

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2016年3月15日(火)号外/尼崎版

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: kanet@tokushima.email.ne.jp

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

16春闘 本日、尼崎ビル、潮江ビル(高知)の2拠点で..

実質ゼロ回答を受け、

ストライキ決行へ

西N関労では、1月から取り組んだ16春闘職場要求アンケートにNTT西日本、各OS会社に働く257名から回答が寄せられ、賃上げ要求額や福利厚生の充実など、アンケートで得られた生活・職場実態、要望等を基に要求書を作成、2月25日にNTT西日本本社へ提出することになった。

しかし、3月2日にNTT西日本から返された回答は、賃上げについては「経営環境は依然として非常に厳しい状況にあり、業績見通しや財務状況・事業動向等を総合的に勘案し、慎重に検討のうえ、別途回答する」と言うものであり、社員の苦しい生活を一顧だにしないものであった。

また、社宅定年制の廃止や満了型社員を地元へ帰すこと等については「要求に応じられない」または「会社の責任において適切に対処している」に終始したものであった。

このような実質ゼロ回答を受け、3月4日、NTT西日本本社との団体交渉に臨んだが、進展を見ることはできなかった。交渉の最後に今後、満足できる回答が得られない場合は、3月15日、兵庫センタ(尼崎ビル別館)において始業時から

1時間のストライキに入ることを通告し、交渉を終えることになった。



【多くの仲間の支援が..15春闘・尼崎ビルにて】

以上のような経緯や状況から、ストライキは避けられないと判断。要求実現に向け、兵庫センタにおいて時限ストライキ決行を決断するに至った。

なお、交渉では16春闘要求と共に同社から提案されている「多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度等の見直し(以下、サービス制度の見直し)」についても議論されたが、サービス制度の見直しについての交渉模様については、改めて当紙で報告したい、と思っている。

NTT西日本本社との交渉模様

組合：一昨年、昨年と貴社においても僅かばかりの賃上げが行われたが、消費税率3%の引き上げに見合うものでは無く、我々が行ったアンケートにもそのことが現れている。一昨年、昨年の賃上げでは社員の生活は改善されていない。

会社：会社として社員の事を考え検討中だ。

組合：持ち株会社は空前の利益（営業収益は6期連続の増収で過去最高となる1兆4000億円、営業利益は1兆2500億円を見込んでいる）を挙げている。西日本についても第3四半期で前年度を360億円上回っている。賃上げできない状況ではない。

会社：確かに第3四半期の実績を見れば利益を上げているが、減収増益に変わりはない。増益はひかりコラボによる販売委託料等、マーケティングコストが下がったためだ。固定電話の減収を光回線で補うようになっていない。

組合：西日本をはじめ、OS会社やその下も含め、生み出された利潤が持株会社に行っている。賃上げに結びつけていくのが西日本の経営者としての責務ではないのか。さらに言えば、持株会社では累積で約2兆8千億の自社株買いを行い、金をドブに捨てている。賃上げ出来ない、と言える立場に無い。

会社：持ち株会社の事は議論しない。賃上げについては別途回答させていただく。

組合：我々が行った16春闘職場要求アンケートでは社宅定年制を廃止して欲しい、との声がOS会社の社員から多数上がっている。会社は違うが社宅や独身寮はNTT西日本が所有していることもあり、あえて議論したい。社宅定年制は持ち家を推進するとの意味合いもあるが、現実には社宅や独身寮を廃止し、固定資産として有効利用する制度だ。

会社：どのように活用するかはこれからも考える。

社宅が空いてれば入れたらいい、との意見もあるが、別の活用もある。

組合：OS会社にはCP（キャリアパス）社員や自社採用社員がいる。その方の賃金で持ち家がすぐに持てる状況にない。ある年齢（社宅は45歳）で社宅を出て行くことになれば、働けなくなる状況も生まれてくる。今回の「サービス制度の見直し」提案はより良く働いてもらうことを理由にしている。であれば、社宅定年制も変えていただきたい。OS会社の社員にとっては切羽詰まった問題になっている。

会社：社宅利用については今後も考えて行く。

.....

譲れないものは譲れない、との覚悟を持ってストライキを打ちぬきたい。

西N関労の16春闘要求

1. 社員一律5万円の基準内賃金の引き上げを行うこと。
2. 夏期・年末合わせて基準内賃金プラス成果手当・扶養手当を合算した賃金6ヶ月分の特別手当を支払うこと。
3. 成果主義賃金制度を廃止すること。
4. 高齢法を損趣し、満了型社員を65歳まで雇用延長すること。
5. 強制的な配転となっている満了型社員を地元へ戻すこと。
6. 旅費については見直し以前に戻すこと。
7. NTTグループ全職場においてパワハラ、セクハラの実態調査を行い、パワハラ、セクハラのない健全な明るい職場を目指すこと。
8. 人間ドックの充実を図るなど、福利厚生を充実させること。
9. 社宅定年制を廃止すること。