

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5月15日(火) No. 79

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/>

NTT西日本、事業運営を踏まえた処遇体系の再構築を提示

全社員賃下げ、広域配転も

一方で雇用選択者は切り捨て

4月5日、NTT西日本は「今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築」を当労組へ提示してきた。(提案全文はN関労ホームページ <http://www.n-kanrou.com/>へ掲載済み)

提案では今回の処遇体系をNTTグループのプラットフォームとして位置付けており、今後の広域配転や会社間の人員流動を視野に入れたものとなっている。また、新たな賃金制度は現行の成果加算、プレミアムレンジの廃止や各種手当の変更等、現賃金制度をご破算にした極めて乱暴な提案であり、賃下げは確定的となっている。

A4版で6ページにもおよぶ今回の会社提案を我々の言葉で簡単に書き直せばこうなる・・・「より利潤を上げるため、赤字部門の切り離しが必要となった。そこで、ドコモ、東西会社等の分離分割を行った。

案の定、西日本会社は赤字となり、黒字構造への転換として構造改革を実施した。とにかく、大幅な賃下げ、コストダウンが必要だ。社員の生活など、どうなろうとかまわない。

『50歳退職・再雇用制度』での大幅な賃下げは構造改革後、すぐさま増益をもたらした。また、OS会社での新規採用を禁止したことにより、人員削減やいつでも雇い止めできる非正規社員への切り替えにも役立った。

その後も中期経営戦略に基づき、ブロック経営

を強化し、光収支の黒字化まで後一步に迫った。

だが、NTTとしてもっともっと利益を上げたい。一般加入電話網が全廃となり、IP系の次世代通信網だけになれば経費は大幅に削減される。

しかし、次世代通信網への移行は2025年までに完了するかどうか・・・それまでには旧設備の保守等、流動可能な人員が必要だ。しかし、50歳で退職し、地元限定(例外もあるが)のOS会社社員となる「50歳退職・再雇用制度」が今は足かせとなっている。この際、制度を廃止し、賃金体系もNTTグループで統一すれば50歳以上の社員も広域配転や会社間流動が可能になり、大いに活用できるようになる。

公的年金の支給年齢の段階的引き上げによる65歳までの雇用を法律で義務付けられそうだが、

賃下げで乗り切るほか無いだろう。社員全員が『60歳超えて働きたい』となれば困るから、会社が業務や勤務場所を指定できるようにしておけば諦める社員もいるだろう。それでも働きたい社員には評価制度で虐めればいい・・・」と。

満了型選択者を除外した

処遇体系の再構築

処遇体系の再構築で会社は「若年層（10年～15年程度）」、「中堅層（15年程度）」、「ベテラン層（10年程度）」、「成熟層（5年程度）」なるワークステージを新たに設定し、専門性やスキルの段階的な向上を図るとしている。ワークステージに見合う賃金としては現行の「資格賃金・成果加算」を見直し「役割の大きさ・発揮度の違い」等に対して処遇に反映するとしているが、極めて抽象的であり、理解しがたいものとなっている。

また、満了型選択者には「本処遇体系の再構築を適用しない」とし、同じ社員の中に二通りの賃金制度が存在することになる。

なお、新たに創設する「60歳超継続雇用スキーム」についても満了型選択者は「60歳での就労終了を自ら選択した」との理由で適用外となっている。

「資格賃金・加給」で賃下げか・・・

現行の基準内賃金である「資格賃金・成果加算」の合計額を下回る「資格賃金・加給」に見直すとしている。「資格賃金・加給」をNTTグループのプラットフォームとすることは先に述べたとおりであり、グループ内人材配置の柔軟性を確保するとしている。今後は職転、広域配転のみならず、会社間流動も視野に入れたものと思われる。

いずれにしても今回の処遇体系は「高い成果・業績」を目指したものであり、評価がより一層厳しいものになるのは必至のようである。

提案ではなく、資料として提出された中に「再構築のイメージ」として賃金構成が図表化されているのだが、資格賃金・加給や手当てに加えて「60歳超継続雇用スキーム」の項目が存在する。「60歳超継続雇用スキーム」がなぜ、賃金の一部になるのかは今後、解明していくが、現時点で素直に理解すれば60歳超継続雇用時の賃金としての積み立てではないかと思われる。賃金明細には載るが、実際は支払われない賃金ということになる。

