

# LALUZ

2003年3月1日 第10号 (ラ・ルース=光)

## 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 島本 保徳

連絡先：神戸市須磨区中落合 4-2-482-201

Tel/Fax. 078-796-2434

## Show the flag!! 2003春闘要求を 西本社に提出

当組合は、2月20日、組合員や多くの仲間から寄せられたアンケートをもとに、2003春闘要求をNTT西日本社長あて提出しました。

西日本電信電話株式会社

代表取締役社長 上野 至大 殿

西日本NTT関連合同労働組合

執行委員長 島本 保徳

### 要 求 書

昨年5月に実施された「NTT構造改革」は、NTT東西に働く労働者に対し、家族の夢、子供たちの夢を奪うリストラであった。すなわちマイホームの夢、県外大学進学を夢を奪い、人間らしく働き続ける希望を打ち砕くものであった。その結果、職場には働く意欲の低下・無気力が蔓延し、また社会的には企業イメージを著しく低下させている。

当労組はこのような職場の状況を憂い、職場に活気を与え、労働者に働く意欲を増進させるため、貴社に対し下記のとおり要求するものである。

なお、2003年2月28日までに誠意ある回答をされたい。

#### 記

1. 月例賃金を一律4万円アップすること。
2. 年間臨給を5.5ヶ月支払うこと。
3. 単身赴任せざるをえない広域配転をやめること。  
当労組の組合員に対して昨年5月行われた広域配転を改め、地元に戻配転すること。
4. 50歳退職・再雇用制度を撤廃すること。
5. 成果・業績賃金を撤廃すること。
6. 企業年金の会社負担を増やすこと。(以上)



全港湾本四海峡バス分会の座り込みに連帯して

N 関労西も歌声で激励 (2003.2.25)



2003春闘いっしょにがんばろう!! (2003.2.25)

## 第2回 評価制度学習会

兵庫支店では今年2月の年間評価(成果手当)では50歳以上の仲間の40%にD評価を乱発しています。50歳未満の仲間に「満了型を選択したらこうなるぞ」とばかり・・・。

評価制度の本質にまなび、反撃の闘いを組織していきましょう。

と き 3月6日(木)午後6時30分~9時

と ころ 神戸勤労会館会議室

ポ ー ト N・H

助 言 佐野修吉

件 外 社員用人事制度解説書(用意します)

主 催 西日本NTT関連労働組合

# 評価制度学習会（第1回）報告

【2月5日神戸市勤労会館】

昨年、評価制度により一時金で「D評価」をされ、C評価より約17万円減額された。評価制度の矛盾点を感じつつも反論出来ないまま過ぎてきた。

これではいけないと言う事で「NTTの評価制度」を一から学び直そうという事で始めました。教材は全職員に配布した、NTT西日本人事部の「人事制度解説書」です。

素直に学び直そうと解説書の読合せから始めました。

第1章 新人事制度の目指す方向性での  
制度見直しの必要性  
制度

の基本的な考え方までを少し理解しました。

## 職場状況

アクトではBフレットの販売部隊をつくる。出勤拒否の様子の仲間がいる。

ドコモカードの販売も個々人の目標がある。「自分の職場では、A評価なんか出るはずがない。」というムード。

仕事の勉強する時間も無いし、資料は自分で作成、日帰旅費の後払い等で労働意欲が無くなる。

Aさん、2002年一時金、夏 D冬 Cだった。量的な面と質的な面とでの説明であった。

Bさん、回線故障時にケガをした時、業務契約上ネオメイトからNTTにペナルティー 万円課せられた。そのBさんに3年間D評価を出す事によりペナルティー分返済となる。

## 労働者意識を変えろと言っている

「リスクに挑戦」というのが初めて出てきた。職能資格制度から社員資格制度への見直しである。法人営業では自分でスキルUPをと言う事が求められ、情勢の変化に応じて自分で対応できるようになる事である。

## それは個別賃金交渉となっている

個々の評価に対して、A～Dそれぞれの評価を説明させる事がある。しない時は「しないのですね！」の確認をとる事も必要といえる。

一人ひとり会社とのやり取りメモが重要になってくる。

次回（3月6日）は第2章 評価の基準についての勉強をします。

# あなたの2003春闘要求

## アンケート結果

会社	1. NTT西日本・・・55%
	2. ネオメイト・・・27%
	3. マーケティングアクト・・・18%
性別	1. 女性・・・0%
	2. 男性・・・100%
年令	1. 20代・・・0%
	2. 30代・・・0%
	3. 40代・・・36%
	4. 50代・・・55%
	5. 60代・・・9%

## あなたの生活について

1. かなり苦しい・・・18%
2. やや苦しい・・・36%
3. まあまあだ・・・36%
4. ややゆとりがある・・・10%
5. かなりゆとりがある・・・0%

