

退職拒否者の強制配転 迫るNTT労組

ひと月に2度目の突然の配転発令

突然の配転発令の裏にN労の不当な要求が

7月1日に各支店法人営業部に発令されたばかりの、50歳超退職拒否者に対して、NTTは突然、他部門への異動を発令してきました。

新しい職場で、新しい仕事に取り組み始めたところに、課長からいきなりの事前通知で、「来週、辞令が出ます。8月から東京の専用サービスセンターに行ってもらいます」と言われたのです。

こう言われた時、NTT労組組合員のAさんは“組合に言われて俺を飛ばすのか”と思ったそうです。

N労の要求とは、NTT労組東日本本部から出されていた『60歳満了型社員の配置等に対する東日本本部執行委員会の見解について』なる文書によると、新たな雇用形態選択に当たって、満了型を選択した場合は、「全国的な流動」もある旨を社員に十分説明した。満了型選択者は勤務地を問わず、企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務に従事する。法人営業を主体としたスキル習得のため、2ヵ月間の研修後、人員流動を行う。

単年度に760名の満了型選択者を異動するのは困難なので、7月1日に自支店内で配置換えを行った社員は今後首都圏に重点的に配置していく、等のNTT東日本の見解を確認した上で、【今後の配置状況を明らかにさせる等、注視していく】というものです。

要するに、NTT労使合意に基づき実施した「新たな雇用形態選択制度」なる『50歳定年』・

『退職・低賃金再雇用』強制に応じなかった不埒な労働者を、遠隔地や労働条件の厳しい職場・地域に飛ばさないと、会社や労働組合に脅かされて『50歳定年』に応じた組合員にしめしがつかないではないか、会社はなにを愚図愚図しているのだと、労働者への労働条件切り下げを要求し、N労の総力を挙げて実効を迫るといのです。

醜態ここに極まれり！

労働者弾圧を迫るN労幹部

これに呼応して(?)、千葉県K分会執行部は東日本本部の定期大会に向けて、満了型選択者を早く異動させるよう意見を挙げました。この営業の職場では5名もの退職拒否者が出て、全員近辺の職場に配置されていましたが、千葉県からこの5名の中の4名だけが、東京の専用サービスセンターへの突然の発令に見舞われたのです。ここに、NTT労使の連携ぶりが如実に露われています。

そして、7月11日のNTT労組東日本大会では、このことがもっとあからさまに語られました。**(代議員)60歳満了型と退職再雇用選択者との処遇に差異がなければ「苦渋の選択」が報われず、今後にも影響が出る。**

(本部答弁)具体的人員流動は今後とも会社責任で人事発令する。理解と納得が得られる決着に向け取り組む。(NTT労組新聞より)

NTT構造改革に協力しない者には酷い処遇をするのが当たり前だ。処遇は会社に任せる。こういうことが、労働者の生活と権利を守るためにあるはずの労働組合の大会で白昼堂々と語られ、労組新聞で活字化されているのです。

(全労協全国一般東京労組、NTT関連合同分会「ウエイク」No.9 2002.8.1より)

団体交渉模様

2002.7.2

(文責は当組合)

組) 録音したいが。

N) 認められない。他労組も同じ。責任の上にて回答している。

組) 団体交渉記録書はどの組合とも作っていないのか。

N) そうだ。

組) 山下組合員の配転について。50歳以上でOSへの在籍出向がなぜあり得ないのか。

N) OSに出向となると、同じ職場に、給与が違う人が混在するようになり、不公平感がある。

今後、大半の人が満了型を選択するようになり、構造改革の意味をなさなくなる。

組) 夫婦一緒にいるのがあたりまえではないのか。

引越費用・帰郷旅費まで使ってメリットがあるのか。「50歳退職・再雇用」は50歳定年制ではないのか。

N) 「夫婦は一緒」すんなり聞けばそのとおりだが、企業で働いている中でその人に要請したいことを第一義的に考えている。このことは当たり前だと思っている。

50歳定年制というのは認識の違いである。

50歳でやめてくれとは考えていない。今回の構造改革が一番良い方法だと考えている。

組) 山下組合員をソリューション営業へ配置したが、会社の言う「適材適所」だという根拠を示せ。

N) 色々な研修をしている。自己能力の改革をもらい、期待も含めてサイクルの過程として考えている。ソリューション以外に仕事はない。大半の人に営業活動に従事してもらおう。そのために必要なスキルを付ける。期待して入社してきた人と位置付けは同じ。

