

自由にモノが言え、 差別と格差のない職場づくりを



(起ちあがった茨城の仲間たち)

新年にあたって

NTTグループではたらく仲間の皆様、新年明けましておめでとうございます。昨年お寄せ頂いた貴重なご意見に対し、感謝申し上げます。

昨年起こったJR尼崎線脱線事故、アสบベスト被害、耐震強度偽装事件等は民営化、規制緩和とコスト最優先が引き起こした事故、事件といえます。

NTTはますます利益を追求しようと、更なる成果主義賃金を導入し、24時間会社人間を求めています。

わが労働組合は、これらの事件を「企業さえ儲ければ」という組織的、構造的犯罪と捉え、同じ過ちを繰り返さないために自由にモノが言える、差別と格差のない職場作りに全力を注ぎます。本年もお力を頂きますようお願いいたします。

N関労茨城支部を結成

12月23日、つくば市においてN関労茨城支部が結成されました。N関労は結成して3年余になりますが、支部結成は東京、千葉、徳島につづき全国で4番目になります。

結成大会には各方面の激励の仲間や、東西のN関労の組合員も含め70名の仲間が結集し、職場の仲間一人ひとりの意見を大切にしながら組織拡大し、労働運動の再生をめざそう、と決意を固めました。

選出された三役は以下のとおり。

執行委員長	中村 洋子 (NTT 東日本 茨城)
副執行委員長	小峯 幹夫 (NTT 東日本 茨城)
副執行委員長	飯村 絹代 (NTT 東日本 茨城)
書記長	三宅 敏之 (NTT 東日本 茨城)

2005.12.7(文責は当労組、一部略)

対西本社団体交渉記録

・個人情報保護の誓約書について

組合)「個人情報保護法」遵守についての誓約書を出さないで処分をするというのは、根拠がない。

会社)会社が決めたルールに対して、問題があればということを出している。就業規則の会社が定める項目に違反したときに処分をするということ。

組合)その処分の中身は?

会社)その中身による。

組合)システムの指紋認証について、直前に、他の労働組合から指摘されて窓口に提示するのは問題がある。

会社)指紋は個人情報というのはわかる。しかしこの認証が「個人情報保護法」に違反するとの認識にはたっていない。

採取した情報をDB化すれば保護法の範囲だが、今回のシステムはカードの中に情報が格納されており、会社としてDB管理しない。

組合)指紋を押さないものに対して処分は考えているのか。

会社)強制することは無い。理解して協力をお願いします。業務運営上の扱いは支店と交渉してください。

組合)誓約書をとっても実効性は無い。個人情報漏洩とは無関係だ。誓約書と契約はなじまない。契約書の概念で十分だ。

会社)個人情報保護の意識を今まで以上に持つということで誓約書を出してほしい。

組合)誓約書を出していても漏洩問題が発生しているのではないかと。

会社)誓約書を出してもらった後も規則を守らない問題はある。

組合)誓約書を書いたから漏洩問題がゼロになることはない。組合としては会社と意見がすれ違っているということを表示しておきます。

・アスベスト問題()

組合)調査結果は?

会社)ホームページの環境問題の中で開示している。現在ほぼ目視確認は終わっている。吹きつけ成分調査については今後対応する。人体に影響を与えるものについては開示するし、毎年何トン使用してかはホームページに開示している。

組合)今健康に問題を与えるような場所は無いのか。

会社)一度調査は終えており、人体に影響を与えることはないと認識している。今後アスベストを使用しているところなどを調査する。

・NTT西日本グループの

新たな業務運営体制について

組合)地域会社3社の統合というが、4年前3分社化の目的は何であったのか。その後どのような問題があったのか?

会社)NTT法の規制を受けない業容拡大を目的にしてOS会社を作った。今後は3社が一体化して自己完結的な業務運営体制を作る。

組合)数年とは何年間なのか。

会社)数年としかいえない。

組合)有スキル者が不足しつつあるというのは?