あなたは、生活改善にむけ月額でどのくらい要求しますか。

1. 1万円未満・・・0%
2. 1万円・・・10%
3. 2万円・・・18%
4. 3万円・・・18%
5. 4万円・・・18%
6. 5万円以上・・・36%

あなたは年末一時金での業績評価査定について、どう考えますか。

よく見極めており、妥当だ・・・0%
評価方法や基準が不透明だ・・・55%
恣意的評価で納得いかない・・・45%

会社にたいする制度要求で、あなたがもっとも実現したいものを選んで下さい。

退職・再雇用制度を撤廃してほしい・・・50%
成果・業績主義賃金を撤廃してほしい・・・25%
企業年金の会社負担をもっと増やしてほしい・・・12.5%
広域配転の廃止など、人事制度を改めてほしい・・・12.5%
年令賃金の凍結などをやめてほしい・・・0%
社宅使用料を引き下げてほしい・・・0%

（以上）

## 中央交渉模様

### 兵庫支店との地域交渉開始

N 関労西では、このほど NTT 西日本本社とのあいだで、地域交渉に関する団体交渉確認事項をとりかわし、地域交渉（支店等）がいよいよスタートすることとなりました。これによって職場の労働者の期待に応えうる身近な要求について交渉ができる体制が確立できることとなった。3月から本格的な支店との交渉がスタートする。西本社との団体交渉確認事項はつぎのとおり。

#### 団体交渉確認事項

西日本電信電話株式会社（以下「会社」という）と西日本 NTT 関連合同労働組合（以下「組合」という）とは中央交渉委員会で種々論議を交わした結果、団体交渉方式に関し、次の内容で合意した。

##### 1. 交渉委員会の設置

- (1) 会社（本社）と組合との間に「中央交渉委員会」を設置する。
- (2) 会社（兵庫支店）との間に「地域交渉委員会」を設置する。

##### 2. 交渉委員数

各交渉委員会における出席交渉委員の最大の数については、当面次のとおりとする。

- (1) 中央交渉委員会については、双方5名以内とする。
- (2) 地域交渉委員会については、双方5名以内とする。

##### 3. 交渉委員の通知等

- (1) 会社及び組合は、交渉委員を決定次第、その名簿を相手方に提示しなければならない。
- (2) 交渉委員に変更があった場合には、その名簿を事前に相手方に提示しなければならない。
- (3) 各交渉委員会における会社及び組合の交渉委員は、その事務を統理するため、それぞれ代表者（1ないし2名）を決定しなければならない。
- (4) 団体交渉を円滑に運営するため、双方合意のうえ、必要により説明員を出席させることができるものとする。

##### 4. 団体交渉の開催場所

- (1) 中央交渉委員会の開催場所については、原則と

して本社所在地とする。

- (2) 地域交渉委員会の開催場所については、原則として支店所在地とする。

##### 5. 団体交渉事項

- (1) 中央交渉委員会で扱う団体交渉事項は、賃金・サービスその他労働条件に関する事項及び労働協約等の締結、改廃に関する事項とする。
- (2) 地域交渉委員会で扱う団体交渉事項は、前項に定める事項のうち兵庫支店長の権限に属する事項とする。
- (3) 地域交渉委員会において解決しない事項については、中央交渉委員会に移譲するものとする。

##### 6. 団体交渉の申入事項

団体交渉を行おうとする場合は、事前に次の事項について申し入れなければならない。

- (1) 交渉日時
- (2) 交渉事項

##### 7. 有効期間

この協定の有効期間は、平成15年2月7日から平成15年3月31日までとする。

平成15年2月7日

会社側 西日本電信電話株式会社人事部労務部門  
担当課長 北村 辰也  
組合側 西日本 NTT 関連合同労働組合  
執行委員長 島本 保徳

.....

(4ページからつづく)

[組合]出張が長期になる場合は組合の方へ説明願いたい。

[会社]労働条件上必要があればそれは行いたい。

[組合]今回の長期出張の件で文書でもらえないか。

[会社]通常の業務の一環ですから、改めて制度を作ったという事ではなくて通常業務としてこういう事もありますよと、お知らせさせてとそういった事です。

[組合]他企業へとなると派遣ですね。

[会社]特定派遣法に基づくものであれば派遣法適用になります。派遣法の適用の必要があれば派遣法を適用します。

[組合]他企業への派遣出張は派遣ではないということですか。

[会社]今現在は事象が発生していないのでお話しがたい。就業規則で今でも規定してありますから。

[組合]運用に当たっては千葉県域、賃下げで応じている他県等に行かせる場合は強制的な形で行かせるのは避けて頂きたい。

[会社]通常の営みの上で運用したい。常識的大人の。

(以上)

