

LALUZ

2007年3月22日(木)第46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: 尼崎市西長洲町2-2-1 NTT 尼崎別館内

Tel. 090-1070-6839 (横林賢二)

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

あす、ストライキ突入 NTTは単身赴任社員を地元に戻せ!

2002年5月、NTT東西は小泉「構造改革」に呼応して「NTT構造改革」と称する大リストラを、企業内組合の賛同を得て断行した。

その内容は、OS会社(孫受け会社)を設立し、社員11万人はそのまま在籍出向。ただ、50歳以上の社員はNTTを退職させ、OS会社で再雇用するとした。再雇用となった50歳以上の社員は賃金、諸手当、一時金等が大幅に減額となり(大半の地域は30%、兵庫は25%、大阪は20%)最低でも11万円以上の賃下げとなっている。

会社の「大規模市場への配転」という「脅し」が功を奏し、実に50歳以上の社員の内98%の人が泣く泣く退職届に判を押すことになった。

子供がまだ小さい、住宅ローンの返済が残る等の理由でNTT本体に残らざるを得なかった者は容赦なく強制配転が強行され、関西圏に集められることになった。

赴任を余儀なくされている。

単身赴任5年、いつまで続く? 見せしめの遠距離配転

赴任先の仕事は会社が理由に挙げる大規模市場(関西圏)でなければできない仕事でもない。どこでもやれる販売が主である。

50歳を過ぎてからの単身赴任……。精神的に

もきついが身体的にも無理が利く年齢ではない。成人病等、持病が悪化する者。単身赴任後体を悪くする者等、多くの不安を抱えての一人の生活が続く。

また、残された妻や子など家族にも大きな負担を背負わせている。

我々は人間らしく働き続けることを要求する。会社は直ちに「いじめ」の単身赴任を解消せよ、

単身赴任を余儀なくされている社員は、介護を抱えている人等一部を除き、いまだに地元に戻っていません。もうすぐ丸5年になります。慣れない大都市生活で身体を悪くした社員もいます。

私たち西日本NTT関連労働組合は大幅賃上げの要求とともに、単身赴任者を地元に戻せ、という要求をかかげ、ストライキで闘っています。

NTTは社宅・寮からの 社員追い出しをやめろ!!

50歳退職再雇用制度で

持ち家政策は空中分解

平成8年、NTTは企業内組合の賛同を得て「社員の持ち家の推進」をうたい文句に独身寮は35

歳まで、世帯用社宅は45歳までを限度とする入居期間を制定した「社宅定年制」なるものを策定した。

そして、今年10年の実施猶予期間を経て、独身寮については今年3月末までの退去を求めている。退去しない者(できない者)に対しては4月以降損害賠償として3倍の社宅使用料を徴収すると警告まで発している。

社宅、独身寮は社員が勤務先で仕事をする上で必要な福利厚生施設ではないだろうか? 会社は「持ち家を促進する」との建前とは裏腹に空き家となった社宅・独身寮はサラ地にして、土地をマンション業者に貸し出している。NTTの理屈で

は社宅・独身寮は遊休資産で、利益を生まない物、サラ地にして貸せば利益を生む、という利益一辺倒の考えが支配している。

NTTは住宅購入に必要なほどの賃金を支払っているのか。百歩譲ったとしても5年前の「50歳定年制度(雇用選択)」の導入以降は「持ち家」どころではない生活を余儀なくされている。

もはや「持ち家推進策」は破綻していると言える。ここに至り、再度、制度の見直しが必要となっている。

私たちは、実態の伴わない「社宅定年制」の廃止をNTTに要求し、ストライキでもって闘っていく。

おふさいど 蛇の生殺し

「蛇の生殺し」・・・半死半生にして殺しもせず、生かもしないこと・・・。

NTT労組が理解資料として1月11日に出したWEST号外「NTT西日本グループにおける今後の人材確保・育成について」を読んでの印象である。

この資料は「はじめに」でIP系人材の確保やレガシー系の有スキル人材確保などが喫緊の課題であること。また、NTT西日本グループの労働構成が社員の高齢化に加え、2.4万人のパート・有期契約等労働者が働く実態にあるとの認識に立ち、人材確保のためキャリアパス正社員制度を導入している。

はたしてNTT西日本グループ各社は人材確保のために正社員化(ハイフン)会社への社員化ではなく、広域事業部が運営するネオメイト・サービス社等への社員化)を望んでいるのだろうか。

この資料を見る限り「否」である。

では、例として「116・代理店コンサル部門」を見てみよう。

現在の登録型派遣社員では、雇用契約が3ヶ月毎の更新で時給制。

その社員がキャリアパスで契約社員となり、雇用期間が6ヶ月毎の更新となるが賃金は時給制。

キャリアパスを潜り抜けた契約社員から選抜された者のみ、1年毎の更新へととなり、賃金も月給制となる。

さらにそこから選抜され「事業運営の中心となり得る人材」と認められれば、雇用契約が3年毎に延長される。

さらに更にそこから選抜され、初めて正社員となるが「地域会社の人員状況等を勘案しつつ」との尾ひれがつく。

このことから判るのは「会社はいかに正社員を欲していないか」であり、実際に欲しいのは「いかにして労働者をこき使うか」という、餌としての「正社員化」であることが・・・。

契約社員にはいつまでも雇い止めが付きまとい、正社員になれたとしても我々と同じ評価制度による成果賃金(賃上げのない世界)が待ち受けている。

冒頭で「蛇の生殺し」と形容したが、この「キャリアパス正社員制度」には、それ以上の非人間性が貫かれている。