会社)社員の構成として団塊の世代を抱えている。フォロースルー化を図ることにより、社員を確保する。

組合)退職再雇用制度がこの事態を招いたのは事実と思うが、ネオメイトなどで採用せず、有スキル者を作ってこれなかったのではないかと。

会社)退職再雇用で有スキル者が減るということはない。必要な対策は講じていた。

組合)NTT本体の業務はどうなるのか

会社)法律の基づくものはNTT本体でやらなければならない。それ以外は新地域会社になる。

組合)現在やっている仕事が新会社に移行するが、満了型の社員はどうなるのか?この3年間の努力が無駄になるのでは。

会社)NTT西日本としては、本社・地域事業部と支店。ソリューション営業を行う部隊は本社にもあるが現在行っているような営業は新地域会社。そこには満了型のものの出向は無い。ソリューションのスキルを把握した上で今後振り分けを検討する。

組合) NTTにソリューション営業が無くなればこれまでの経験は無駄になる。

会社) 180度違う業務に従事させることはないが今後検討しているところである。

組合) 今年の雇用選択はどうなるのか?

会社) 今年度は1月末に選択してもらう

組合) 選択肢がわからなければ選択できない。

会社) 本社の体制なども含めて早い時期に判断材料を出す。

組合) 直前に言われても判断できない。この選択制度は論理的に合わない。今日時点で示されないのはおかしい。問題である。

会社) 選択制度が破綻しないように提示する。

組合) 今年度の選択者の中で、退職・再雇用を選択した人と、これまでOSを選択した人の配属についての考えは?

会社) 原則的には県域です。これまでの選択者も同じです。

組合) 今回マスコミで発表された「再々編」と「新たな業務運営体制」とはリンクしていないというが、「再々編」では法人営業をNTTコムに移すと言っている。

会社) 時期は同じだがリンクはしていない。法人営業も全部移るとは思っていない。

組合) 12月20日の交渉では、満了型社員の選択肢の説明ができるよう要求しておきます。
(終わり)

2005.12.20(文責は当労組、一部略)

対西本社団体交渉記録

. NTT西日本グループの

新たな業務運営体制について()

会社) 12月19日提案の新たな業務運営体制について、NTTは法令上定められた業務、委託契約管理、入札管理業務等NTT事業の遂行する上で具備せざるをえないものの他に、ネオ統括で行っている情報システム調査業務(平野ビル)や、アクト統括で行っている市場調査業務、その時における販売活動やマー

ケット調査DBを活用したユーザ層別の属性分析等を考えている。アンケート分析などのもあるが、高度なスキルの所もある。市場動向分析もある複合的業務です。場所は大阪で2~3、それ以外京都や兵庫等の拠点も検討している。

組合) いわゆる満了型選択社員の現スキルでNTT本体の業務に対応できるのか?

会社) 基本的商品知識をもっていれば出来ると考えている。

組合) 満了型のものをソリューション営業に配置してきた、これまでの方針を見直すという事か。

会社) 支店に残らないので、配置先の変更となる。

組合) 今後50歳で選択するものをどう考えているのか。

会社) 引き続き現スキルを發揮できるように考えているが、スキルの無いものは研修センターを使ってスキルを作ることを考えている。

組合) 選択する現場の管理者に聞いてもどういう仕事をするか分かるのか?

会社) 具体的フローは決まっていないこともあるが骨格は知っている。

組合) 意向確認調書を手渡す12月中旬に分かっているのではないのか?

