

# LALUZ

(ラ・ルース) = 光

Tel/Fax

## 東西のN関労で 協議会を結成

### 結成宣言



本日私たちはここに、N 関労、NTT 関連労働組合協議会を結成したことを全国の NTT グループで働く仲間たちに、そして私たちの闘いに対して熱情をもって支援していただいている全国の多くの仲間や先輩に宣言します。

「構造改革」という名の首切りは、多くの労働者を NTT から追放し、アウトソーシング会社という不安定労働市場へと追いやりました。今、10 数万円の賃下げという状態の中で生活を始めた全国の労働者は、その苦悩とやり場のない怒りの中で逡巡しています。

そして NTT グループの職場には会社と運命共同体となった組織は存在しても、労働者の生活と権利を守るために闘う、まともな労働組合はこれまで事実上存在しない状態となっていました。

私たち N 関労協議会を結成した東西の仲間たちは、まだまだ小さき旗揚げながらも、全国の闘う仲

間たちと手を取りあって、NTT グループの全国の職場に本物の労働組合を創り拓げていくことをここに誓い合うものです。

世界を席卷する「グローバリズム」の波は世界で、アジアで、そして日本で、労働者の生活を破壊し、その生命や財産を奪っています。

私たちは、真に自立した労働者の結集体としての全労協に参加し、日本労働運動の根底からの再生に全力を注ぎます。

そして、NTT グループの職場で働き、闘う労働組合を求める全国の仲間、N 関労への結集を心から呼びかけます。

以上、宣言する。

2002年6月9日

NTT関連労働組合協議会結成大会

### おふさいど

#### N労県支部委員長は満了型？

5月1日からNTT構造改革がスタートした。退職・再雇用を選択し、OS会社を選択した労働者にとって、5月20日は悪夢の日となった。軒並み20万円を切る手取りが続出。改めて怒りが込み上げてきた労働者が多かるう。

ところで、このリストラ首切りを容認してきたNTT労組の支部委員長の多くが満了型であることが判明。E県、K県、H県など……。皆さんの県ではどうだろう。専従だからにも満了型である必要はなにもない。役員を退任したあとは、多くの満了型社員と同じように大都市のソリューション営業に広域配転するのだろうか。それともこの事態は首切りに協力したご褒美なのか？

# 広域配転を追及 5月17日の団交から

当労組と西日本本社は5月17日、神戸で団体交渉を行ないました。論議内容(抜粋)は以下のとおり。  
(文責は当労組)

**組合** 島本委員長を広域長配転した理由、業務上の必要性とは。

**会社** 業務上の都合とは市場性の高いところと認識。

**組合** それより地理にも明るく、知人友人の多いところに配置する方が営業成績も上がるはずだが。

**会社** 否定はしないが、愛媛より神戸の方がビジネス拡大できる。

**組合** 全然住んだこともない者より地元の人を配置した方が有効ではないか。

**会社** 市場性のあるところで力のある人ががんばって貰ったほうが良い。

**組合** たった3年法人営業にいたからといってスキルがあるとされても。

**会社** 仕事そのものが目新しい。何年もたてば力がつく。島本さんには十分やっていただける。

**組合** 今回の配転で意向打診を一切しなかった根拠はなにか。

**会社** 人道上の問題、健康上の問題があれば配慮は必要だろうが、人事は会社の専権事項だ。今回貴組合の場合特段の事情はなかったと考える。

**組合** あるかないかは打診してみなければ分からないではないか。

**会社** 会社から聞くような仕組みは作っていない。

**組合** 配慮すると言ってもいきなり配転では家庭の事情なども言いようがない。

**会社** 家庭の事情を全く無視するつもりはない。発令後であっても考慮しなければならぬ事情が判明すれば発令どおりにならなかったこともある。

**組合** 発令どおりならなかったということ確認していいですね。

**会社** 結構です。発令後人道上難しいということが明らかになった場合もある。

**組合** 広域配転について家庭事情を把握整理したのか。

**会社** 人事担当課長から上長に特段の事情はないか確認している。ルール化はされてないが、会社として把握の努力に努める。

**組合** 発令にあたり、本人から何も聞かないで「可能な限り把握の努力」するということにはならない。

**会社** 可能な限り把握に努めるというのが会社の考え方。

**組合** ならなぜ本人に聞かないか。

**会社** 発令後であっても社員から「こういう事情がある」と言われれば会社は無視出来ない。

**組合** 発令について誰が発令したかも分からなければ、口頭での発令など異常な事態だ。

**会社** 口頭発令が効力を発しないということはない。個々の労働者についてまで労働契約を結んでないのは事実です。

**組合** 発令について文書化すること含めてルール化すべきだ。

## ひとつこと

### ソリューションとは「問題児解決」?

私は、NTTもOS会社も選択しなかった。どうしても会社のやり方に対して腹が立ったからです。5月1日付けで兵庫支店ソリューション営業部<県域S I・S Eグループ>に着任し、5月連休明けより学園訓練が1ヶ月あり、6月3日の内命にて姫路ソリューション営業部<製造グループ>への配属となりました。今回の西日本の配転を考えたとき、昨年の「全国配転」という動きが今回はない。動かせないのかどうかかわからないが、「全国配転」が一つの脅かしであったことはまちがいはない。この間、各々のグループがどんな仕事をするのかの説明もなく作業指示もなく、一日中何もしない日々が続いている。聞くと他支店のソリューショングループも同じようなやられ方だという。

私は33年間、端末電話機の故障修理及び設備保守をしてきた。33年間で得た技術力がほとんど生かされない、新たな職場への配属。

O部長は「頑張れば出来る」というが、がんばれる条件など会社は考えず、ただ形式的な研修だけで済ませている。

これからも何もしない、させない日々が続くかもしれない。会社の人事課のある人が、5月1日のマスコミへの会見で次のように言っている。「残ってもらいたい人が退職し、もらわなくても良い人が残っている」この言葉が会社の本音である。(Y)