

働く仲間をたたくN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2013年1月17日(木) No. 83

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/>



闘春

少し遅くなりましたが、あらためて新春のお喜びを申し上げます。

と、挨拶をしたものの、本当に春なのだろうか。自然界では首都圏に大雪が降るなど厳寒の日々が続いている。

また、職場に目を移せば「処遇体系の再構築」や「グループ運営体制の見直し」等、身も心も懐さえも凍りつきそうな事ばかりである。

特に我家では一家が離散し、常夏ならぬ常冬となっている。私が満了型を選択し、徳島から兵庫へ単身赴任してから早くも9年。宝塚寮で引きこもりの日々が続く。この間、小学生だった次女も高校を卒業し、現在は高松の予備校での寮生活。長女は奈良の大学へ進学し、マンション暮らしだ。徳島の自宅には妻一人が居残り、泰然と暮らしている。金も無いのにこの四住苦……。

そう言えば今回の「処遇体系の再構築」、65歳まで単身赴任となる可能性も大いに有り得る。もし、そうなれば確実に「浦島太郎」と化す。誰一人として友人も無く、余生を送ることになる。それも自らの貯金で賃金を支払ってそうなる。ならば、闘うしかないだろう。

闘春!!

西N関労執行委員長 兼廣英治

「勤務地限定」は守れない 業務集約で本音

選択肢の無い本人合意。ごり押しの集約めざす

12月20日「今後の事業運営等を踏まえた処遇の一部見直し（以下、処遇の一部見直し）」およびNTT西日本から提案されている「新たな事業環境に対応するNTT西日本グループ運営体制の見直し（以下、運営体制の見直し）」について、ホームテクノ社と団体交渉を行った。

交渉に先立ち、N関労から要求書を提出していたところであるが「勤務地限定」の扱いについては11月26日に行われた本社交渉時の回答より、後退したものとなっており、その真意を確かめる交渉となった。

本社との交渉では「勤務地限定は尊重して行く」との発言があったにもかかわらず、ホームテクノ社による要求書への回答は「人員配置については、平成24年5月24日に提案したとおり、今後の柔軟かつ効率的な人員配置を図って行く考えであります。なお、人員配置にあたっては、業務上の必要性等により適切に対処していく考えであります」とし、「勤務地限定」の言葉すらでてこないものとなっている。

以下は、交渉の一部を抜粋したもの。

勤務地限定は

生きているが、守れない

組合：社員の勤務地限定についてホームテクノ社としてはどのように考えているのか。

会社：会社として、流動してもらわなければならなくなった職場では、本人同意が必要にな

ってくる。業務集約して仕事が無くなれば職転もある。

組合：勤務地限定は生きているのか。

会社：勤務地限定は死んではいない。本人希望は尊重する。しかし、本人同意の手もある。

組合：本人同意というが、今回の運営体制の見直しという集約合理化で選択肢をなくしての同意だ。「50歳雇用選択制度」では殆どの方が地元に残れることを唯一の拠所として最大30%もの賃下げを呑んだ。会社都合による本人同意だ。県域での職場が確保できないから、県外に出てもらいますとは、どういう了見なのか。一方的な契約破棄であり、配転を行うなら雇用選択以前の身分にもどしてから伺いをするのが道理だ。

会社：県域を跨った集約となるのかは、今のところ見えていない。懇切丁寧な社員対応をする。

組合：NTT西日本本社の提案では大卒の集約提案が出されている。社員によっては、県域を跨る人も出てくるのではないのか。そうした社員に対し、契約違反として違約金を支払うくらいの姿勢が必要だろう。

会社：勤務地限定を守れるのかと聞かれれば「勤務地限定は守れない」としか言いようがない。また、違約金は払えない。我々交渉委員にその権限はない。今回の提案での手当が今できる最大限のことだ。

同じ仕事でも賃金には格差が・・・

組合：NTT西日本本社とも議論してきたが、貴社社員とNTT社員が机を並べて同じ仕事をするようになる。年齢で言えば51歳と52歳で差がでることになる。同等の賃金が支払われるべきではないのか。

会社：会社が違うため一概に比較できない。また、人それぞれに違う。

組合：具体的にどう違うのか。総体的に賃金格差が生じているのではないのか。

会社：評価制度が導入されている関係上、個々の賃金について言えない。

組合：個別賃金が違うと言うが、貴社社員とNTT社員との評価にも違いがある。

会社：今回の見直しは、少しその点を配慮した制度となっている。

組合：貴社の提案では、成果手当加算（仮称）額で、ビジネス資格1級ジョブグレード1での「Ⅱ」評価でわずか3,860円の賃上げでしかない。確かに、NTT社員においても処遇体系の再構築で賃下げが予定されているが、それでも大きな差がついている。

