

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

# LALUZ

(ラルース)

2009年3月17日(水)春闘号外

**N関労** 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

事務所：尼崎市武庫町 1-36-22 NTT 武庫之荘別館 3F

Tel.090-1070-6839 Fax.06-6436-4076

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

<http://www.n-kanrou.com/>

## 会社側ゼロ回答、 18日に時限スト突入

私たちN関労は2月25日、春闘要求書(一律5万円の賃金引上げ、一時金年間6ヶ月(月例賃金)、50歳退職再雇用制度の廃止、成果主義賃金の廃止、社宅定年制の廃止等の要求)を提出。3月6日に回答が返されたが、いずれもゼロ回答(一時金、時間外手当は保留)と言えるものであった。

この回答を受け、9日、NTT西日本と団体交渉を行ったが進展を見ることなく決裂。18日のスト突入を通告するに至った。

N関労はすでにストライキ権を100%の賛成で批准している。春闘要求に対し、何らかの進展がなければ18日(水) 尼崎ビルで始業時から1時間の時限ストに突入する。

生活実態は賃上げゼロを許さない!!!

### 大幅賃上げで生活改善を

昨年秋に発生した世界金融危機の余波で製造業各社が軒並み単年度決算で大幅赤字とし、大量の派遣労働者を中心とする非正規の労働者を解雇するという事態の中、NTTはグループ連結決算において日本の企業でトップの1兆1600億円の利益を生み出す予定であることが報道されている。

私たちはこの利益は、NTTの職場で、額に汗して働く労働者が生み出した貴重な財産であることを強く主張する。労働者が働かずして利益は生まれないからである。この事実を見ず、NTT労組が早々と賃上げ要求をせず、闘わずして白旗を揚げてしまったことを残念に思うとともに、私たちN関労は一律5万円の賃上げを要求し、闘っていく。

それとともに、悪名高い50歳退職再雇用制度の導入によって退職させられ、否応無く30%の賃金をカ

ットされた社員の回復分として12万円をアウトソーシング会社に対しても要求している。

私たちは賃上げ要求の根拠を家族を含めた労働者が人間らしく生活できるための「労働力の再生産費」であり、会社の懐具合に左右されるものではないと考えている。そこには自ずと教育費や、会社が強調している持ち家等の住居費も含まれてくる。

会社側は、団体交渉においてNTT西日本の利益の薄さを強調したが、NTTグループ総体で株式保有も含めた内部留保が8兆円強ある中で、個別会社を隠れ蓑にした理由は通らない。もともと個別会社への所属振り分けは会社が勝手に行ったもので労働者が希望したのではない。

	会計年度					2009.3	
	単位	2004.3	2005.3	2006.3	2007.3	2008.3	業績予想
営業収益	億円	110,965	108,059	107,411	107,606	106,809	105,800
営業費用	億円	95,362	95,947	95,504	95,535	93,763	94,200
営業利益	億円	15,603	12,112	11,907	11,070	13,046	11,600

## 50歳退職・再雇用制度こそ悪の根源!!

### 今こそ廃止を

社員のモチベーションが上がらない最大の理由は、50歳で退職を余儀なくされる50歳退職再雇用制度（会社側は雇用形態選択制度であるといひ、社員の多様なライフスタイル選択に応えたものであるとうそぶく）である。最大30%の賃下げを余儀なくされる。子供の進学のための学費、住宅ローンの返済に負われる時期に30%カットである。

そしてあくまで退職を拒む労働者（いわゆる満了型社員）には遠距離配転で、本人や家族をも含めて痛めつける。関西圏にいる労働者には名古屋への配転を強行する。これが「人間企業NTT」の真の姿である。

団体交渉において、「この制度はいつまで続けるのか」との問いに、会社側は、「仮に50歳を迎える社員がNTT採用の社員だけになってもこの制度は継続する」と言い切った。ちょっと脅かせば、社員が50歳でやめてくれる、会社にとっておいしい制度ということか。今こそ労働組合の違いを乗り越えてこの悪制にノーと声を上げるときである。

私たちは50歳退職再雇用制度を直ちに廃止することを要求する。

## 日本には合わない!! - 成果主義賃金の廃止を

NTT労働者にとってモチベーションが上がらない第2の要因は成果主義賃金である。SAやAやBをとりに続けることは困難である。家庭を顧みずに仕事に取り組み、時間を忘れて遮二無二働かなければBさえ取れない。大概は「Cでいいや」となる。絶対評価ではなく相対評価なので、皆が目標を達成しても全員Bというわけではない。また目標は空想ともいえる数字である。NTT西日本金沢支店では光回線販売目標が月30回線という。誰が月30回線、半年で180回線とれるというのか？こんな無茶な販売目標を社員に押し付け、販売できなければD評価をつける。こんな許しがたいことをNTT西日本はやっている。

一時は成果主義賃金が流行って大企業が相次いで導入したが、結局社員の士気が上がらず、成果主義賃金から撤退する企業が相次いでいる。F社が代表例であ

る。結局アメリカ生まれの成果主義賃金は日本の産業の伝統を壊す役割しか果たさなかった。日本企業の成果主義賃金の導入目的が、真に成果を上げた社員に報いるのではなく、人件費総額を抑制する目的で行われたのだから当然である。日本では成果を上げた労働者にはポストで報いるのが伝統であり、日本の労働者はやりがいのある仕事に燃えるのである。

もう成果主義賃金にサヨナラを告げる時期にきている。いま成果主義賃金の見直し論議がされているが、小手先の手直しは無意味である。成果主義賃金そのものが今の日本の産業に合わないのである。

### 株主還元について（配当金）



【上がらない賃金を尻目に、株主への配当は年々上昇し、ついに1万円の大台を超えた】

## 持家制度の基盤は退職再雇用で崩れている

### 社宅定年制の廃止を

昨年、多くの仲間が社宅や独身寮から追い出された。10数年前に制定された社宅定年制による執行時期が来たためである。

独身寮は35歳、社宅は45歳の定年に対し、職場では「なぜ、そんなに早く」という声が上がっている。

しかも持ち家を持っていれば残ってもよいが、持ち家が無ければ出て行けという、なんとも奇妙な制度である。

では、会社は多額の住宅ローンも安心して受けられる賃金を支払っているのだろうか。「否」である。

また「50歳退職・再雇用制度」により、最大30%の賃下げを強いられる現状では、完全に会社の理屈は根拠を失っている。