組) 企画戦略、設備構築、グループ会社出向等、ソリューション営業以外にも選択の余地があるはず。

N) それはない。ソリューション営業以外にない。適材適所については、長い目で見ている。山下氏については、経験を少しでも生かしてチャレンジしてほしい。意欲を高めてもらうことも必要。本

人とのヒヤリング・面談・アドバイスを行う。出来ている人もいる中で、全体での引き上げを考えている。

組) 50歳以上の在籍出向はあり得るのか。あればどうするのか。

N) 現実にはあり得ない。

組) 加納組合員の「D評価」について、評価基準とは。具体的に言ってほしい。

N) 評価についての理由について我々は答え様がない。評価者へのアプローチをしてもらいたい。上司への問い合わせをしていただきたい。

組) 賃金は労働条件の最たるもの。個人的に解決できるものではない。

N) 過去半年間の業績であり、個々の問題である。課長に対して調査した上での事だが、個人的な事は団交の場ではそぐわない。

病休は制度としてある。業績の成果はなかったので「D」という判断だが、これだけが理由ではない。

組) 販売目標が不明確。ものさしが明確にならない。

N) 会社としては「これくらいはガンバってもらわない」ということを言わないとだめだが、職種も変化することがあり、これから面談も準備している。

組) チャレンジシートを出せてない人もいる。

N) 出されてないところもある。何を書いていいのかわからないので「出せない」というのは聞いていない。上司との話でラチがあかない時は、支店の人事担当に言って欲しい。目標額は個人の能力によるし、ユーザによる変化もある。「つらい」となれば言ってもらえば良い。

組) 苦情処理の場については。

N) このメンバーの中で、苦情処理委員会を作っても意味はない。別に「案」があれば言って下さい。複数で事務折衝をやるのはいい。

組) 検討させてもらう。

組) 組合事務所について、神戸中央ビルに置いてもらいたい。

N) 兵庫支店と話し合いをしているが、「粹」がない。

(以上)

清々しい朝 - 姫路を去るにあたり -

姫路勤務も今日 1 日でおしまい。

思えば兵庫ツトワークセンタの統廃合に伴い、仕事もろとも N T T - M E (当時は T E) に出向する羽目になった。ロケーションは神戸と思いきや姫路と通知されたときは己の耳を疑うと同時に、驚愕が体の中を走りまわった。苦情処理委員会に訴えるも木で鼻をくくったような処理結果であった(予想はされてはいたが)。

かくして片道 30 分の通勤時間のはずが 1 時間 40 分を要する通勤を強いられる事になった。慣れてしまえば楽なもの、逆方向への通勤ゆえ座っていける。明石までは瀬戸内の穏やかな海と明石海峡大橋を見ながら明石を過ぎ、しばらく走るとのどかな田園風景の中を、私を乗せた電車は疾走している。うとうとうとしても大丈夫、乗り越す事はない姫路が終点だから。

私を苦しめたのは職場になかなか溶け込めなかった事である。1 年経っても 2 年経っても飲み友達すら出来ない。回りは「50 面下げたヒラのおっさん神戸からなんで姫路に?」とワケアリの人物像が浮かび上がっても不思議な事ではない。

姫路の職場に働く人たちの多くは姫路に出てくるのに 1 時間以上かかる人たちであり、マイカー通勤者も多い。つまりかつては故郷の電話局に勤めていたが集約で姫路にいかざるを得なくなったというのが大方の理由だろう。帰りに「ちょっと 1 杯」というわけにはいかない。

