

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2011年4月7日(水) No. 73

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: takara-kanet@kobe.email.ne.jp

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

11 春闘団体交渉

ハイホン中国・・・

社員の生活よりも親会社優先

本社は満了型社員に新たなイジメを用意

2月25日に提出した春闘要求(4面へ掲載)に対し、会社側から回答が寄せられたが、ゼロ回答であり、NTTで働く、社員、契約社員、派遣社員の生活を無視した内容であった。

このため、3月10日に西日本本社、11日にはハイホン中国との団体交渉を行ってきた。中でも西日本本社からは「マーケティング推進部門における支店支援機能の充実・強化について」という満了型選択者へのイジメ施策が提案されており、今回の交渉の議題ともなった。これも併せて報告していきたい。

西日本本社交渉

会社が違う・・・

西日本では賃上げできない

西日本本社との交渉で我々は「今年度、NTTは税引き後の純利益として5000億円を見込んでいる。株主への高配当、内部留保でなく、社員の苦しい生活を改善するためにも賃上げは必要だ」と迫ってのに対し、会社は「持ち株会社での話であり、西日本としての回答しかできない。N

TT西日本としては黒字といえども減収、増益の状態。利益も400億円であり、賃上げが出来る状況でない」との回答を繰り返した。

NTTの膨大な利益はNTTグループで働くNTT社員、OS会社社員、契約社員、派遣労働者、協力会社の労働者等が保守や工事、販売等で汗水を流した結果であり、設備が利潤を生み出すものではない。5000億円は労働現場での利益を持ち株会社の金庫に移し替えただけである。「会社が違うから・・・」は理由にならない。

1年の半分が出張の支店支援施策

2月23日に本社から提案された「支店支援機能の充実・強化」案は何ら具体策が提示されておらず、まず、内容を聞き出すことから始まった。

組合：主な業務内容はどういうものか。

会社：光プレミアムから光ネクストへの品目変更やIRU案件、新規開局エリアへのクロージング施策、ショッピングモール新設時のテナント対応施策などで光設備の提案活動による囲い込

みを目指している。

組合：要員、規模、ビル、エリア等は・・・。

会社：要員は50数名で、場所は兵庫マーケティングセンターの2Fに設置する。要員の対象は、新たにマーケティング部門へ配属される社員から選出する。支援する支店は、西日本エリア全体におよぶ。

組合：支店支援というが、現在、支店がこのような業務をやっているのか。

会社：現在、支店ではやっていない。

組合：支店がやってもいないのに支店支援とはどういうことか。

会社：現在、地域会社に業務委託しているが、足りない分を支店支援としてやってもらう。委託業務の一部をやってもらう。

組合：各支店にスタッフはいるのか。

会社：スタッフは置かない。支店業務には委託できない業務もある。

組合：会社としてのメリットは。

会社：光の新規エリアでの販売活動は当然のことであり、ショッピングモールでは集中的に多量に販売契約を得る事ができる。各支店が委託業務を地域会社をお願いしているが、地域会社も従来業務から追いつけないのが現状である。

組合：スキルの高い人でないと出来ない仕事ではないのか。

会社) ショッピングモールでの光回線販売もある。

組合：西日本エリアの支店での業務ということは出張で行うのか。

会社：そうだ。短期集中でやっていく。

組合：長期間の出張はあり得るのか。

会社：負担は考慮するが制限は設けない。例えば、ショッピングモールでの1ヶ月間の販売活動もあり得る。

組合：次から次へと出張するようなことになるのか。

会社：出っぱなしではない。次に行くところの準備等を兵庫センターで行う。

組合：1年間でどの位の出張期間が想定されるのか。

会社：想定だが半分位と考えている。

組合：そもそも会社は「50歳退職・再雇用制度」の当初から満了型選択者には「都市部での業務しかない」とし、配転を強要してきた。本来の主張と合わない。一旦、都市部へ集めるだけであり、地方での業務となるなら地元でできる話ではないか。

会社：地方の状況は以前と同じではない。

組合：IRU案件の具体的な業務とはどういうものなのか。

会社：販売が中心となる。支店と連携しながら行動する。

組合：このような人事施策は、非常に憂慮する施策だ。例えば1ヶ月単位で出張し、慣れない土地で宿に泊まり込み、帰ってきてまた次の地方へと出張を繰り返していくとすれば、本当に精神的に追い込まれる社員が出てきてもおかしくない。自殺者だってあり得る。おおげさではない。人の命を奪うかも知れない施策は止めて置いた方がいい。取り返しのつかないことになる。N関労としてこのことだけは強く警告しておく。

IRU案件とは・・・
光ファイバが敷設されていない地域を民間通信事業者に代わり、地方自治体が敷設するものの。
NTTはこの設備を賃貸借契約で借り受け、保守とフレッツ光サービスを販売、提供する。
国の政策「高速大容量で通信が出来る社会」の実現を目指したもので自治体には国から補助金が出る。

ハイホン中国交渉

受託費を下げられるのは当たり前

11日に行ったハイホン中国交渉においても本

社と同様に「やっと収支ゼロになった。来年度は数億の黒字を見込んでいるが、賃上げできる状況にない」とした。

春闘アンケートに寄せられた生活苦を会社に説明しながらの交渉であったが、その思いは踏みにじられる結果となった。

また、この交渉では「財務状況の厳しい中で賃上げができない」と言うことよりもハイホン中国の賃上げに対する考え方が問題となった。

我々が「受託費の総額および単価が切り下げられているのではないのか」との指摘に会社は「親会社から資金をもらって設立しており、成長するたびに受託費が下げられるのは当然のことと考えている。受託費の低減については、ある程度の成長を見越しての事。我々ハイホン会社は、本社に対しても貢献しなければならない」とした。

