

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 6月1日(金) No. 80

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/>

5月28日「処遇体系の再構築」提案へ要求書を提出

基準内賃金削減により 生活は不安定に

加給に名を変えた成果主義賃金、手当の比重は重く

「賃金は下げるが、今まで以上に身を粉にして働け！」・・・今回の「処遇体系の再構築」を一言で言えばこうなるだろうか。だが、何が問題なのか、賃金下げは問題だが、それだけだろうか。

西N関労では東N関労との意見交換や学習会を行うなどして、提案の問題点を整理。見解として要求書へも記載することにした。

以下は要求書の全文である。

要 求 書

貴社が提案してきた「今後の事業運営等を踏まえた処遇体系の再構築」（以下、処遇体系の再構築）は、「50歳退職・再雇用制度」の廃止については制度の矛盾・問題点が明白になりつつあることから当然のことであるが、「新たな処遇」については、社員の生活を破壊するものであり、断じて容認できない。

今回の提案、特に賃金に至っては「金額」について何らの提示もなく、具体的な要求を出せる状

況にない。ここでは当労組の一定の見解と質問を出すに留め、貴社からの回答後、具体的な要求を提出する。

「処遇体系の再構築」についての見解

1. 賃金制度について

基準内賃金を「資格賃金」のみとし、変動しない賃金部分を大幅に削減するとしている。このことは成果に左右される加給および手当が賃金構成の多くの部分を占めることになり、賃金は益々不安定なものとなっていく。

さらに手当が多くを占める賃金構成は、賃金の減額を容易にするものである。賃金の減額が容易に行われれば、社員の生活は極めて不安定なものになる。とりわけ若い社員の生活設計を困難なものにするであろうことは容易に想像できる。

このような不安定な賃金制度の中で、果たして社員は安心して働いていけるのだろうか。この答えはすでに用意されている。今までの「50歳退職・再雇用制度」で最大30%の賃下げを余儀な

くされたOS会社社員を参考にすればいい。我々が行なってきたアンケート結果を持ち出さなくとも、貴社が一番よく知っていることである。

再雇用選択者の大半が、労働意欲を著しく低下させ「30%も賃金が下がったのだから、働きも30%カットだ」と割り切っている。評価によるモチベーションの発揚についても、評価そのものが不公正であり、恣意的なものと認知されており、最低評価を避ける競争を迫るだけのものとなっている。

今回の提案で謳う「社員一人ひとりが長期的視点と主体性を持って、スキル・専門性を深化させるとともに新たなスキルの獲得にも取り組みながら・・・」云々は、古びた「絵に描いた餅」を新しい「絵」と取り換えるだけのものである。

2. 「60歳超継続雇用スキーム」について

今回の提案では「60歳超継続雇用スキーム」なるものを創設するとしている。年金支給が65歳まで延長されることから、年金支給まで雇用を確保することは日本を代表する大企業として当然のことである。しかし、その賃金の原資は60歳になるまでの「賃下げ」によって財源を確保するという、まったく不当なものである。

そもそも「50歳退職・再雇用制度」自体が、仕事の内容は変わらないにもかかわらず、賃金を20～30%カットするという、きわめて不当なものである。

退職までの「賃下げ」で原資を確保し、60歳を超えても働くようにするということは、60歳を超えた労働は「ただ働き」になる。多少上積みがあったとしても、基本的には「ぼったくり」であることは、子供でも理解できることである。

他にも指摘しなければならない点は山ほどあるが、貴社の回答を待って議論していきたい。

今回は以下の質問に文書で回答をいただきたい。なお、回答の期限を6月7日とさせていただくが、期限を過ぎる場合には回答可能な項目から順次、

回答をいただきたい。

記

1. 「50歳退職・再雇用制度」では再雇用選者、満了型選者は辛酸を舐めてきた。いや、今後もなめ続けることになる。特に再雇用選者は大幅な賃下げにより、苦しい生活を余儀なくされたばかりか「子供に大学を諦めてもらった」等、家族の人生をも狂わされている。
このような現状について貴社の見解を明らかにされたい。
2. NTT西日本発足（1991年7月1日）以来の、営業収益、営業費用、人件費総額、関連企業業務委託費総額を各年度ごとに明らかにされたい。
また、「50歳退職・再雇用制度」によって減額された賃金総額を各年度ごとに明らかにされたい。
3. 加給及び、諸手当の金額を明らかにされたい。
また、扶養手当の扱いについて明らかにされたい。
4. 賃下げありきの今回の提案だが、労働時間、業務内容が変更されるわけではない。なぜ、賃金が下げられなければならないのか、根拠および目的を明らかにされたい。
5. 人事交流については会社間交流および東日本エリアへの配転もありうるのか。
また、会社間交流では在籍出向、転籍出向のいずれになるのか明確にしていきたい。
6. 同じNTT社員でありながら、満了型選択社員には今回の処遇体系の再構築は適用しないため、二通りの賃金体系が並存することになる。このことの是非は別にしても賃金体系が異なれば評価制度も異なったものになると理解してよいのか。
また、仮に満了型選択社員には今までの評価制度を適用するとして、少人数での評価、それによる再配分をどのように考えているのか。

7. 貴社が提示した4月6日の処遇体系の再構築のイメージ(図表)には「60歳超継続雇用スキーム」なるものが新たな賃金構成に組み入れられている。そもそも、「60歳超継続雇用スキーム」は60歳超での再契約制度と考えるが、それがなぜ、60歳未満の賃金構成に含まれるのか明らかにされたい。
8. 「60歳超継続雇用スキーム」を希望する場合、貴社の指定した業務、勤務場所において可能としている。仮に60歳定年を配転先で迎えた場合、地元へ帰すことはないのか。

