

分会レクは、七月九日(水)十八時、「ソフトバンクSオリックス」観戦です。皆さんの参加を、お待ちしております。



NTT労組
コムウェア九州分会

発行責任者
権丈 雄二

編集責任者
武藤 和彦

編集担当者
和田 尚之

「月例賃金改善納得いかない
春闘結果に質疑集中！」

平成二六年六月一日
(水) 大博通りビジネスセ
ンタービル六階六〇一会議
室において、持株グルー
プ本部から林執行委員を迎え
て「大会議案浸透総対話会」
が開催された。



「大会議案浸透総対話会」開催

はじめに、権丈分会長より、総対話の趣旨、議案決定までの流れなどについての説明があった。
「『全組合員・社員の月例賃金の改善』にこだわってきた組合の主張からすると労使決着を図った到達点は、とても満足のできる結果ではなく、次回に向けて継続して議論をしていくこととなります。そのような状況の中で持株グループ本部とコムウェア九州の組合員で相互の認識を深め、理解することは、重要となります。そこで、今回は、大会議案浸透総対話でありますので、持株グループ本部全体の方針(案)をまず理解していただき、十分議論を



図った上でコムウェア九州分会の組合員の意見や要望を取り込んでいくことが、今後の処遇改善につながるかと考えておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。」との挨拶があった。
次に林執行委員による「東日本大震災」からの復興・再生の対応でご支援・ご協力を頂いたことに対してお礼の言葉があった。引き続き「二〇一四春闘生活闘争の取り組み」「二〇一四年度活動方針(案)」の認識合わせ、「政治活動の取り組み」へのご支援・ご協力をお願いする要旨を絞っての説明があった。
その中で、「月例賃金の改善」で「全労働者一律での改善要求」が、実現でき



【質疑①】一部の人のだけの賃金の改善となったことで、今後も同様なことがおこると考えられることから、今回こそストでもして組合の主張を通すべきだったのではないかと。これは、賃金の改善そのものをしないと主張してききました。このような中では「特別手当」にも影響を及ぼすとぎりぎり判断で、今回はこのような判断となりました。ストについては、実施判断を十分議論したうえで、今回はストしないという判断をさせて頂いたという状況です。このような結果となったことは、課題と考えておりますので、次回に向けて繰り返さないように継続して議論していく考えです。

なかつたこと、情報共有が不十分であったことなどの課題認識を持ち今後の取り組みに上げる必要があるとの説明があった。ただ、二〇一四年度活動方針において、課題解決に向けての具体的な内容は出てきていない。現段階では、支店化後のコムウェアグループ内の双方向での人員交流の活性化に向けた仕組み構築のイメージが示されたのみであった。(太田事務局長)

質疑応答(要旨)



【回答①】中央本部が会社側と交渉する過程で、会社の主張と組合の主張が真つ向から対立し膠着状態が続きました。その中で、会社側は、「全組合員・社員の月例賃金の改善」にこだわるのであれば、賃金の改善そのものをしないと主張してききました。このような中では「特別手当」にも影響を及ぼすとぎりぎり判断で、今回はこのような判断となりました。ストについては、実施判断を十分議論したうえで、今回はストしないという判断をさせて頂いたという状況です。このような結果となったことは、課題と考えておりますので、次回に向けて繰り返さないように継続して議論していく考えです。

分会レクの申込みは、メールで案内致しますので、職場委員に申し出をしてください。六月三〇日(月)厳守でお願いします。

分会レクは、七月九日(水) 十八時、「ソフトバンク」オリックス」観戦です。皆さんの参加を、お待ちしております。

質疑応答(要旨)

【質疑②】まったく納得できない。組合の説明がすべて会社の説明となっている。このような状況では、組合を信頼できない。

【回答②】「月例賃金の改善」で春闘の最終局面での時間軸を意識した情報共有が不十分であったとの認識です。今後は、このよう

【質疑③】一六〇歳超えの契約社員については、今後どのような方向で月例賃金の改善を要求するのか。

【回答③】今回の春闘では、月給制二〇〇〇円/月、時給制一〇円/時間を要求したが、残念ながら改善を成し遂げることはできませんでした。課題として認識しておりますので、次回においても継続して月例賃金改善要求をしていく考えです。

【回答④】NTTグループとの人材交流は、今後どうなっていくのか。

【回答④】すでにコムウェア本体では、二〇人ほどNTTの支店へ出向しております。地域においても、このような動きとなっていくとの認識です。ただ、NTTグループ会社との交流を

して、戻ってきてもらって人脈などを通じて仕事も合わせて持ってきてもらいうような形を考えています。

ほかにも「質疑応答」がありました。紙面の関係上、割愛させていただきました。

STOP THE 労働者保護ルールの改悪

全国47の地方連合集結!

「労働者保護ルールの改悪阻止」を社会的にアピールするべく、五月二十七日(火)「STOP THE 格差社会! 暮らしの底上げ実現」全国・中央総行動が開催された。コムウェア九州からは二名参加し、連合福岡のたくさん仲間(組員)約三〇〇名が参加した。

運動をつなぐACTI ON'S LIVE47」と題し、北は連合北海道から南は連合沖縄まで全国四七の地方連合に日比谷野音での集いの様子がインターネットでLIVE中継され全国が一体となった集いで約二



二〇〇〇人の参加となった。

《東京の日比谷音楽堂よりインターネットで呼びかける古賀連合会長》

LIVE中継の冒頭で古



賀連合会長は「労働者保護ルールは、働く人のための最低限のルールであり、改悪することを働く者の団結で断固阻止しなければなら



これからも、イベント・集会等に参加して知識を高めつつ、少しでも良い暮らしができるように貢献していきたい。(武藤)

パワハラ・セクハラは絶対に許されない!

5月26(月)/27日(火)に、福岡国際会議場において「人権社会確立第34回全九州研究集会」が開催された。

初日は水平社宣言、基調提案のあとノーベル文学賞作家の大江健三郎氏による「明日に伝える言葉」と題する記念講演があり2日目から各分科会において狭山再審闘争、人権政策確立、同和教育等への研究内容や現状課題の報告会が実施された。我々が働く職場において差別によるいじめ、嫌がらせなどによる人権侵害はあってはならない事であるが、報道によると2013年度の個別労働紛争解決制度において全年度比20%増のいじめ、嫌がらせを訴える相談が増えているとの事。原因は職場内の複雑な階層化や働き方の違いによる人間関係の希薄化、コミュニケーション不足による影響と考えられている。確かにと思当たる方もいらっしゃるのではないだろうか。折しも6月は「男女平等月間」である。パワハラ、セクハラは絶対に許されない。自分だけでなく周りの同僚に気を配り、働きやすい職場づくりの必要性を今回の研究会においてより理解を深めることができたように思う。(宮本)



分会レクの申込みは、メールで案内致しますので、職場委員に申し出をしてください。六月三〇日(月)厳守でお願いします。