

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6月20日(月) No. 74

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/>

## 情報システム体系化センターの

# 「理由なき移転」

## 地域加算手当での剥奪と目的は明確

会社から提案されている情報システム体系化センター（現在、平野ビル）の移転問題とテルウェルの寮管理者による寮費着服事件について5月31日、本社交渉を行った。

情報システム体系化センターは2004年、主に設備系の満了型選択者の受け皿として大阪市の平野ビルに設立された。今回の会社提案は同センターを寝屋川市の高宮ビルへ移転させるというもの。

同センターでは通勤にJR大阪駅を経由している社員が多く、高宮ビルでは通勤時間の延長が問題になっている。中でも遠隔地（姫路からの通勤者や新幹線通勤者）からの通勤者には通勤自体が不可能になり、単身赴任を余儀なくされる恐れがある。

高宮ビルへの移転について会社は「現在7グループで作業をしているが仕事と要員の増加により8グループ体制になった。そのことにより会議室が塞がるなど、平野ビルが手狭になった」としている。

交渉は移転の理由を焦点に議論されたが、そもそも、8グループ体制にすること自体に理由が見当たらないものであった。

次に、テルウェルの契約社員で正雀寮、服部寮の寮管理者が寮費を着服していた問題だが、着服したとされる金額約100万円とは別に二つの寮を合わせ約118万円の預金残高が明らかになった。両独身寮とも昨年3月に廃止されたが、解体した際に帳簿類を紛失。着服の期間や正確な金額については解明できない状況となっている。

テルウェルは正雀寮、服部寮から他の寮に移った寮生を対象に説明会を開催したが「寮管理者はすでに懲戒免職とした。着服した金額については本人から払い戻しされており、刑事告訴はしない」とし、残金の処理を済ませ、事件の早期収束のみを考えた対応となっている。

交渉ではテルウェルのずさんと言うより、お粗末な管理体制を改めるよう、西日本本社に指導を求めたが「寮管理者はボランティアで寮費を管理していた。今後の会計は寮生の自治会でお願いしたい」と問題のすり替えに終始した。

以下は交渉での議論（要旨のみ）。

### 第8グループは

### 1, 2, 4, 5の仕事!?!?

組合：現在の平野ビルではJR大阪駅を經由する通勤者がほとんどだと聞いている。高宮ビルでは通勤時間が延長される。労働条件が悪くなるような移転には賛成できない。移転する理由は。

会社：要員が増えたためグループを増設した。大きい会議室を担当に充てたため、会議する場所がない。別棟の線路棟は使用できない。

組合：増員した理由は。満了型を選択するものが増えたためか。

会社：業務量が増えたためであり、業務量は今後とも増加する見込みだ。

組合：所内、所外というように一体化せず場所を分散しても大丈夫だ。

会社：企画や総括などもあり、一体化したほうが効率的なので皆が入れる高宮ビルへの移転を提案している。

組合：第8グループの仕事はどういうものか。

会社：第8グループの仕事は、第1, 2, 4, 5グループから一部の業務をまわし、具体的には、新たな環境ネットワークの業務を行っている。システム毎のデータベースを統一する作業など重要な業務であり、今後も増える見込みなので要員も増やした。

組合：ほとんどが既存のグループから仕事を回してもらっている。ならば、各グループの要員を増やせばよいことでわざわざ第8グループを新設する必要がない。

会社：第1, 2, 4, 5グループも新たな業務が増えている。

組合：現在の平野ビルでも今の部屋割りを見直せばやっつけられる。グループを増やす必要性を現場のものは感じていない。会議室も会議の方法を考えれば現状でも問題ない。

会社：今後、組織の入れ替えもあり、今回は8グループを立ち上げた。

組合：現場は7グループでも問題ないと言っている。12名増えただけで会議室をつぶして、会議が出来ないからと平野ビルから移転する程の

理由がわからない。

会社：現場で8グループにすることが必要と考えた。会議室も必要だ。

-----  
このような「理由なき移転」だが、目的だけははっきりしているようだ。

## 大金を扱うのに

### ボランティア!?!?

組合：今回の問題は寮生の金が横領されたもので、テルウェルが被害を被っていない。テルウェルは通帳の残金、NHKへの過払い、寮母に賤別を渡した金額をどう分配するかで終わらせたいとしている。しかし、寮生は多額の共益費がいつからどの程度着服されたのかをはっきりして欲しいというのが前提だ。詳細不明で終われない。テルウェルはNTTから指導があれば考えるといっている。管理を委託しているNTT本社として指導する意思はないのか。

会社：会社として業務委託先に今後このようなことがないように指導をしてきている。

組合：小さな町内会の組織でもお金を扱う場合には会計監査があり、ちゃんと報告もされている。月に100万円以上もの金額を扱うのに会計監査もなく、会計報告がないのは非常識だ。今回の着服もこうしたテルウェルのずさんな管理体制が引き起こしたもので、今後もしこりうる問題だ。

会社：寮費の扱いについては自治会でやって下さいというのが原則である。しかし、現実には寮長がボランティアとしておこなってきたものである。今後は自治会で運営するようテルウェルを通じ指導して行く。

-----  
当組合では吉川さんが被害にあっている。残金はテルウェルで処理して良いのだろうか。今後は加害者であるテルウェルに対し、法的に納得できる賠償金を請求して行くことになる。