賃上げのための財源確保よりも親会社への貢献を優先させる姿勢は、今年の春闘で明らかになった「生かさず、殺さず」の会社方針がより鮮明になったと言える。

もう一つの問題点は急速な人員削減である。ハイホン中国では、2008年11月期で6600名（NTTからの出向社員、社員、契約社員、派遣社員の総数）だったものが、2010年11月期には5900名にまで落ち込んでいる。

ハイホン中国の収支改善はこの大幅な人員削減によるものだが、職場では既に人員不足による労働強化が問題となっている。

鳥取のある職場では「ノー残業デー」は無視され、残業が常態化しているという。

会社は違うがホームテクノ四国でも人員の減少が深刻な問題となっており、OS会社全般の問題となっているようだ。

OS会社には4.5ヵ月

夏期・年末特別手当に再回答

3月30日、会社から夏期・年末特別手当につ

いてのみ再回答があった。

提示された内容はNTT西日本では一人平均年間5.06ヵ月を支給するというものであったが、OS会社（ハイホン中国、ハイホン四国、ホームテクノ四国）ではそれより低い年間4.5ヶ月となっている。

N関労で労働相談・・・

独りで悩まず、共に闘おう！

今回、会社から提案された支店支援機能の充実・強化施策は、現在のマーケティング業務が4年を経過し、すでにエリア的にも頭打ちになっている事も事実だが、理由はそれだけではない。

毎年「50歳退職・再雇用」の対象者は減少するものの満了型選択率は上がり続け、阻止に歯止めがかからないことが大きな理由となっている。

それも都市部での満了型選択者が多く、強制配転の脅しが効かないことに業を煮やしたのが今回の施策と言える。

都市部の在住者であっても満了型を選択すれば単身赴任同等のいや、それ以上のイジメを用意したということだ。

それにしても1年の半分も地方へ出張する肉体的、精神的なリスクは計り知れない。外食ばかりの食事による体調管理や持病がある場合は滞在先で通院できる病院の確保も必要になってくる。

当初は日当の2000円も魅力的に思えるだろうが、長期出張を2回、3回と繰り返すうちに精神的な負担が蓄積されてくるのではないだろうか。

交渉の中でも指摘したように人命を奪いかねない施策であり、絶対に許してはならないと考える。

実際に事が起こってからでは取り返しがつかない。

N関労では下記のメールで労働相談を受け付けている。独りで悩まず、共に闘おう！

相談メールアドレス

Takara-kanet@kobe.email.ne.jp

3. 17ストライキを断念

関東・東北大震災に際し、被災された皆様にお見舞いを申し上げますとともに、亡くなられた多くの方々に哀悼の意を表します。

N関労では東西N関労が春闘要求の前進を目指し、3月17日にストライキに入る予定でいたが、この未曾有の大惨事を重く受け止め、ストライキを中止することに決定した。

関東地方では震災発生当初は電車等の交通機関が混乱し、集会もままならなかったことなども今回のストライキ中止の要因となった。

年始から春闘要求アンケートに取り組む中で多くの方から生活の苦しい実情や怒りの声を聞かせていただいた。それに答えられないのが残念でならない。

今回の震災はN関労にも直接の被害をもたらした。西の組合員に被害は無かったものの、東の組合員の中には母、叔母が被災。それぞれ、仙台空港、病院で孤立のところを救助される事態も。

震災から20日以上たった現在、依然として1万人を超える行方不明者の搜索も遅々としており、福島原発にいたっては先の見えない状況が続いている。

復興の目途が立たない惨状とは言え、いち早い復興を実現させなければならない。

しかし、現在のような閉塞した社会、就職もままならない社会、若者が希望を持ってない社会、低賃金で生活できないような社会であっては本当の復興とは言えないのではないだろうか。

この震災後、労働組合の果たすべき任務は一段と重くなった。

津波が町を飲み込んで行く。



OS会社へは

17万円の賃上げを要求

春闘要求アンケートを集約した結果、以下の要求となった。OS会社の賃上げ17万円は30%カットに当たる12万円と生活向上分の5万円を合わせたもの。時間単位年休5日の取得制限では98名中、71名が足りない、将来的に不安との回答があった。

西日本本社への要求（前文は除く）

1. 一律5万円の基準内賃金の引き上げを行うこと。
2. 夏期・年末合わせて基準内賃金プラス成果手当・扶養手当を合算した毎月賃金の6カ月分の特別手当を支払うこと。
3. 50歳退職・再雇用制度（会社側の言う雇用形態選択制度）を廃止すること。
4. 成果主義賃金制度を廃止すること。
5. 単身赴任を余儀なくされるような強制配転をなくすこと。わが労働組合の兼廣、吉川、高田組合員を地元へ戻すこと。
6. 高齢者雇用安定法を遵守し、NTT西日本社員の65歳までの、出身地での再雇用を要求する。
7. 時間単位年休における5日の取得上限撤廃を厚労省へ働きかけること。

OS会社関係各社への要求（前文は除く）

1. 一律17万円の基準内賃金の引き上げを行うこと。
2. 夏期・年末合わせて基準内賃金プラス成果手当・扶養手当を合算した毎月賃金の6カ月分の特別手当を支払うこと。
3. 成果主義賃金制度を廃止すること。
4. 貴社で雇用する派遣社員・契約社員を正社員にすること。
5. 60歳越えの契約社員の賃金を含めた労働条件を社員と同等にすること。