

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2012年3月12日(月) No. 78

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/>

12春闘 生活改善を目指し、NTT西日本と団体交渉

50歳退職・再雇用制度は 見直しを明言

NTT、苦しい生活実態を訴えるも賃上げには応じず

3月8日、西N関労が先に提出していた春闘要求（OS会社向けは3～4面へ掲載）に対しての会社回答を受け、本社交渉を行った。

交渉は我々、西N関労が春闘要求アンケートで掘んだ切実な生活実態を訴え、賃上げの必要を迫ったが、会社は「賃上げできる状況に無い」の一点張りに終始した。また、賃上げ以外の要求についても進展が見られないため、3月15日、尼崎別館を拠点に始業時より1時間のストライキに突入することを通告し、交渉を終えることになった。

なお、会社はこの交渉の中で「50歳退職・再雇用制度」については見直しを検討していることを認めたが、見直し時期や内容については検討中とし、回答を避けた。以下は交渉内容の要旨。

----- 毎年の黒字、それでも・・・

組合：NTT全体では4650億円の純利益を見込んでいるが、西日本の収益の見込みはどうなっているのか。

会社：550億円の営業利益を見込んでいたが、

50億円下方修正した500億円を見込んでいる。

組合：500億円もの利益を生み出したのは社員の頑張りだ。十分に賃上げができると考えるがどうか。

会社：社員の頑張りで収益があるという認識はあるが、一律5万円の要求には応じられない。今年度も音声の減収を光の収入でカバーできていない。他社との競争で廃止が多いし、スマートホンの増加で光が増えない。今年度の収益も他動的であり、先が見通せない状況だ。

組合：先が見通せないと言うが、NTTは「50歳退職・再雇用制度」実施後、確実に黒字となっているし、株式配当では60円から70円へ増額を予定している。社員はそうはいかない。近い将来、医療費や所得税が上がる。消費税率においては5%上がることが予想されているが、労働者は賃金の殆どを生活物資に費やしながらの生活だ。

5%の消費税率引き上げは即、5%の賃下げと同じ意味を持つ。また、我々が取り組んだアンケートによれば回答者109名中、たった3名が「ゆとりがある」と答えただけであり、無回答の1名を除けば後の全員が「苦しい」と回答している。また、苦しい生活を乗り切るために「衣食を切り詰めたものが37名、56.9%、「預貯金や保険料の減額」が31名、47.7%、「娯楽や旅行等の自粛」に及んでは実に46名、70.8%に達している。社員の苦しい現状を認識しているのか。2~3000円でも賃上げする気にならないのか。

会社：先の見えない状況に変わり無く、賃金の引き上げはできないと判断している。

組合：一時金についてはどうなのか。

会社：現在検討している。決定しだい回答する。



モチベーション、上がる社員は皆無・・・

組合：成果主義賃金だが、西N関労が行ったアンケートでは「公正な評価がされているか」の回答に107名中、82名の76.6%が「されていない」と答えた。公正に評価されていると答えたのはたった2名、1.9%であった。面白いのは「公正に評価されている」と答えた方もいるのに「モチベーションは上がったのか」の問いに「上がった」との回答は皆無であった。高い評価で一時金が多いのはうれしいが、他の人から取り上げた金となれば、そうそう労働意欲がわくものでもない。また、半数の社員にとっては賃下げ制度でしかない。

会社：評価については量的側面や質的側面を考慮し、公正に行っている。モチベーションを上げるためだけの施策ではない。また、頑張った人へ報いるのは当然だ。

組合：モチベーションを上げるだけの施策ではないと言うが、いままで会社はモチベーションだけを言ってきた。総人件費の削減として成果主義賃金制度を導入しているということだ。

65歳まで働ける環境に・・・？

組合：厚生年金の支給が段階的に繰り上げられる2013年問題について会社はどう考えているのか。また、それに関連する「50歳退職・再雇用制度」は見直すのか。

会社：構造改革から10年が経過して2期連続の黒字となった。今後、事業に応じた経営戦略、65歳まで働ける環境を考えている。現状の制度は社員の雇用安定を図るために導入した。環境は当時から大きく変わった。今後人材育成も考え、制度を変えていく。

組合：我々は以前から「50歳退職・再雇用制度」はおかしいし、人材不足も指摘してきた。どのような方向性を持って変えていくのか。

会社：公的年金制度も考慮しながら事業運営として考えているが、詳細を話す段階ではない。

OS会社ではイジメが多発・・・

組合：OS会社で働く派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員へのアンケート調査では回答者60名中2名が現在、パワハラやセクハラに遭っているとし、11名が過去に遭ったと答えた。実に21.6%、5人に1人が遭っている。回答者数が60名であり、統計的には不十分だが、言い方を変えればたった60名で13名もパワハラ、セクハラに遭っていることになる。多いとは思わないか。

会社：セクハラ、パワハラはあってはならないこと。パーセンテージが少なければ良いとい

うものでもない。

組合：本社にも実態を知ってもらいたい。アンケートを取ってみてはどうか。

会社：通常から研修や注意喚起、相談窓口を開いており、適切に対応している。上司、部下でコミュニケーションをとることが大切だと思う。上長がきちっと見る必要がある。

組合：非正規の方は何時、雇い止めにあうかも分からない状況で働いている。簡単に相談できるものではない。社員からイジメに遭っている契約社員の方から西N関労に相談があったが、社員は「あいつを辞めさせなければ自分が辞める」と上長を脅したという。結局、契約社員の方は泣き寝入りとなり、雇い止めにあった。会社が知り得たり、相談できるのは極少数に過ぎない。多くは誰にも相談できずに水面下で悩んでいる。また、窓口相談では本人に代わっての相談は受け付けていないし、公正に行われるのかも不安だ。

