

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2012年11月27日(火) No. 81

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/>

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

集約合理化を目的に

ハイホン会社を解体

NTT西日本は9月24日「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について」(以下、グループ運営の見直し)を提示、安定的な財務基盤の確立を目指すとした。しかし、会社が目指すとした「安定的な財務基盤」は地域会社(ハイホン会社)を廃止、新設するビジネス営業会社(仮称)をはじめ、既存のマーケティングアクト社等へ業務を移管し、府県域からブロックへの集約合理化を見据えたものである。これにより、大規模な流動が予想され、NTT社員の配転はもとより、OS会社社員についても執拗に同意を迫られ、実質的に勤務地限定が切り崩される可能性も否定できない。また、配転できない契約社員、派遣社員に至っては首切り(雇い止め)となる。いずれにしても労働者の犠牲の上になりたった安定であり、決して容認できるものではない。

N関労では「グループ運営の見直し」について10月9日に要求書を提出、同月29日に団体交渉を行ってきた。ここでは団体交渉の議事録を交えながら、若干ではあるが同提案をより具体化した11月15日提示分についても報告して行きたい。なお、交渉では処遇体系の見直しについても言及している。

見直し後、労働条件はどう変わるのか。また、勤務地限定は・・・

組合：ビジネス営業会社(仮称)は新たな事業であり、今までの労働条件を持ち込めないのではないかと。また、退職再雇用者の勤務地

限定は守られるのか。

会社：退職再雇用者については元々、府県域は同意の手続きをしている。条件無視はしないし、尊重していく。新会社では労働条件が変わる事を念頭に置いている。地域会社より低下するのかについては今は言えないし、文書化もされていない。

組合：今回の提案は拠点集約が大きな柱だ。提案に当たっては整合性を表明する必要がある。地域会社廃止後の再雇用の約束についても明確にしてほしい。

会社：検討後、労働条件を提示したい。

組合：本来、今回の提案は労働条件とセットで説明するものだ。今後の組織の再編に伴い、拠点集約されるが、そうすると退職再雇用者の流動も考えられるのではないか。

会社：あくまで社員が同意した上で配転するという雇用選択制度であった。また、そうした中で地場賃金で働いてもらっている。

組合：労働条件を説明せずに組織再編を先行させるのはおかしい。

会社：その前に組織再編を組合に説明している。

組合：労働条件面では、決まっていないことも多くあるのではないか。

会社：多くあるのも事実だ。今後も組合に提案し説明して行く。

同じ職場、同じ仕事で賃金格差

組合：「処遇体系の見直し」後、50歳以上では賃金の異なる社員がまったく同じ仕事を机を並べて行うことになる。同じ仕事をしながら、賃金に差があるのはおかしいのではないか。また、会社は今まで50歳以上の社員に関しては、こう言う事になるのを避けてきたのではないのか。

会社：賃金格差だけで見るべきものではないと考える。退職再雇用者は勤務地が府県域限定であるのに対し、NTT社員は全国流動型社員であり、雇用契約が異なる。

組合：会社は雇用が違う事から、賃金が違ってても良いというが、退職再雇用者のほとんどが「地元を離れることができない」「今の仕事を続けたい」との思いで最大30%の賃下げを飲んできた。退職再雇用を選択するように追い込んだのは会社ではないのか。

会社：会社としては見解が違う。自由意思に基づいて選択してもらっている。

組合：誰も賃下げを望んだ訳ではない。泣く泣く応じた社員が圧倒的である。

会社：感情的に見るとそうかもしれないが、雇用形態が違うから一律賃金とはならない。

組合：では、満了型社員とNTT社員は同じ会社の社員でありながら処遇体系見直し後の賃金体系が違う事をどう考えているのか。

会社：満了型選択者は従来の制度で選択した賃金であり、この制度は維持することになる。

組合：同じ会社の中で二つの賃金制度があるのはおかしいではないか。

会社：新たな就業規則を作ることになる。

満了型、退職再雇用者に差別止まず・・・

組合：OS会社では60歳超契約社員の時給が875円、あるいは885円ではあまりにも低い。サントリーは言うに及ばず、JRでも1200円以上であり、公務員はもっと高い。上場企業の中で最も低いのではないか。

会社：会社の中ではすべての人が875円、885円ではない。

組合：コアスタッフ等の事だと思うが、ごく一部の人ではないのか。多くの人が無年金になればやっていけない。どうするつもりなのか。また、本社においても賃金を引き下げようとしている。なぜ、若年層から引き下げるのか。60歳超えてからの年収が下がり、300～400万円になるというのであれば分からないでもないが。

会社：退職再雇用者には手当を出すようにしている。

組合：帰郷実費を半年で9回の支給にするとあるが、満了型社員は従来の7回とする根拠は何か。

会社：満了型社員の処遇については、今回の処遇体系の見直しに伴うものとは違うからだ。

組合：社員に無年金者が出てくるための見直しではないのか。今回、高齢者雇用に関する法律が一部改正になっている。満了型社員の処遇をどうするのか。

会社：会社として、国の施策の肩代わりをわが社がする責任はない。

組合：そうは言っても法律に反する事は会社として出来ないのではないか。満了型社員は現行60歳超えの契約はしないとしているが、今後のことはどのように考えているのか。

会社：なんら現行のままで問題ないと考えている。

組合：この法律に関して厚生労働省に問い合わせたの事か。

会社：問い合わせはしていない。満了型社員については60歳退職を前提に選択され、会社と契約を結んできている。従ってこの法律には抵触しない。

組合：契約書なるものを書いた覚えもない社員もいる。また、この法律はその後にできた法律である。どのような確証があるのか。

会社：満了型社員は60歳で退職するものと「見なす」とした。そう理解している。

組合：この件については、裁判で争う事になるかも知れない。その認識でいてほしい。

どうなる拠点集約・・・

今回の「グループ運営の見直し」提案では拠点集約業務などを提示はしているものの、職場名等、固有名詞を記載するまでには至っていない。会社資料からのほんの一部に過ぎないが、拠点集約業務についてのみ抜き出してみた。