# OS職場に闘いののろし

## N関労千葉支部、OS会社と初団交

昨年10月12日に結成された千葉支部は、その後着実に組合員を拡大、今では結成当時の3倍になるようとしています。このたび、営業系地域会社の「NTTサービス千葉」と初団交を行いました。派遣事業についての団体交渉の議事録（一部）を紹介します。

### <派遣事業について>

[組合] 半年を限度に訓練等を考えているというが。

[会社] 12/20の件ですが、配転という事ではなく、会社は6ヶ月を限度として、県内外を問わず人材育成を目的とした出張も有り得ますという事です。従って、配転ではなく出張です。

[組合] 対象者の本人同意は？出張とした理由はなぜなのか。

[会社] 出張というのは業務命令ですから、本人同意は必要ないと考えている。ただ3ヶ月・6ヶ月となれば通常の職場のコミュニケーションの中で本人に理科を求める事にはなる。

退職・再雇用者というのは地域の限定勤務ですという基本がある。県外に行くという場合は出張という形をとります。県外も有り得ると考えている。最初から県外ありきとは考えていない。

[組合] 半年とした理由は。

[会社] 6ヶ月でという事で、会社の制度上で約束として定めた。

[組合] 目的が人材育成となっているが、6ヶ月が妥当なのかも含めて県外へ出張とした特別な事情は何なのか。

[会社] あくまでもサービス千葉に本籍を置いたまま県内・県外へ行く事になるという事です。

[組合] どのセクションを考えているのか。

[会社] サービス会社として言える事は新規事業、あるいは何処かのところに視察、それを我が社に展開できないかがありますね。一概にここでこれらのものをという事をあきらかに出来ませんが、これを制度として運用したいと言う事です。

[組合] 東京で人が足りないので千葉が応援に行くという運用は有り得ないのかあるのか。

[会社] 最初から有り得ないというのは言えないが、人材育成の中で販売を通じてスキルを身に付けるという事があれば、そういう事もあるという事です。今の段階で断言できない。

[組合] 向こうにいったら、あくまでも訓練ではなくスキル把握という事でいいのか。

[会社] そうです。研修ではなく、育成を目的とした出張です。

[組合] 規模とか具体的な人数枠は計画されているのか。

[会社] 現段階では全く未定です。今後の業務上の必要により対応していくという事になります。枠組みを今回作っただけなので具体的に何人をどこにといった事までは全くこれからです。

[組合] 対象は全社員ですか。

[会社] サービス会社の社員です。

[組合] 年齢を問わず出向者を含めてですか。

[会社] そうです。

[組合] サービス千葉の張り出し業務というのは千葉以外の他県にまたがるという所はあるんですか。

[会社] サービス千葉は千葉県内だけです。

[組合] 千葉の賃金と東京の賃金は向こうの方が高いですね。

[会社] はい、東京の方が高くなっています。

[組合] サービス千葉として他県に人を出張させるという事は派遣に当たると思うが、その際様々なルールは考えてないのか。

[会社] 今日説明したのは派遣による出張がありますという事をお話させて頂いております。ですから派遣による出張です。

[組合] 出張であるけれども実際は派遣であるという事ですか。

[会社] はい、派遣です。

[組合] 派遣のルールというのがあるんじゃないでしょうか。

[会社] 人を派遣しますよという事で、その手段として出張をとりますよという事になります。

[組合] 他企業になるとあくまでも派遣でしょう。内部的ではなくこれはどう見ても一般的に派遣ですね。

[会社] 派遣法上の事は登記簿に登録しています。

[組合] 派遣法のルールの扱いはありますよね。

[会社] それは事象が出た時にお話ししましょう、それは。

[組合] 考え方は他企業に行く場合は、これは派遣でしょう。

[会社] 派遣という形態をとっても手段としては出張です。

[組合] サービス千葉の張り出し拠点東京にあってそこに行く場合は出張ですが、企業が違う場合はこれは法的に見た場合、派遣ではないでしょうか。派遣先はどんな所を考えているのか。

[会社] これから。全く未定です。

[組合] 中身は。

[会社] 派遣の先はエリア内外を問わず、6ヶ月を限度として出張となりますよといった事です。

[組合] エリア内外というのは他企業も含めてという事ですか。

[会社] 他企業とは限定しておりません。

[組合] エリア内外でNTTグループ内なのか外なのかはどちらもあるという事でいいのか。

[会社] そういうケースもありうるという事です。ただ、あるとは断言できないけれども、有り得るでしょうねという事です。今までも外の会社へいった出張というものはある、研修とか。

[組合] そういふのはあるが期間が長いので問題視している。

[会社] 6ヶ月を限度という事で最初からありきという事ではないですから。配転・出向という事ではなく、あくまでも出張ですが、出張が終われば元に戻るという事です。

(3ページにつづく)