

# LALUZ

2005年5月11日(水)第28号

N関労 西日本 NTT 関連労働組合

発行責任者 島本 保徳

連絡先：神戸市中央区海岸通 11 NTT 神戸中央ビル内

Tel.090-1070-6839 (横林賢二)

Eメール: simatch@taupe.plala.or.jp

## 震災10年、夢のかけら つなげ



(写真は出演した「ちんどん通信社」)

第一〇回

被災地メーデーひろく

雨天に一五〇〇名結集

5月1日、神戸市長田区の若松公園で開催された「第10回被災地メーデー」は、「震災10年、夢のかけら つなげ」をスローガンに、あいにくの雨天にもかかわらず、昨年にも増しての屋台村に囲まれる中、1500名の労働者・市民を結集しました。

雨脚が段々と強まる中、労働者・市民の手作りのメーデーは予定通り行なわれ、阪神淡路大震災のなかで培われた労働者・市民の助け合いの精神を忘れず、初心に帰って労働者の団結づくりを強めていこう、イラクなどでの戦争に反対し、平和を守り続けていこう、という、強い意志を表明しました。

なお、N関労が出店した四国うわじま名産“じゃこてん”と“発泡酒”は、さまざまな屋台村の中では最高の売上高をあげました。



(屋台村の“店員”は大忙し)

成果主義賃金

西本社団交本日実施!!

詳細は次号で!

## 成果主義賃金見直し

### 会社回答書出る!!本日団交

当労働組合では、昨年末からの会社との継続事項である「成果業績重視の処遇体系の見直し」について、新たな質問事項を会社に対して提出し、このほど会社からの回答がありました。その回答を転載します。  
 なお、この回答書に対する団体交渉を本日も行いません。団交の詳細は次号でお知らせします。

組 合 要 求	会 社 回 答
<p>【前回未説明として残るもの】</p> <p>4項 1～4項 1.2項</p> <p>【新たな質問事項】</p> <p>1. 「月例給与における成果・業績反映ウェイトを2倍に拡大し、月例給与全体に占める割合を現行の2割から4割程度とする」とあるが、成果・業績反映ウェイトが現行2割で改定後4割となる根拠（構成要素と数値・計算方法）は何か。</p> <p>2. 「総合評価反映から業績評価反映に見直す」とはどのような意味か。</p> <p>3. 「上限の見直し」について、「年齢賃金昇給額（18歳と59歳の差）の1/2程度を意識し、引き上げる」とあるが、具体的にはどういうことか。</p> <p>4. 成果手当の見直しについて「上位評価を全体の半数程度に増大させる」とあるが、「上位」とはどのランクを指すのか。</p> <p>5. 時間外手当については前回の交渉時、「労働基準法に照らし合わせる。担保はない。業績手当として考える」との回答があったが、「成果手当」を基準内賃金としない理由・根拠は何か。また「成果手当」は労基法施行規則第19条における「月によって定められた賃金」に入らないのか。</p> <p>6. 今回の交渉（「成果・業績重視」による賃金制度）で「別途明らかにします」としたまま放置し、4ヶ月が過ぎようとしている。遅延の理由・経緯を説明されたい。</p>	<p>【前回未説明として残るもの】</p> <p>4項 1～4項 1.2項</p> <p>特別手当制度との関わり、成果加算の見直し、切り替えの具体的方法については、引き続き、検討中であることから、別途明らかにします。</p> <p>【新たな質問事項】</p> <p>1. 現行の月例給与における構成比率については、成果加算と成果手当の合計が2割程度であります。本見直しにおいては現行の年齢賃金を廃止した原資を新成果加算及び新成果手当に移行し、概ね4割程度とする考えであります。</p> <p>2. 現行の成果手当については、毎年10月から翌年9月までの間を評価期間とする総合評価を翌年2月から反映しているものであります。見直し後は毎年10月から翌年3月までの間と毎年4月から9月までの間の業績評価をそれぞれ6月と12月に反映するものであります。</p> <p>3. 成果加算上限の見直し幅については18歳時点の年齢賃金から59歳時点の年齢賃金への昇給額の1/2を意識しながら、現行成果加算の上限額の引き上げを行うものであります。</p> <p>4. 上位評価とはB評価以上を指すものであります。</p> <p>5. 成果手当については、従前から基準内賃金とはしておらず、今後も基準内賃金とするつもりはありません。              また、同手当が労基法施行規則第19条における「月によって定められた賃金」に該当するか否かについては、労基法37条と同手当の性格を総合的に勘案した上で判断するものであります。</p> <p>6. 貴組合から西N関労発第60号（平成16.12.17）をもって提出された要求書において、別途明らかにする旨回答した事項については、引き続き、会社として検討しているところであり、放置、遅延しているものではありません。</p>

# 報告

## 育児・介護休職の 制度が改正されました

「育児介護休業法」については、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を図る観点から、今回、(1)育児休業の対象となる子の年齢を、1歳6ヵ月に達するまで拡大すること、(2)同一被介護人についての介護休業について、要介護状態に至る毎に93日まで取得できるなど、職業生活を通じた休職の取得ができるようにすること、(3)小学校就学前の子を養育する労働者の看護休暇を、一年度につき5日まで取得できるようにすることなどの改正を行い、4月1日から施行となりました。