もし、そうであれば60歳超継続雇用の賃金の一部、あるいは全ては「自分の貯金」で賄われることになり、ただ働きが生じることになる。

60歳越継続雇用・・・

希望者全員が働ける？

会社提案の「60歳超継続雇用スキーム」は大きく2つに分かれる。

1つは一定の成果・業績を上げる者を「標準スキーム」として年収300万円程度。

もう1つは高い職務遂行能力や専門性に基づき優れた成果・業績を継続的にあげる者として「ハイレベルスキーム」で雇用。年収400万円程度としている。

だが、会社提案の「60歳超継続雇用スキーム」には落とし穴がある。定年退職後の再雇用を希望する社員が対象となるが、業務内容や勤務地は会社が指定するとしており、再雇用の規制も可能となっている。今後、広域配転や会社間の流動が活発に行われることが想定され“退職後も単身赴任”が現実味を帯びてきている。

また、年を取り、年収300万円の低賃金になろうとも手を抜くことは許されず、絶えず評価のムチが待ち構えている。

「50歳退職・再雇用選択制度」で

家庭や生活を壊したのは誰だ

提案の最後に会社は「50歳退職・再雇用制度」に触れているが、制度なる言葉は用いず「選択型の雇用形態・処遇体系の多様化」と表現している。何か不都合なことでもあるのだろうか。あるとすれば「50歳退職・再雇用制度」により生活を破壊され、家族を苦しめることになった社員について一言も触れていないことである。それどころか、雇用選択制度は社員のライフプランに対応するた

めだと嘘ぶいている。

また、今回の提案には再雇用に応じ、OS会社社員となった者への処遇の改善は全く記されていない。OS会社からの提案にしても「60歳超継続雇用スキーム」創設は無く、月給製契約社員（コアスタッフ、ゴールドマイスター、ゴールドアドバイザー）に対して「頑張りに報いる仕組みを講じる」としたのみである。

「50歳退職・再雇用制度」の選択者は「再雇用」選択者であれ「満了型」選択者であれ、無視され、切り捨てられた存在となっている。

今回の会社提案は「50歳退職・再雇用制度」に増して労働条件の悪化を招くものである。N関労では早急に要求書を会社へ提出し、提案の不明な点を解明して行くが、何よりも社員一人ひとりが勇気を持って会社へ”NO”“をつき付け、職場で闘いに立ち上がらなければならない問題だ。

高山さんに力強い味方が・・・

「高山裁判」を支援する会

5月20日結成へ

NTTは高山くんを地元熊本へ帰せ！「高山裁判」を支援する会が結成されることに・・・。

熊本へ乳癌の摘出手術を行い、現在は経過観察中の奥さん、83歳の母親、鬱病の長男の3人を残し、単身赴任で寝屋川市の情報体系化センターで勤務する高山さん。転勤後、すでに1年が経過し、この間、母親の認知症が深刻な状態になったことも・・・。

「一刻も早く高山さんを地元へ帰そう・・・」とN関労が裁判へ訴えたのが昨年9月。今までに3回の公判が開かれ、その都度支持者が拡大していった。その支持者から「組織的に高山くんを援護しよう」との声が上がり、ネオメイトの小谷誠さん等が呼びかけ人となって5月20日「高山裁判」を支援する会が結成される運びとなった。

なお、結成に向けてはすでに3回の準備会が開

催され、会員への登録者もすでに60名を越えている。

「50歳退職・再雇用制度」より悪質な改革がされようとしている今、高山裁判闘争もより重要な意味を持ってきた。

なお「高山裁判」を支援する会結成集会は5月20日（日）、西宮市勤労会館・勤労青少年ホームで午後3時から開催予定。

支援する会への問い合わせは以下まで。

小谷誠・・・090-2289-6481

横林賢二・・・090-1070-6839

12春闘アンケートから 見えてきたもの

12春闘要求作りに向けて取り組んだアンケートに多くの方から回答が寄せられた。遅くなったがアンケートの分析を報告させていただき、感謝の気持ちに代えさせていただきたい。

