

J M I T U 通信産業本部第 7 回定期大会委員長あいさつ

第 7 回定期大会に参加された代議員ならびに特別代議員のみなさん、傍聴参加の皆さんご参加ありがとうございます。

そしてお忙しい中大会にご参加いただきました J H U の山口委員長ありがとうございます。通信産業本部執行委員会を代表して皆さんにご挨拶をさせていただきます。

今年もコロナ感染が高止まりとなるもとの、大会はオンラインで 1 日の開催としました。オンラインではありますが活発な意見交換がされ有意義な大会となるよう、大会運営に努力しますので皆さんのご協力を宜しくお願いします。

私からは今の社会情勢と N T T グループの動向、今年度の運動の在り方にふれて大会での論議に生かしていただける様、3 点にわけて述べさせていただきます。

政治腐敗も極みの岸田政権

「1 つ目」は、安倍・菅・岸田と政権の看板がすぐ変えられましたが、コロナの感染拡大が 2 年半を超え第 7 波に及んでいる今日でも無策を続けてきた歴代政権の対応を反省せず、医療と国民の命を守る対策を取らず、成り行き任せの「でくのぼう」政治を行っているのがいまの岸田政権です。

「聞く耳を持つ」首相として売り込みを図りましたが、聞くだけで現状に流されてまともな対応が出来ないのでは、トップに座る価値がないことは明らかです。

インチキ靈感商法で摘発を受けた統一教会が、名前を変えて暗躍することを容認した当時の自民党政権は、政治利用と利権あさりをのばなしにしたまま癒着が進み、多くの国会議員や地方議員との関係が明るみに出て来ています。

長期にわたる金権腐敗政治がもたらしている大きな害悪であり、全容を白日の下にさらし監視の目を強めながら関係性を断ち切らせることがまず必要です。

この様な基盤を作ってきたのが安倍政権であり、その長期政権下で行われてきた様々な悪政により、実質賃金の低下、教育水準の低下、研究者の海外流出と能力低下、物価上昇による国民生活困窮などが進められ、それと対照的に大企業・財界奉仕や政治の私物化、民意を無視した敵基地攻撃能力増強を手助けする基地建設の強行などを行い、歴代政権に蛮行を受け継がせている政治家です。

この様な安倍元首相を「国葬」とすることに、断固反対の意思を表明したいと思います。

テレワークとジョブ型で生活と雇用破壊

「2つ目」は、NTTグループの「働き方変革」についてですが、政府は「骨太方針2022」で多様な働き方の普及を図るためテレワーク促進と労働移動の円滑化で、労働者の職業選択の幅を広げ多様なキャリア形成を促進すると述べました。

NTTグループはこの方針に沿ってテレワークを推進し、今年3月でグループ平均71.4%と昨年より2.7%増加させ、同時に現行賃金制度では一般職1級までは昇格による一定の所得と年収を保証していましたが、今後は賃金を減額し評価でしか賃金が上がらない「ジョブ型人事・処遇制度」を来年4月から導入するとしています。

本制度の特徴は「雇用の専門分野化と流動化」そして「高スキル者の優遇」です。

制度の導入目的には、「労働市場でも通用する人材の育成と、労働市場からの人材確保」、そして「希望するポストへの異動を可能とする仕組みの拡大と推進」が掲げられており、「雇用の流動化」が促進されます。

さらに「専門性の高い社員に報いる処遇」として、一般社員むけグレードランクの上位にスペシャリスト・グレードランクが設けられます。

ところが逆に、一般社員は「年次や在級年数ではなく、専門性の高まりや行動の発揮度に応じた昇格に見直す」としており、上司に評価されなければ年齢を重ねても一定の賃金が保障されず、基本賃金は生涯上がらないこととなります。

移行後の賃金水準も問題です。ジョブと関係のない手当だとして多くの手当が廃止され、移行後に基本賃金となるグレード賃金と、基準外となる成果手当にその相当額が担保されていないため、移行後のグレード賃金と成果手当の合計が昇給を含めても移行時の基礎額を下回ることとなります。

会社はこの「賃下げ」を和らげるために、緩和措置期間を修正し「2年間から4年間の現行水準維持とその後1年間は1/2額を支給する」に変更し、3年間での段階的削減を提案していますが「賃下げ」となることは何も変わりません。

基本賃金の低下で特別手当の減額は、3年間での段階的削減の提案から1年間は現行水準を維持し、1/3ずつ1年ごとに減額すると修正しており、退職手当も現行制度と比べ累積額低下に対し、3年間の経過措置から4年間に延長を行うとしています。