## 高山君を地元へ

N関労では妻が乳がんにも拘らず大阪へ強制配転された高山君を地元へ戻すべく、6月14日に以下の要求書を会社へ提出した。

緊急を要する課題であり、会社回答後、直ちに交渉に入ることになる。

### 要 求 書

現在、情報システム体系化センタに配属されている高山賢輔君は3年前に「満了型」を選択した際奥さんが乳がんを発症したことにより地元、熊本勤務を命ぜられた。

ところが、今回会社は奥さんが治癒し「生活に支障がない」として3年前の人事異動を変更し、現職場への配転を強行してきた。

癌の中でも乳がんは再発の可能性が非常に高いとされており、現在も年に数度の検診が欠かせないし、時と場合によっては緊急を要する事態も想定される。残念なことではあるが、奥さんの置かれている状況は高山賢輔君の熊本勤務時と何ら変わるものではない。

また、再発を恐れる奥さんにとって夫との離ればなれの生活は多大な精神的負担を強いることにもなっている。

加えて、熊本の実家には奥さんと高齢（82歳）の母親、うつ病に罹患し、半年間の休職を経て勤務に復帰した長男が暮らしている。長男のうつ病も完治しているわけではない。

以上のことから、一刻も早く高山君を元の職場へ戻すことを要求する。

# 配転の白紙撤回を めざして

## N関労へ加入して闘う！ 高山 賢輔

私は「50歳雇用選択制度」が導入された時から「納得出来ない制度（50歳踏み絵制度）」としましたので「満了型」を選択しました。今年で54歳になります。3年前に「満了型」を選択しましたが「妻の乳がん」が見つかり、当時NTTネオメイト（NWサービス）からNTT西日本熊本支店法人営業へと配転になり3年経った今年、



4月1日付けで大阪市の平野ビル（情報システム体系化センタ）に配転されて来ました。

3年前は会社に要望書を提出しましたから、私の要望を呑んでくれた「配転」だったと思います（？）が今回の「配転」は事前の打診も無く、実状をも無視した会社都合（どんな都合かは知らないが）の一方的な「配転」です。内内示時の翌日3月17日に熊本支店長に「異議申し立て書」を提出。4月26日には代表取締役社長宛に「異議留保申出」を郵送しましたが何の説明もありません。

昔から「労組」にはあまり期待していませんでしたが、今回の「寝屋川移転問題」の対応を見て「N関労」に加入しました。「配転の白紙撤回」と「50歳雇用選択制度の撤廃」に向けての闘いを通して、微力ながら職場で働く一人ひとりの「労働者の立場に立った運動」にして行きたいと思います。共に頑張りましょう。

回答は6月21日までに文書でされたい。

記

1. 高山賢輔君を元の職場へ戻すこと。

以上

## NTT西日本と地域会社の特別手当

# 5、06ヵ月と 4、5ヵ月は同じ・・

4月7日発行のラ・ルースNo. 73で夏期・年末特別手当の会社回答を掲載したところ、九州の読者から次のような質問をいただいた。

「今まで本社とOS会社の特別手当の月数は同じだと思っていた」と言うもの。NTT労組からは40歳、一般職一級が1,343,000円、地域会社は4.5ヵ月分支給と周知されており、金額と月数では単純に比較できなかったのがその原因であるようだ。

そこで賃金30%カットの地域会社を対象にNTT社員55歳、一般職1級、II評価見合いで試算してみると以下の表のようになった。

30%カットの地域会社では特別手当に反映される資格賃金と成果加算の合計額がNTT社員の76.39%となるため、月数で調整していることが分かる。

しかし、この時点では70%には金額で34,567円、月数で0.1367ヵ月不足している。NTT社員の70%にするならば4.64ヵ月の月数が必要だ。ただ、評価後に調整した反映額を加えた実際の支給額になると70%に近づいている。しかし、反映額も総額で0.1367ヵ月分減少しているはずである。調整の中身が気になるのだが、上位評価のV、IV評価者が少ないのか、I評価(旧D)が多いのかは闇の中だ。

いずれにしても「50歳退職・再雇用制度」と「成果主義賃金制度」が同じNTTで働く者に賃金格差をもたらした元凶である。

※下表はあくまでも試算。ハイホン中国は広島県を除く。反映額は各会社で決定済のもの。

NTT西日本とハイホン中国、ホームテクノ四国との特別手当比較

	NTT社員(55歳以上)	ハイホン中国社員	ホームテクノ四国社員
資格	一般職1級	ビジネス資格1級ジョブグレード1	ビジネス資格1級ジョブグレード1
成果加算レンジ	Bレンジ(変動なし)	同左同等	同左同等
資格賃金	181,660円	182,750円	182,750円
成果加算	149,350円	70,110円	70,110円
資格賃金+成果加算	331,010円	252,860円	252,860円
NTT西日本との比率	100%	76.39%	76.39%
特別手当月数	2.53ヵ月×2=5.06ヵ月	2.25ヵ月×2=4.5ヵ月	2.25ヵ月×2=4.5ヵ月
特別手当年間総額	1,674,910円	1,137,870円	1,137,870円
夏期特別手当額	837,455円	568,935円	568,935円
NTT西日本との比率	100%	67.93%	67.93%
25%抛出後の金額	628,091円	426,701円	426,701円
夏期II評価の反映額	133,682円	102,788円	106,148円
夏期II評価の支給額	761,773円	529,489円	532,849円
NTT西日本との比率	100%	69.50%	69.95%