拠点集約業務として計画されているのはマーケティングアクト社では、代理店コンサル、116、営業系SOC（光、レガシー）であり、ブロック内での集約となっている。設備系会社では相互接続（DF・DSL）がブロック跨りの集約となり、故障受付、設備系SOCがブロック内集約となっている。なお、一例として「高知のSOCをブロック拠点である松山へ持って行くことはあるのか」と聞いたところ、会社は「詳しい事はまだ決まっていないが、その例でいえばロケーション替えになるだけであり、現実的でない」とのこと。あくまでも業務集約が伴うということのようだ。

集約については具体的な職場名が判明次第、当機関紙でできる限り報告して行きたい。

N関労からの提案

待った無しの地震対策

職場で避難訓練を

9月に開催したN関労定期大会で「会社に地震対策としての避難訓練を実施してほしい」との要望が出された。最大死者数32万人……。東日本大震災をはるかに上回る被害が想定される「南海トラフ地震」への対応である。

東日本大震災では多くの方が学校や職場等で被災された。職場や学校での確な避難が行われてさえいけば、と思われる状況も数多く報告されている。

私たちは1日の3分の1を会社で過ごしている。職場での震災への対策は必須である。

要 求 書

昨年3月、太平洋三陸沖で発生した東北地方太平洋沖地震がもたらした東日本大震災は2万人にもおよぶ死者、行方不明者を出す未曾有の大災害となった。この東日本大震災をはるかに上回る被害が想定されているのが「南海トラフ地震」である。

南海トラフでは約100年～200年ごとに地震が発生しているが、中でも東海地震は前回の安政東海地震（1854年）からすでに150年以上経過し、いつ起きてもおかしくない状態にある。また、専門家は東海地震に連動した東南海、南海地震が起こる可能性が高いとしている。

この南海トラフが引き起こす地震災害について、国は二つの有識者会議を設置し、被害を想定した。それによれば死者数は最大で32万3000人。そのうち津波による死者は全体の7割の23万人に達する。

東日本大震災をはるかに上回る死者数だが、有識者会議では迅速な避難により津波の死者は8割減らせるとして、国や自治体に対し避難施設や避

難路の確保を図るよう求めている。

国や自治体が災害の対策を講じることは言うまでもないが、多くの社員等、関係する労働者を有する貴社においても、安全労働を推進する立場から震災について必要十分な対策を講じる義務があると考えている。

地震の揺れそのものへの対策、地震性火災と呼ばれ同時多発する火災、津波への対策等、一概に対策といっても多岐にわたるものである。また、地理的な条件によってそのシチュエーションは千差万別である。

N T T 西日本本社において基本的な震災対策を立案し、各地域会社で局所別、ビル別ごとにそれぞれ地域特性に合わせた対策を立てることが必要である。食料や水などの備蓄、避難施設や避難路の選定、局外作業員への対応、地域住民とのかかわり等の対策も必要になってくる。その具体化のため専門のプロジェクトチームを立ち上げることを提案する。

震災対策は早ければ早いほど効果があると思われる。まず避難訓練の早期実施である。訓練を行うことにより、計画で見落とし部分も見えてくるだろうし、地震への関心も高まり、災害時により多くの人命が救われることに繋がるものである。

貴社には早急な震災対策、特に避難訓練の実施を切望する。人命の尊さはいまさら言うまでもないことである。



加入了！！

自分に ケジメ！

ホームテクノ高知営業所
田植 重男さん

1974年、電電公社入社以来“職場に労働組合を”ということの基本にやってきました。しかし、この十数年間は家庭の事情等もありN労の一組合員で過ごしてきました。2002年に50歳退職再雇用制度が実施された時

は職場の周りの人と同じく「仕方がないな」と思いましたし、自分が50歳になった時も退職再雇用を選びました。評価制度が導入された時は「事故をやった人、病休の人は仕方がないか」と思っていました。しかし、数年前にD評価、昨年冬に1評価を受けました。評価の中身は「モチベーションが低い」「販売が0」と管理者の主観的な思いや、本来業務でないところで評価されました。同じように1評価を受けた人の話は「口の利き方が悪い」等々。管理者が恣意的にどうにでも出来る制度でパワハラの最たるものではないでしょうか。

今まで、職場集会等で意見を言っても労組の方針には反映されないだろうとはわかっていましたが「不満のはけ口」の場にしていました。だいぶ遅くはなつたのですが自分なりにケジメをつけたいと思いN T T 労組を脱退しました。

職場の一人ひとりの声を大切に、すべての働く仲間と連帯するN関労の闘いの隊列に加わることになりました。N関労みなさん、あまり活動は出来ませんがよろしくお願いします。

記

1. 早急に「南海トラフ地震」への震災対策を実施すること。
2. 地域別、局所別、ビル別の避難計画を立案し、早期に避難訓練を実施すること。
3. 震災対策専門のプロジェクトチームを立ち上げること。

以上。