すぐに下がらないことで安心を与え、バラバラの期間で各々の削減を固定化させて、あきらめさせるための会社と御用組合の常とう手段です。実質的な生涯収入の減額制度化に対し、実施期間の延長ではなく、賃下げの制度化反対の運動を広げることが労働者の生活を守るための運動であることに確信を持ち、さらに奮闘しましょう。

扶養手当もパートナーに月1万9,300円、祖父母には月一人の場合で1万1,500円が支給されていますが、この扶養手当廃止も経過措置として移行後2年間は現行を維持し、その後2年間は1/2の額を支払うが、その後は若干の子ども手当増額と「パートナーの社会進出支援」だとして、扶養手当廃止を合理化することは許されません。

問題は、この様な賃金減額と生涯生活設計を壊す会社提案を、未だ知らない労働者がいることがアンケート結果からも示されており、このままなし崩し的な導入ありきの対応は絶対に許されません。

そのために第2弾の新リーフレットを作成し、一人でも多くの労働者に事実を知らせ、反対の声を共にあげて、改善にむけてたたかうことを、呼びかけてきました。

実施予定は来年の4月です。黙って見過ごすことはできません。残された期間を有効に活用して、秋から来春への第3弾の取り組みと運動を皆さんに呼びかけたいと思います。

もう一つはNTTグループが、自らのデジタル・トランス・フォーメーション(DX)の推進で、政府のDX推進にも貢献できるとして、リモートワーク制度推進に取り組み、今後は「リモートスタンダード組織」を、「全社に適用する」としていることです。

会社は提案で「仕事を生活の一部としてとらえ」、「働き方を自由に選択し」、「働く場所と働く時間の柔軟性に加え」、「住む場所の自由度を高める」、そのために「新たにリモートワークを基本とする働き方を設定する」として、7月1日からリモートスタンダードを適用しました。

この提案は、働き方の基本を大きく変えることになります。

今までは、定められた勤務事業所に通勤をして、職場で勤務することが基本でした。

しかし今後は「職場が自宅」で、そこでの勤務となり、仕事はリモートワークが基本になります。

職場事業所には、業務命令での出張でしか出社できません。

これを順次、NTTグループ全体に拡大するとしています。

勤務場所が自宅となることで、安全労働・労働時間管理・労働場所確保に伴う労働環境の整備・労働災害適用問題など、労働組合が関与するための労働者への対応がさらに難しくなり、労働強化が進むことが懸念されます。

この様な、今後の働き方問題に対しては労働者との対話を重視しながら働き方変更に伴う労働条件の低下や、賃下げを始めとする様々な労働強化に対し労働組合としての役割を發揮して、まず要求を聞き取っていくことが必要です。

要求の多数派をめざす運動の構築を

「3点目」は、職場労働者は「何を求めており、私たちはそれにどう応えていけば良いのか」という疑問が、運動を進める上では付きまとうのではないのでしょうか。

それには労働組合としての運動の基本を、着実に実施することで応えることができます。

要求の多数派となるため、多くの労働者からの職場での悩みや問題を聞き取ること。

そのための手段として「要求アンケート」を最大限活用することです。

同時に、会社が提案する内容の問題点を分析し、いち早く労働者に知らせ意見や要望を聞くことです。ここでも「アンケート」が効果を発揮します。

要求把握は組合運動の基本です。基本を怠ることなく着実に実施することが、求められる重要な取り組みです。

そして労働者の要求に応えるためには、会社に改善を求める要求書を提出し、交渉を行い、全国の職場労働者に要求内容と交渉内容を宣伝で知らせ、新たに意見を求める、この繰り返しの運動を行なうことが、労働者の求めに応えることであり信頼につながることで

す。皆さん方が日頃から行っている運動を、より充実させる事こそが労働者の要求に応えることであり、組織の信頼を高めることに確信をもって、新たな取り組みにチャレンジして行きましょう。

最後になりますが、いまの岸田政権は「無能・無責任内閣」であり、国民のためには動きませんが、国民生活に害をなすことだけは財界や経団連の顔色をうかがって実行しようとしています。

原発問題もその一つです。後処理方法が確立せず、壊れれば甚大な被害を及ぼすことになる原発の再稼働と同時に、延長運転まで認め、さらに新設にまで言及し、いまだに復旧の目途すら立たない東日本災害の教訓を、なかったこととして踏みにじろうとしています。

通信産業本部は2方面のたたかいを強化して、早期解散・総選挙で悪政を正し、新たに国民のための政治実現へ政治変革を求めて奮闘することを述べ、本大会が前向きで活発な討論がされ、新たな運動にチャレンジする方針が確立することを願ひまして、本部執行委員会を代表しての挨拶とさせていただきます。