また、まったく経験したことのない業務、行ったことのない勤務地での採用はありうるのか。

以上

**“NTTは高山くんを地元熊本へ帰せ！
「高山裁判」を支援する会”が発足**

職場の仲間も参加

闘う決意あらたに・・・

5月20日、西宮市勤労青少年ホームで“NTTは高山くんを地元熊本へ帰せ！「高山裁判」を支援する会”の結成集会が開催された。

日曜日、それも午後3時からという変則な日程にもかかわらず、集会には高山君と同じ職場の仲間も含め、23名の支援者が駆けつけた。

挨拶に立った呼びかけ人の一人、小谷誠さんは「まずは会員がすでに100名を超えたことをご報告したい。高山君の人柄によるものか、25年来の付き合いになる。『50歳退職・再雇用制度』が廃止されることになったが、新制度では若い人の配転も予想される。高山裁判はそうした人たちの先駆けとなる。是非とも職場で運動を広めて欲しい」と訴えた。

また、西N関労の兼廣委員長からは支援する会の発足に謝辞を述べた後、N関労としてなぜ、高

山裁判を起こしたのかの、また、今までに単身赴任の組合員を地元へ帰す運動にどのように取り組んできたのかが紹介された。

集会のメインである森弁護士の講演は「出向で勝つて

も配転では負ける」という、あまりありがたくない話から始まった。

「配転は勝てない」となった司法での配転論争を東亜ペイント事件で詳しく説明。参加者の誰もが落胆し、ため息が聞こえはじめた。

しかし「高山裁判」になると話は一転した。通信労組がNTTと争った判例を挙げ「この判例からすると高山君の裁判には負ける要素が無い」と断言。会場にどよめきが起こったことは言うまでもない。

勝負は下駄を履くまで分からないが、支援する会にとっては何よりの励ましとなった。

講演後に高山君が闘う決意を表明。家庭の事情が詳細に語られ、一人でも倒れると家庭が立ち行かなくなる実情が訴えられた。

最後は「高山裁判」を支援する会会長となった小谷さんの団結ガンバローで締めくくられた。



高山君を地元へ帰すぞ！団結ガンバロー！！

アンケート結果報告 第2弾

OS会社社員用アンケート

から見えてくるもの

今回は春闘要求アンケートの集約結果、分析の第2弾「OS会社社員用アンケート（再雇用選択者）」の報告。（※回答者数は57名だが、集約・分析は期限後に提出された9名を除き48名で行われた）

「OS会社社員用」の回答者は全て男性。職場の分布は関西圏がもっとも多く、65%を閉めている。その他に四国、中国、九州などでも回答を得ている。

また、年齢は50歳～55歳が少なく、56歳～60歳までが40名となり、83%を占めた。

質問Ⅱ「50歳退職・再雇用制度」でOS会社を選択した理由（複数回答可）については「今の仕事を続けたいから」が29名（60%）と最も多く、次に「家族のため地元を離れたくなかった」が20名（41.6%）、「大半の人がOS会社を選択したから」17名（35%）、「地域との係わりがあり地元に残るため」11名（23%）となり、順番は去年の結果と全く同じものとなった。他には「上司が満了型の選択を許さなかったから」が2名。

質問Ⅲ、最大30%におよぶ賃下げは家計にどのような影響を与えているかについては「大変苦しく毎月の賃金では赤字になる」が19名（40%）、「苦しいが毎月の賃金内で何とかやっている」が28名（58%）となった。中に「まだ余裕がある」と回答した方が1名おられたが、但し書きで「退職金の補填、来年は消える」とあり、実質、余裕のある方は全くいなかった。回答者全員が生活苦に喘いでいると言える。

質問Ⅳ、賃金での不足分をどのように補っているのか（複数回答可）については「共働きで補っ

ている」が17名（35%）、「退職金を切り崩している」が12名（25%）、「企業年金を受給している」と「預貯金（退職金を除く）を切り崩している」がともに9名（19%）、「家族がパートやアルバイトに出だした（共働きを除く）」6名（13%）と続いている。

アンケートはこの後、賃金要求額、人員削減についての調査などと続いているが、これらの報告については次回の報告とさせていただき、OS各社から提案されている「今後の事業運営等を踏まえた処遇の一部見直し」について少し触れておきたいと思う。

「勤務地限定」がなし崩しに・・・

OS会社の「処遇の一部見直し」で賃下げは明記されていないが、NTTグループと同一プラットフォームとなれば、有り得ない話ではない。

また、人員流動や諸手当の見直し、60歳超継続雇用については今までの枠を超えており、多くの問題を孕んだものとなっている。

人員流動については人員配置の考え方として「業務運営体制の見直しや、県域跨りやブロック跨りなど業務のエリアフリー化の推進」を謳い「柔軟かつ効率的な人員配置を図っていく」とし、手当もこれに合わせた人員流動手当の創設が検討されている。

詳しいことは現時点ではわからないが、今までのような「勤務地限定」がなし崩しにされる可能性は否定できないものとなっている。

60歳超契約社員の見直しではゴールドアドバイザー、ゴールドマスター、コアスタッフについては公的年金の未支給期間に対し、一定の賃金の上積を行うとしているが、他の60歳超契約社員については公的年金未支給期間についての上積は何ら示されていない。

N関労ではOS会社に対しても早急に要求書を提出し、提案の中身について解明を図り、皆さんに返して行きたいと考えている。