3 年あまりは悶々と過ごす日々が続く。殻の中に身を置き、こちらの方から敢えて積極的に人間関係を繕うとはしない日々を送っていた。役員選挙も代議員選挙に出るのが精一杯で、門前ピラ撒きなど及びも付かない話でした。

しかしその時は向こうからやってきたのです。O S 会社を選ばず N T T 本体に残る事になり、大阪で研修を約 1 ヶ月受け、あと数日で終わろうとしている時、研修先で手にした夏期一時金の明細は D 評価

でありました。研修後の配転先も気がかりですが、それをも忘れさせる怒りの D 評価です。さっそく課長に掛け合う。そしてこれは黙ってられない。

4 年 11 ヶ月と 1 週間目にして、しかも姫路を去る事が決まってから門前ピラ撒きを 2 日に分けて 2 名で行った。私は D 評価の怒りと神戸に転勤する事、そして姫路でお世話になったお礼をピラを手渡ししながら声をかけた。立ち止まり握手を求めてくる同僚もいました。こんなすがすがしい姫路の朝は初めてでした。姫路で何も出来なかったという思いは今や無くなったといえよう。胸を張って転勤する事が出来る。D 評価を下してくれた N T T 管理者にこうなれば感謝しなければならない。そんな余裕すら持つ事が出来る自分に驚きすら感じています。

5 年足らずの姫路の経験を引っさげて、引き続き闘い続ける気持ちが湧いてきました。

今後ともよろしく。(02..7 加納 功)

トピックス

地元へ再配転、事実上の配転撤回

兵庫支店ソリューション営業部に広域配転されていた I さんが 8 月 1 日、徳島支店に復帰した。

I さんは徳島支店ビジネスユーザ営業部で働いていたが、構造改革において退職・再雇用の受け入れを拒んだため今年 5 月、兵庫支店に配転されていた。

しかし、生まれつき障害を持つ小学生の子供がいることから、ユニオン徳島が「県外への配転は、育児や介護が必要な家族を抱えている場合は配慮しなければいけないとする育児・介護休業法に違反している」と指摘。撤回を求めて N T T 西日本と再三にわたって交渉した結果、会社は 7 月 1 8 日、徳島支店への再配転を認めた。

会社側は「社員の配転に際しては家庭状況などを考慮しているが、労組から申し入れを受けるまで子供の話は知らなかった。今回は人道的立場から特例として復職を認めた」としている。