このたび会社側は、当労働組合にNTTの育児・介護休職制度等についても、必要な「見直し」を行うことを提示し、2005年4月1日から実施することとなりました。

今号では育児休職の部分について、その要旨を報告します。詳細については当労働組合までご連絡下さい。

### その1・育児休職

#### 休職の期間について

(現行) 子が生後満1歳になるまで、本人の申し出た期間。生後満3歳になるまで、原則として1ヵ月を単位として取得。

(改正後) 子が生後満1歳6ヵ月まで、本人の申し出た期間。生後満3歳になるまで、原則として1ヵ月を単位として取得。

#### 休職の再申し出理由の追加

休職については、休職開始予定日の前日まで取り消すことができます。

(現行) 配偶者の死亡。

(改正後) 配偶者の死亡。  
保育所における保育の実施を希望し、

申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

配偶者が産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)又は産後8週間の期間中であること。

任命責任者による休職の発令の見直し(省略)

#### 休職期間の延伸回数

(現行) 休職の期間は、本人の申し出に基づき、1回に限り延伸することができる。

(改正後) 子が生後満1年6ヵ月に達するまでの間

においては、次のいずれかの事情がある場合は、本人の申し出に基づき、1回に限らず延伸することができる。

ア．配偶者の死亡

イ．配偶者が傷病等により育児に従事することが困難になったこと。

ウ．配偶者が子と同居しなくなったこと。

エ．保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

オ．配偶者が産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)又は産後8週間の期間中であること。

本人の申し出た休職の期間の延伸と、延伸申し出の期間の短縮(省略)

#### 復職後の再休職の申し出

(現行) 同一の子についての復職後の再休職は、託児所を利用していた者が託児所の廃止または転勤により託児所を利用できなくなった等の場合を除き行わない。

(改正後) 次のいずれかの事情がある場合についても、同一の子についての復職後の再休職ができるものとする。

ア．婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しなくなったこと。

イ．保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

ウ．配偶者が産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)又は産後8週間の期間中であること。

## トピックス

### 成果主義賃金のひろがりのなかで、 労働者は終身雇用を支持

4月11日の朝日新聞によると、日本企業に成果主義賃金が広がる中で、終身雇用や年功序列賃金という日本型の雇用慣行を支持する人の割合が高まっている、と伝えている。

独立行政法人「労働政策研究・研修機構」によれば、昨年8～9月に実施したアンケートで、終身雇用の支持率は78%、年功序列の支持率は66.7%と、99年に調査を始めてから過去最高に。正社員から派遣社員への切り替えを強めたり、成果主義を進めたりする企業の動きに対し、労働者が警戒感を抱き、安定志向を強めている現状が浮き彫りになった形だ、と伝えている。

成果主義賃金を企業に導入するとき、経営者側は「成果に応じて賃金が増える、働き甲斐のある賃金制度だ」と宣伝しているが、実際は賃金総額抑制のために導入しているのが本音だけに、労働者はそここのところを見抜いている、と考えられる。

終身雇用の支持率は「良い」「どちらかといえば良い」と答えた人の合計。今回の78%は、01年に調査した前回に比べて1.8ポイント、99年の第1回調査に比べると5.7ポイント増えた。年齢別で前回に比べて伸びが目立ったのは、男性の40代（7.7ポイント増の78.7%）と女性の30代（5.1ポイント増の77.4%）。

年功序列についての支持率66.7%は、前回に比べて4.4ポイント増えた。男性で伸び率が目立ったのは50代で同9.7ポイント増の68.9%、女性では30代で同9.1ポイント増の64.5%、実際に“成果主義”によって賃金が抑制されている年代で支持者が増えている。

### 単身赴任者の通勤災害認定 赴任先へ移動中に事故死 休日でも「就業と関連」

4月22日の東京新聞によると、岐阜県の女性が、日曜日に自宅から単身赴任先の家へ戻る途中

の夫の事故死を通勤災害と認めなかった、高山労働基準監督署長の処分取り消しを求めた訴訟の判決で、岐阜地裁は21日、「週末帰宅型通勤」に当たるなどとして請求を認め、同労基署長の遺族給付金不支給処分の決定を取り消した、と報じている。

裁判長は判決理由で、単身赴任の夫が勤務のため家族がいる自宅から赴任先の家へ戻ることは「社会通念上、就業との関連性が認められ、通勤の要件を満たしている。赴任先までの移動が最短約3時間半かかることを考慮すると、通常は勤務日の前日に移動する」との判断を示した。

原告側弁護士は「単身赴任先へ戻る際、遭遇した事故を通勤災害とし、労災保険の対象とする労災補償保険法改正案を先取りした判決」と評価している。

判決によると、夫は金曜日だった1999年7月30日（金）の勤務後、岐阜県土岐市の自宅へ帰省。自宅で休日を過ごした後、日曜日の8月1日夕、翌月曜日からの勤務のため、同県高山市の赴任先の家へ向けて自家用車で移動途中の同県中津川市で沢へ転落し、死亡した。

女性は労災補償保険法の通勤災害に当たるとして、遺族給付金の支払いを求めたが、同労基署は「就業日に就業場所へ向かう途中の事故でなければ、通勤災害ではない」として認めなかった。

今国会に提出されている労災補償保険法改正案は、単身赴任者が家族の住む自宅から赴任先の家へ移動する際の事故を通勤災害の対象に加えている。

NTTにおいても、「構造改革」による広域配転によって、単身赴任者が増えているだけに、注目に値する判決だ。

### 表紙のことば・・・LALUZ

本紙の「LALUZ」とは、(ラ・ルール)と読みスペイン語で光、輝くといった意味です。

成果主義や、非正規労働者への置き換えが進むなかで、たたかう労働組合の必要性が求められていますが、NTTグループの職場で働く労働者の未来が光り輝くものであるために、職場に「闘いのとりで」としての労働組合を取り戻していこう、という意味が込められています。