会社：本人でないと状況が把握できない。また、外部委託の窓口は弁護士が対応している。公正な立場で相談に乗ってくれるはずだ。

組合：うわべだけの取り組みではパワハラ、セクハラは無くならない。先にも言ったようにまずはアンケートを実施し、現状を把握するようお願いしたい。

会社：今後も明るい健全な職場作りに向けて努力して行く。

交渉は他にも「50歳退職・再雇用制度」で満了型を選択したために強制配転を受け、単身赴任となっている組合員を地元へ帰すこと、この4月から情報体系化センタに導入が予定されている「端末室におけるセキュリティ強化について」、高宮ビル、尼崎別館への当組合の掲示板設置等で意見が交わされたが、満足できる回答は得られなかった。

高山裁判第2回公判

あたかも本人が

承諾したがごとく・・・

不当配転を訴えた「高山裁判」の第2回公判が2月17日、大阪地裁で開かれた。高山さんの訴状に反論する被告NTTからは準備書面が事前を送付されてきたが、その内容とは・・・。

「(高山さんの) 要望を受け入れ3年間、熊本に残してやった」「仕事はその為に準備した」「配転は本人が承諾していた」「異議は取り下げて配転してきた」等、事実無根の反論に終始している。

事実なら訴訟など起すだろうか。うつ病と闘いながらも働きに出ている長男、認知症の症状も出てきている高齢の母親、乳がん手術後3年も経たず、再発に不安を抱く妻を残し、遠隔地への単身赴任を承諾するはずも無い。

会社は「情報体系化センタ」の業務をそもそも必要な仕事だと本気で考えている訳ではない。

「50歳退職・再雇用制度」を「50歳退職制度」として受け止め、OS会社選択の説得にも応じず、満了型を選択した社員に対する会社の見せしめである事は明らかだ。

高山さん本人は「本訴訟は速やかに『50歳雇用選択制度』を廃止に追い込み、満了型選択者もマトモな職場で働けるようにする為の闘いだと思っています。今回も多くの仲間が傍聴に来てくれました。ありがとうございます。共に闘いましょう」と訴えている。

OS会社へ12春闘要求書を提出

賃上げ額は前回と同様

17万円に

西N関労では2月28日、関係するOS会社に対し、12春闘要求書を提出。以下は、要求書の前文と要求項目。

要求書

我々は今回の賃上げを含む春闘諸要求を提出するに当たり、貴社を含めたOS職場でアンケート調査を実施してきた。アンケートは「派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員用」「OS会社社員用」に分けて行ない、それぞれ、60名、47名の回答を得ている。

このアンケートの中での生活実態の質問について「ゆとりがある」と答えたのはたった1名のみ。それも退職金からの補填によるもので、実質的には誰一人として「ゆとりがある」はいなかった。無回答の7名を除く100名全員が「かなり苦しい」「苦しいが何とかやっている」というのが実態である。

現状、OS会社で働く者は我慢に我慢を重ね、なんとか暮らしてはいるが、東日本大震災復興財源としての所得税の増額、社会保障のための消費税率引き上げ、更には医療費の値上げなどが近い内に実施されようとしている。これらの負担増により、生活が破壊される前に何とかしたいというのが我々の賃上げ要求であることも申し上げておきたい。

貴社は社員、非正規社員の別を問わず、生活に対し企業として責任ある立場にある。我々の賃上げ要求に対し、真摯に耳を傾けていただきたい。

また、今回のアンケートはNTT職場の暗い一面を浮かび上がらせた。「派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員用」アンケートの中で実施した『『パワハラ』『セクハラ』『イジメ』に遭っているか』の質問に「現在遭っている」と答えた方が2名、「過去に遭った」が11名となった。回答者60名中、13名(21.6%)、なんと5人に1人が何らかのイジメに遭っていることになる。中にはイジメに遭い「入社拒否寸前までいった」と回答する方もいた。

成果主義賃金制度による評価制度や人員不足による労働強化が職場の人間関係をいびつにし、弱い者にしわ寄せが行く現実を直視すべきである。

貴社は直ちに現状を調査し、パワハラ、セクハラ、イジメの撲滅に取り組むよう強く要求する。

「OS会社社員用」アンケートで特徴的なことはこの職場においても人員削減が進んでいる実態である。32名(68%)の方が人員が削減されていると答え、その内、「かなり削減された」が12名(25%)にもおよぶ。「増員された」は僅か3名(6%)のみであった。同じ職場の複数回答もあると思われるが、12社で実施されたアンケートであり、貴社資料の年度別社員数の動向とも一致するものである。人員削減は直接労働強化に結びつくものである。現に多くの職場から「仕事がきつい」との声が上がっている。労働強化にならない必要な人員配置を要求する。

我々、N関労はアンケート調査の結果に基づき、下記のとおり要求する。2月28日までに、文書で回答されたい。

なお、当労組は春闘要求貫徹に向け、2月23日より時間外拒否ならびに職場での腕章着用を実施する。これらの終了時期は別途通知するものとする。

記

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. 労働強化にならない必要な人員配置をすること。
5. 貴社で雇用する派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員を正社員にすること。
6. 厚生年金の支給年例が繰り上げられる2013年問題に対しての貴社の考えを明らかにすること。
7. パワハラ、セクハラ、イジメ等のない健全な明るい職場にすること。

以上