大量の広域配転を計画

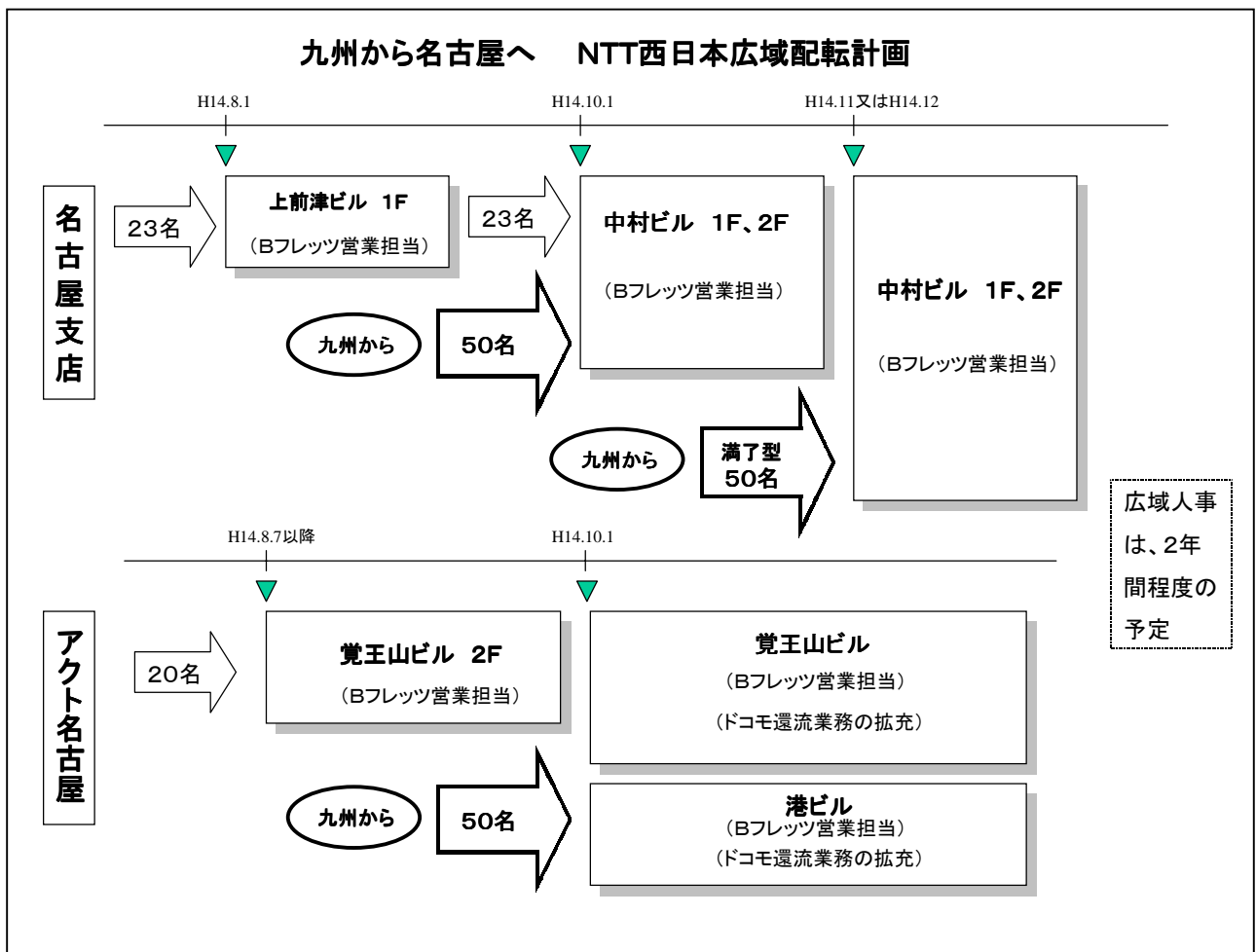
今秋に、九州から名古屋へ、150名にも及ぶ大量の労働者を配置転換させる計画が明らかとなりました。

計画では、NTT名古屋支店（中村ビル）にBフレッツ営業担当を設け、10月1日に九州から50名を配置、マーケティングアクト名古屋（覚王山ビル）へも同様にBフレッツ営業担当を設け50名を配置するというものです。さらに、NTT名古屋支店（中村ビル）へ、「60歳満了型」選択者を11月以降追加配置することも明示されています。10月1日の異動対象100名は、50才未満の労働者が見込まれています。福岡支店のソリューション部門のある担当では、「多数が名古屋に行かされる」

という話がすでに持ち上がっており、事態は極めて深刻です。

名古屋支店エリアでのBフレッツ体制強化は別として、NTT西日本のなかでもっとも遠距離の地域である九州と名古屋との人員流動が、安易になされることは許されません。過去に例のない、このような大量の広域配転が、労働者の意向を無視して行われるなどはなおさらです。

今年1月には、大きな批判を受けながら「退職再雇用制度」が強行され、名古屋支店へも退職・再雇用に応じなかった労働者が見せしめの広域配転を強いられています。今回、それを突破口とするような大量広域配転が強行されることは絶対に容認できません。（「通信労組あいち」8・12号外より）



編集後記

7月に入って、名の組合員拡大。仲間が増えると元気がでる。いっぽう会社は、広域配転のやり放題。東ではN 労が広域配転を会社に要求。職場には本当にまともな労働組合が必要だ。