

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2010年4月14日(水) No. 68

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/>

単身赴任者を地元へ帰せ！

50歳退職・再雇用制度を廃止せよ!!

—兵庫・尼崎拠点でストライキ決行—

「NTTは賃金を上げろ!」「吉川、高田、兼広君を地元へ帰せ!」・・・3月17日、力強いシュプレヒコールが尼崎ビルにこだました。

3月9日に開催した団体交渉において会社は「要求には応じられない」を繰り返し、その後も進展が見られないまま、17日のストライキ突入となった。

スト当日、8時過ぎから尼崎ビル門前に次々と支援者が到着。20分からはストライキ突入集会が開催された。

集会冒頭、兼廣委員長は「なぜN関労はストまでして闘うのか。以前、労働者の闘いが下火になったとき、もっと厳しい状況に追い込まれれば労働者は立ち上がる、と言われていた。残念ながらそうはならなかった。今できる最大の闘いをしなければ正しい総括さえできない。そんな思いが今日の1時間の拠点ストライキになった。最後のシュプレヒコールまで共に闘いましょう」と挨拶。

支援に駆けつけた尼崎地区労、武庫川ユニオン、大阪北合同労組、熟年者ユニオン等から次々と連帯の挨拶がなされた。その中で武庫川ユニオンの上山委員長からは「以前、神戸の川崎重工ビルの前で抗議集会を行ったが、風雨が強く集会には最悪の状況だった。しかし、そんな状況を押しでの抗議に川崎重工は気圧されたのか閉ざしたドアを開け、ビル内へ招き入れられた。そこで初めての交渉を持つことができた。私たちの闘いへの意気込みが闘いを前進させた」と本気で



要求貫徹へ会社に向かってシュプレヒコール

闘うことの大切さが紹介された。

この集会には過去最高の9団体21名が支援に駆けつけてくれた。また、要請はしなかったが、殆どの団体がそれぞれの組合旗や幟を持ち寄り、NTT尼崎ビルの門前を赤く染めることになった。

労働者の厳しい生活実態は“一労働組合だけの問題ではない”という認識が今回の共闘となった。



10春闘

ハイホン中国との団体交渉から

3月17日、10春闘要求についてハイホン中国と団体交渉が持たれた。福山から芳賀組合員、鳥取からは池田組合員を交渉委員に交えての交渉である。以下はその交渉模様の要約である。

「3割カットの概念は無い」と開き直り

組合) 今春闘の要求を決めるにあたり、アンケートを実施してきた。その結果、50歳でOS会社を選択した85%の方が退職金を切り崩したり、家族を働きに出すなどして何とか生活をしている状況が浮き彫りになった。ハイホン会社は社員や家族を養っていない。この状況をどう思うのか。

会社) 地域会社の財務は逼迫している。億単位の赤字が続く見込みだ。経済状況は冷え込んでおり、特に法人営業が落ち込んでいる。社員の生活の困難さは理解している。昨年の交渉で貴組合からも十分聞いたが賃上げは困難である。

組合) 社員の生活を補償するのが会社の責務ではないのか。

会社) 会社の黒字化の展開を図っていく中、社員へのフィードバックを検討して行く。

組合) 地域会社は西日本本体からの受託料で成り立っている。頑張っても受託単価を年々引き下げれば黒字にならない。地域会社は「生かさぬよう、殺さぬよう」の状態にしておけば将来にわたって賃上げはしなくてよいとの結論にしかならない。

会社) 地域会社の収入は受託だけで成り立っていないが、多くの割合を占めるのは確かだ。

組合) 収入に占める受託の割合はどれくらいあるのか。また、受託単価は年々下がっているのではないのか。

会社) 手元に資料がないので答えられない。受託単価

についてはそのような傾向になっているかもしれない。しかし、西日本本体が儲かれば受託収入が増え、賃金が増えることもある。未来がないわけではない。

組合) その図式は信頼できない。会社側も「未来がある」と言わず「無いわけではない」と表現するのはそう思っているからではないのか。社員については賃上げしないどころか、地域会社では3割カットされたままだ。それに対し、株主配当を増加させ、企業の内部保留も貯めに貯め込んでいる。あまりにも配分が不公正ではないか。

会社) 地域会社は株式を持っていない。また、内部留保は企業経営上崩したくない。ステークホルダー（利害関係者）として株主に報いなければならない。その中で労働者の生活をも考えてゆく。

組合) 09春闘と同様に今回も30%カット分の回復として12万円、生活向上に3万8千円を要求しているがどう思うのか。

会社) 退職再雇用制度は会社として苦渋の選択であった。地域会社としては30%カット分と言う概念はない。皆さんを新入社員として雇用したのであって、地域会社としての賃金である。

組合) 福山では「50歳退職・再雇用制度」によって賃金が25%減額になった。この賃下げに対し、モチベーションはどうなっていると思うのか。

会社) 社員の活力は少し低下していると考えている。

組合) 少し低下しているどころか大きく低下している。年間250万円の減額となる中、子供を大学に行かせ、それまでの貯金や退職金も食いつぶして今は700万円しか残っていない人もいる。私たちは誇りをもって仕事をしたいだけだ。しかし、強い不満を心の底にずっと持っている。

会社) そういう状況は今迄も聞いている。

組合) 一時金では3割カットどころか地域会社でC評価になればNTTの55%位しかない。このことによる社員の生活の苦しさも理解しているのか。

会社) ……。要求には応じられない。

お客様より評価が大事 危険な延期オーダー取消しも..