会社：自分も1円でも多く欲しいが財務に与える影響が大きい。わが社では10,500人いる。今回の提案は会社として、出来る限りのものである。

組合：制度上、賃金を統一すべきである。これは賃金差別だ。

会社：NTTからの出向社員と50歳退職再雇用を選択した人との賃金が違うのは、納得の上のことではないのか。これは差別ではない。

60歳超・・・無年金でも

時給875円は据え置き

組合：貴社では60歳超契約社員はゴールドマイスター、コアスタッフを除き、時給875円（フルタイムは885円）を継続すると

している。また、フルタイムでの60歳超契約社員に年金特別措置（仮称、7,500円）と更なる措置として老齢厚生年金が支払われない期間のみ、14,917円（地域によって手当額に相違あり）を支払うと言う事だが、年金の穴埋めには程遠い。生活保護と大差ない額だ。15～16万円で食べていけるのか。

会社：人にもよるが、全ての補填は会社としてできない。

組合：60歳超を雇っても金の持ち出しはしたくないと言うことだが、60歳超の労働力の価値は”0”なのか。

会社：違うとは言わないが、会社をつぶしてまで支払うことにはならない。

組合：そこその賃金が払えないのか。時給875円はひどい。

会社：今回は時給まで見直すことにはならなかった。

組合：60歳超でも仕事は今までどおりでモチベーションは下がる一方だ。3割も下がって、またそこから875円になっている。例えばJRは時給1200～1300円だ。NTTはふざけている。社員をバカにしている。貴社社員の年齢別構成およびゴールドマイスター、コアスタッフの人数を提示して欲しい。

会社：60歳以上の契約社員の方が60歳以下の社員より多くなってきており、社員数が減少しているのは事実だ。マイスター、コアスタッフについては後日回答する。

評価制度、面談も行われず・・・

組合：遠く高知から池内さん、田植さんに交渉に参加していただいている。高知営業所の個別問題についても議論して行きたい。高知ではある社員の方が週3日勤務で60歳超契約社員を希望したところ、上長に「フル

タイム勤務でないとダメだ」と採用を拒否され、60歳超契約社員を諦めたと聞いている。

会社：会社側としては故障修理など、できるだけフルタイムで来てもらいたいという願望はある。そこをご理解いただいて、お願いする場合もありうる。

組合：だからと言って拒否すべきではないだろう。65歳までの雇用は「50歳雇用選択制度」での約束であり、会社都合で拒否することにならない。

会社：業務上必要のない所に契約社員を置けない。しかし、会社としてフルタイムで働いてもらいたい職場であっても、3日しか働けないからと言って契約社員を雇わないということではない。

組合：高知営業所での評価がずさんだと聞いている。田植さんは特別一時金の明細が明らかになった後で上長面談が行われたこともあると言う。評価制度の体を成していない。

会社：・・・・。

組合：これも田植さんの話だが、仕事へ出るため車へ乗り込んだところ、窓をノックされ、振り返ると上長が「今回はⅡ評価だ」と一言だけ言われたということもあった。こういうことは田植さんだけではない。多くの人がまともに面談を受けていないのが現状だ。また、田植さんが2011年の12月の評価で「Ⅰ」評価にされた時、面談の席で課長は「販売がゼロ」だけを理由とし、他の事柄については一切触れなかったと言う。貴社に確認するが全社員販売は評価の対象になっているのか。

会社：業容拡大による全社員販売は評価の対象外であり、現在は出来ないことになっている。

組合：今回、時間の制約もあり、要求書の回答も含め、問題点を残すことになった。継続審

アンケートにご協力を・・

Webでも始めました

13春闘要求・職場実態アンケートが昨年に引き続き、Webでも参加できるようになりました。是非ともご利用下さい。

N関労で検索→NTT関連労働組合協議会のホームページをクリック→左バーの**春闘要求アンケート**をクリック・・西日本のアンケートへ入ってください。

因みにアドレスは<http://www.n-kanrou.com/>
労働相談もやっています・・・・

Eメール：w-nkanro@cpost.plala.or.jp

携帯電話：090-1070-6839

横林執行委員までご連絡を・・

議とし、1月中には再度、交渉を持ちたいと思っている。そのつもりでいてほしい。

会社：了解。

////////////////////////////////////

次回のホームテクノ社との交渉は2月1日に行われることになっている。今回の交渉で解明できなかった点を再度、議論していくことになるが、田植さんのⅠ評価に関しては、評価の対象外である全社員販売を評価に反映させた不当極まりないものである。別途、要求書を作成し、評価の撤回を求める交渉を行うことになる。

また「グループ運営体制の見直し」での業務集約に際し、会社は配転を本人同意で乗り切ろうとしている。しかし「勤務地限定」は「50歳雇用選択制度」における契約事項であり、一方的な破棄が許されるものではない。

ただ、実際問題として一人では本人合意を拒むのは難しい。一人で悩まず、職場の仲間と話し合い、職場で一致団結して会社に抗すること以外に道はない。N関労としても出来るだけ力になりたいと考えている。大幅な賃金カットの他に配転までも許すことはない。