会社) 雇用形態選択通知書を手渡す1月10日までには分かるような形で指導する。

組合) 満了型の職場はどういうところかを明示しなければ選択できないと思うが。

会社) 今までのノウハウを行かせる業務がリサーチセンターでも活かせると思う。

組合) これまで会社は法人営業へのスキルアップの場とってきたが。

会社) 研修は行うし、OJTで必要な指導はする。

組合) マーケティング分析の具体的内容は。

会社) 判るような形で説明します。現行でもスキルが高くない人でも出来る業務がある。

組合) その職場は受け皿としてなのか。

会社) 受け皿という認識ではない。

組合) 3年前は、全国配転という条件の中での選択肢だったが、今回設備系の人にとっては選択イメージが湧かない。

会社) イメージの理解度の問題もあるかもしれないが、高レベルスキルがベスト。

訪問でのアンケート調査もあるが、OJT

でスキルUPを考えています。

組合) 満了型の受け皿を無理矢理作ったとしか思えない。前回(3年前)の契約が破棄されようとしている。会社の勝手なやり方だ。今回の選択肢はもっと狭くなっている。

過去3年間の満了型選択者はどう考えているのか。3年間のスキルUPについてどう考えているのか。

会社) 単にスキルUPだけとは考えていない、業務の必要性として考えて来た。

組合) 営業経験無しからやってきて一定スキルU やって来たのが、別の仕事になる。これでは選択制ではない。今回の選択肢はOS会社への一本道しかない。具体的な説明がいる。

会社) 訪問調査・分析・商品開発などあるが、訪問の中でのBB販売となる。

組合) 評価制度がある中での評価の仕方を示す必要がある。

会社) 絶対評価でない以上出来ない。配属先の中での数の順位での評価はあるが、相対評価となる。

組合) 50歳で退職・再雇用、30%賃金が下がる退職・再雇用制度がモチベーションが上がらない最大の要因だ。

この選択制度は「インチキ」だと改めて示したものだ。

会社) 会社の業務運営としてやってきた。

組合) 会社はボロ儲けしているではないか。

会社) 認識が合っていない。利益を上げるためにやったのではない。会社が生き残るために、モチベーションが下がるとは思っているが、賃金を3割カットした。競争が厳しくなって来たから今回(新たな業務運営)の動きとなった。構造改革がなければ赤字でした。ある程度痛みがある改革でした。

組合) この3年間のBB販売についてはどう考えているのか。

会社) BB販売のスキルUPについては、無駄とは思っていません。

・満了型選択者の再選択について

会社) 今回、業務運営形態を見直すことになり、NTT本体で行っていたソリューション営業業務が新地域会社に移行しますので、別紙のスケジュールにて過去の満了型選択者の雇用

形態の再選択について12月21日に提案させていただきます。

対象は今年度末に51歳~59歳になる社員で、60歳の方は退職日が同じになるので対象としません。今回500名ぐらいいます。意向確認期間はなし。再選択者は、激減緩和措置は設けない。勤務地の扱いは50歳時(雇用形態選択時)の県域職場となります。また雇用形態選択時の労働条件は従来どおり。

組合) 勤務地だが、例えば、徳島出身で、松山採用であり、ほどなく徳島勤務となり、構造改革時再度松山勤務となり、50歳の時神戸勤務となった者が、再選択で退職・再雇用を選び、徳島地域勤務限定はできるのか。

会社) できます。

組合) 退職・再雇用を選択しない者は雇用形態選択通知書を提出する必要はないと理解しているか。

会社) そうです。(終わり)

噂の真相

退職・再雇用制度の廃止?

東日本の職場でも、西日本の職場でも「50歳退職・再雇用制度が廃止される」という噂が聞こえてきています。

社員のモチベーションが上がらない最大要因であるだけに、激減緩和措置がなくなる来年度から、廃止案が出てきてもおかしくはないが、問題はそのやりかたです。

想定されるのは、地域会社で働いている在籍出向者は「転籍させる」というやりかたです。これだと確かに退職再雇用制度ではなくなるが、地域会社の賃金体系は現在も50歳から30%~20%の減額です。

ソリューション営業も新地域会社へ移行するあらたな業務運営体制にするという案が会社から提案されていますが、こうなると選択の余地なく50歳から30%~20%の減額が適用されるという仕組みとなります。

退職・再雇用制度は「事実上の50歳定年制だ」と言われているが、「転籍」はもっと悪質な脱法行為ではないでしょうか。まさかこんな案を賢明な労組は受入れたりはすまいと思うが。(S)