- 組合) 成果主義賃金制度により、モチベーションの低下、活力の低下が見られる。将来展望を描けないのだから気持ちも冷え込む。やる気をなくさせる制度だ。
- 会社) 基本的に成果主義賃金制度は成功している。ただ、問題点も出ているのでそこは改善していかなければならない。風通しのよい職場にしなければならない。
- 組合) 先にも述べたようにハイホン会社では社員を養えていない。そんな会社が「もっと働け」などと言えるのか。また、ハイホン兵庫、ハイホン北陸の情報漏洩、公正競争にそむく行為による業務改善命令や訴訟沙汰など、成果主義賃金制度により、社員間の競争により、少しでも自分の評価を上げようとした結果であって、法にふれることまでさせてしまった。速やかに制度を廃止するべきだ。
- 会社) そのことについては会社としてウィズ・カスタマー運動により、以後そういうことが起こらないようにしなければならない。
- 組合) 鳥取支店では光受注を3年間、西日本の支店の中で上位をキープしていたが、本年度は落ち込んだ。その中で平均開通期間で一位を取ること为目标としている。お客様の注文をなるべく早く開通させるのなら分かるが、工事希望日にギリギリ間に合うようにならないと投入せず、一旦、工事延期が出れば取り消して改めて新規投入をするよう指導されている。更に受注促進のため、中古パソコンを安く入手できるような施策を西日本で始めた。ところが工事日までに中古PCがお客様に届かない。このことに対し「安いPCなのだからお客様に我慢してもらおう」、「工事日までに届かないことを了承してもらっているのだから問題はない」また、「1ヶ月間の無料期間があるのだから使えなくても仕方がない」というような議論が普通に行われている。

平均開通期間の短縮施策と相まって鳥取支店の場合、開通、PC受領の期間が特に長くなっている。これが会社の言うウィズ・カスタマーなのか。

- 会社) ウィズ・カスタマーとは言えないと思う。誰も問題として取り上げないのか。
- 組合) 何度も言っている。しかし、言うことを聞かない。支店長以下、支店をあげての施策になっている。儲けのためにウィズ・カスタマーは吹っ飛んでいると思わないのか。
- 会社) 事情を把握していない。調べてみる。

正社員化に道閉ざす ハイホン会社

- 組合) ハイホン会社で働く派遣社員はどこで雇用しているのか。
- 会社) NTTグループ会社の各派遣人材センタから大半まかなっている。
- 組合) NTTグループ内で、派遣社員を貸し借りしているということか。
- 会社) もっぱら派遣ではない。人材派遣はそれなりにコストがかかる。人材派遣事業も本当は外部に頼む方がよい。
- 組合) 現在の非正規社員の人数はどうなっているのか。
- 会社) 中国全体で09年11月現在、非正規社員は2453人、内契約社員1156人、派遣社員1297人となっている。
- 組合) 鳥取支店でも契約社員で4~5年勤務し、業務に精通しているし、指導もできる。その上、会社からの表彰を沢山貰っている。そんな優秀な人材でも正社員化しないのか。スキームがないのではなく、スキーム(枠組みを伴った計画)を作る気がないのではないのか。
- 会社) ずっとこのままかは分からないが、現在はそういうスキームになっていない。
- 組合) 同じ職場で本体からの出向社員、退職再雇用の社員、60歳越え契約社員、契約社員、派遣社員が団子になって同じ業務をしている。なのに

賃金その他、労働条件の多くに格差がある。良いわけがない。派遣社員の方たちは苦楽を共にした退職者の送別会に金銭的な問題で出席できないでいる。せめてそれくらいできる賃金にしてほしい。

会社) 意見として承っておく。

上記の内容から分かるように、ハイホン中国は低賃金による社員の活力の低下を認めた。だが、その一方で「成果主義賃金制度は成功している」とした。明らかに矛盾した内容だが低賃金による労働意欲の低下は嫌でも認めざるを得なかったのだろう。

また、成果主義賃金制度が如何に弊害が多いものかをハイホン中国は露呈した。工期短縮に見せかけるためだけに延期オーダー（事故付きオーダー、バックオーダー＝B・Oとも呼ばれる）を取り消し、再投入している。明らかに社内規定違反である。延期オーダーをシステムからむやみに取り消すと注文が消失する事故に繋がる。そのためシステム上はそのままにして別途、管理簿上で管理していくのが本来の姿である。

“評価を得るためには手段を選ばず” がここでもまかり通っている。だが、事は更に深刻であり、最悪である。

調査を約束したハイホン中国へ4月8日に報告を求めると、返事はなんと「忘れていた」である。

不正を何とも思わない、それを監督できない、いや、する気さえない。そんな管理者が我々に評価を下している。

いっそ「成果主義賃金制度」を改名し「不正主義賃金制度」としてはどうか。名は体を表わす……。

3・17ストライキ模様



持ち寄った組合旗を
背にしてのピラ配布



スト突入集会で挨拶する
西N関労 兼廣委員長



通信労組兵庫分会
多胡分会長から連帯の挨拶



地元 武庫川ユニオンの
上山委員長も駆けつける