何回かに分けて当機関紙で報告させていただくが、まずは今年初めて取り組むことになった「派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員用」アンケートの報告から。

「派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員用」アンケートの回答数はそれぞれ、2名、9名、41名。共通のアンケート様式だがここでは雇用形態別の分析を試みた。

派遣社員については2名（40歳男性と34歳女性）の回答しか無かったが、それでも派遣社員に特徴的な一面を知ることができた。

生活実態では「かなり苦しい」1名、「苦しい」1名となり、切り詰めているものは衣食、娯楽の自粛、貯金や保険の減額（2名）、小遣いの減額となっている。それでも苦しいのか預貯金の切り崩し、両親等からの援助に頼っているとした。

因みに賃金は時給1000円と1200円で20日働き、月15万円と18万円にしかない。賃上げ要求では1名（現在の時給が1200円の

方)のみの回答で時給で200円、月に3万円の賃上げを要求している。

賃金以外での要求としては共通して「通勤費の支給」「通勤費と賞与が欲しい」であった。通勤費が支給されない派遣社員にとって、通勤費＝賃金の減額となる厳しい実態を物語っている。

不安や不満については一人の方から「いつ失業するか分からない不安は常にある。独身なので将来、今の程度の貯金で暮らしていける自信が無い」との思いが寄せられた。

厳しい労働条件で働く派遣社員の方から、N関労へこんなメッセージも・・・「キャリアパス制度の周知を・・・」「頑張ってください」。

次に契約社員からの回答は9名。内訳は33～43歳の男性6名と35歳、49歳、53歳の女性3名となっている。

生活実態では派遣社員とそう変わらず「ゆとりがある」は全くいなかった。

現在の賃金では時給1350円が最高で中には800円の方も（派遣社員の間違いとしても少ないが・・・）。賃上げでは月額にして2万円～4万円以上が8名を占め、加重平均では22566円となった。

パワハラ、セクハラ、イジメでは3名があったと答え、内1名は現在、遭っていると答えている。

不満や不安では「正社員と同じ仕事をしているのに待遇が違うのはおかしい」が2名あり、その内の一人は「非正規社員の労働条件の改善は働く意欲につながる」との指摘も。

特徴的な意見として「契約社員Cになったが、月給167000円固定となり、生活が大変」と訴える方も。

契約社員になったとしても雇い止めが無くなるわけでもなく、賃金面では場合によっては派遣社員より低くなることあり、将来への不安は派遣社員と同じと言える。

60歳越え契約社員からは49名の回答を集めることができた。

生活実態では「かなり苦しい」が7名「苦しい」が23名「何とかやって行ける」が19名となり、「ゆとりがある」はここでも皆無であった。年金支給を受けていても時給875円では苦しいことには変わりはなく、何らかの形で穴埋めをしているのが現状。ただ、生活費の補填を尋ねた項目では「預貯金（退職金）の切り崩し」が最も多い21名となり、働きながら退職金を使ってしまうという実態が浮き彫りになった。

賃金以外での改善の中では60歳越え契約社員の特徴が見られた。意見を書かれた23名の内11名が食事の補助を要求。他にも休暇や福利厚生についての要求が殆どであった。自分が社員であった時の労働条件を復活させたいとの思いがかなり強く出ていると言える。仕事の内容は変わらないのに「60歳を過ぎただけで“冷や飯を食わせる”とは何だ」との思いが強いのだろう。

セクハラ、パワハラ、イジメの項目では驚きの結果となった。派遣社員、契約社員にイジメがあるのは予想できたが、60歳越え契約社員へのイジメの多さには驚かされた。49名中、9名がイジメに遭っていると答え、内1名は現在遭っていると答えている。

OS会社社員時のものか、それとも契約社員になってからかは不明だが、NTT職場全体に蔓延していると考えられる。

因みに派遣社員、契約社員、60歳越え契約社員の全回答数60名に対し、何らかのイジメに遭っていると答えた方は13名に及ぶ。実に21.7%、5人に1人の割合である。（つづく）

