九州」と呼ばれる人事交流があるようだ。詳
しくは知らないが福岡県外から通常2~3年の
約束で福岡に社員を集める(大半が単身赴任)、
40歳代が多いようだ。「チャレンジ九州」は一
度でコリゴリと言う人もいる。自宅から通勤で
けるのが良いという意味だ。

九州では「50歳退職・再雇用」になると賃金
が3割カット。当然、単身赴任手当の月額3万
円も3割カットされる。多くの人がこの制度に不
満を持っている。ある人は「せめて1割カットな
ら納得できるが・・・」と吐露する。

また、再雇用者のある人は『50歳退職・再
雇用制度』自体が誤りだ」と怒りを隠さない。退
職再雇用者ですら疑問を持つ制度をなくし、単身
赴任しなくてもよい世の中になってほしいと願
うばかりだ。(福岡センタ:高田泰成)

職場を壊す成果主義賃金廃止へ!!

西N関労定期大会ひらく

9月5日、西日本N T T関連労働組合の第8回定期大会が尼崎市労働福祉会館で開催された。

大会はまず横林委員長が、「何年も前になるが給与の銀行振込みに反対し、自分は現金で支給してもらいたいと会社へ申し出た。すると賃金はN T Tと何の関係もない使い古した封筒に入れられて届けられた。受け取り拒否すると、今度は銀行の封筒に入れられてきた。それも拒否するとやっとN T Tの封筒で持ってきた。会社のイジメを何かの節に思い出す。個人として怒りを持って大会に臨んで行きたい」と大会への意気込みが語られた。

来賓として、佐賀県からオルグ団として来県し7年目を迎える鉄建公団訴訟原告団の大串さんからは「N関労には失礼だが私の所属する組織も小さい。しかし、22年間闘いを続けられている。闘いは組織の大小ではない。N関労も小さくてもキラリと光るものがある組合に成長してもらいたい」との期待が寄せられた。

大会の中で書記長は「来春、4名の組合員が定年退職となる。執行部が弱体化することを避けなければならない。ただ、地方で組合員の拡大が展望されている。闘いを強化する中で組織拡大を成し遂げよう」と、組合員拡大を含めた組織強化が最大の課題であることが提起された。

全体討議では「評価制度で課長の責任をどう追及していくのか」(兵庫)「OS会社への賃上げに30%カットの12万円を含むのには気恥ずかしさもある(鳥取)などの意見が出された。

書記長からはそれぞれに答弁がされたが、中でも評価制度については「団体交渉で追及していく。しかし、会社は個人の評価では団体交渉をやらないと言っている。このことも今後、追及していかなければならないし、成果主義賃金制度そのものを廃止に追い込む闘いも模索していきたい」とした。

大会は新執行部を選出し、最後に兼広新委員長のリードで力強い団結ガンパロウを三唱し閉会した。

なお、新役員は以下のとおり。

執行委員長	兼廣	英治
副委員長	吉川	雅雄
書記長	那須	弘美
書記次長	富永	隆之
執行委員	横林	賢二
会計監査	伊蘇	隆好
特別執行委員	佐野	修吉、島本 保徳
顧問弁護士	森	博行

日本郵便非正規ユニオン、第2回総会を開催



11月6日、昨年結成された日本郵便非正規ユニオンの第2回総会が開催された。

ユニオンはこの1年間に結成当初の組合員数を数倍に伸ばし、闘いにおいても大きな成果を上げている。例を挙げると・・・一方的に不利益変更を行なわせなかった15分のタダ働きを是正させた スキル評価では多くの支店で低評価を受け、時給の切り下げにあう中、長田支店では前回評価を維持させた 誤配を理由に一旦発令された注意処分を撤回させた等・・・。小さくても団結と怒りの声をあげ闘う事の大切さを思い知らされる。

「青年労働者の約半数が非正規労働者であり、不安定な生活を強いられている。格差社会を変えなければなりません」とあいさつの中で訴えたのは武庫川ユニオンのダストマン分会。人が人として働ける職場づくりに向けて頑張っていかなければならないと改めて考えさせられた総会であった。最後は「非正規労働者が差別されない職場と労働条件の向上を目指そう」との力強いシュプレヒコールで締めくくられた。