

単身赴任手当不払い問題

攻防続く本社工交、会社側を追い込む

3 職場連続の単身赴任

当労働組合の吉川雅雄さん（現在、本社技術部情報システム体系化センタに勤務）は2002年の「NTT構造改革」により、所属していた徳島支店設備部が廃止され、松山市のネオメイト四国へ単身赴任で在籍出向。そのまま出向先で2004年に50歳となったが、退職・再雇用を選択しなかったことから「満了型」とみなされ、NTT兵庫支店ソリューション営業部に広域配転されることに。一度も徳島の地へ帰ることなく、連続して単身赴任を余儀なくされました。

そして今年7月、「新たな業務運営体制」に伴い、大阪市平野区にある「本社技術部情報システム体系化センタ」に配属され、3回続けて単身赴任を強いられています。

規則盾に7月の単身赴任手当で支払わず

6月まで入寮していた神戸市須磨区にある須磨寮から大阪平野区の職場までは2時間弱かかることから寮の移転を申請、6月末に大阪・摂津市の正雀寮に決定しましたが、帰省するため7月1日（土）に直ちに入寮は不可能で、入寮は7月8日（土）になりました。

これをもって会社側は7月1日に正雀寮に入寮していないとして、7月分の単身赴任手当を支給しませんでした。会社側は7月1日から須磨寮については仮住居となったという見解です。

当労働組合は、相変わらず単身赴任が続いてい

るのに7月1日から須磨寮は仮住居となり、7月分の単身赴任手当で支払われないという不当性を団体交渉で追及してきました。

会社側、単身赴任状態を認める

団体交渉では、単身赴任手当支払いを認めない会社側に、「7月1日から8日までは単身赴任ではなかったというのか」とその矛盾を追及すると、「単身赴任状態であるか、そうではなかったかと問われれば単身赴任状態である」と、しぶしぶ単身赴任状態であることを認めました。

多くの社員が泣き寝入り

以前と違い、最近ではこのような単身赴任が連続する社員の例が多くあり、1日に新しい入居先に入居していなければその月の単身赴任手当が支払われないという会社の理不尽さに、大方の社員が泣き寝入りを強いられています。

N関労は“されど3万円”との立場から、働く仲間の利益を守るために、この不当性を徹底して追及しています。

組合のメールアドレスが変わりました。困ったことがあればご相談下さい。

w_nkanro@cpost.plala.or.jp

2006.10.20

対西本社会团体交渉記録

(組合側文責)

1. 吉川組合員の7月分単身赴任手当 不払について

会社) まず、吉川社員との事実を確認したい。6月26日(月)に発令を受け、6月27日(火)に社宅変更の申し入れがされ、吉川社員に社宅変更通知があったのは、6月29日(木)もしくは6月30日(金)で、任命日は7月1日(土)で、7月8日(土)に須磨寮から正雀寮に転居ということでもいいか。

組合) そうだ。

会社) そうであれば、7月1日～8日間は仮住居滞在期間として、就業規則第65条に基づき、7月分単身赴任手当については、支払えない。

組合) 7月1日～8日間は、単身赴任期間ではないということか？

会社) 第三者から見れば、単身赴任期間であるが、手当てを出すには、就業規則上の根拠が必要だと考えている。ここで、会社としてもう一度貴組合の要求を整理させていただきたい。まず、今の就業規則の改訂を求めて行くということか？それとも、今回の吉川さんの一件だけに絞ったもので、寮から寮への住居変更にもかかわらず、単身赴任手当てが支払われないことへの「支払い要求」なのか。

組合) 現状の就業規則に不満はあるものの、今回は改訂の要求をしているのではない。今回の吉川さんの場合は現状の就業規則に照らし合わせてもおかしいということだ。今回の場合は、社長達第48号第63条の「仮住居」になるはずがないものだ。今まで居住していた独身寮が、勤務先の移動によって「仮住居」になるという理屈はなりたないことは明白

だ。

会社) 別途、就業規則を解説して説明したい。
組合) 日程的に7月1日住居移転は不可能であったという事実も指摘しておく。

会社) 一週間前では無理という事であれば、いつならいいのかという問題がでてくる。

組合) 吉川さんの場合には無理があるということだ。再度回答を求める。

会社) 来週中に回答する。

2. CSR全社員研修の実施について

組合) 具体的になにをさせたいのか？

会社) 社会的責任を深めてもらうため、書類を提出して頂きたい。

組合) 職場に説明されているのか？ そもそも、CSRとは何なのか？

会社) これからであり、まず組合さんに説明させていただきたい。CSRとは、企業の社会的責任ということだ。

組合) この別紙報告用紙の項目に、「あなたの業務はどんな価値につながっているのでしょうか？」とあるが、どういう意味を含んでいるのか？

会社) 皆さんの勉強と理解度を高めてもらうのが目的です。

組合) 単に「業務内容」と「企業の社会的責任」についてであれば記述できるかもしれないが、それに、「自分の業務の価値」とのつながりを求められても、回答できるものではない。こういう文書を残して何に使うのか？ 個人指導に使うのか？

会社) 記名式であれば、個人指導が出来ると考えている。

組合) 全社員に対し実施することは、不可能なことだ。どう個人を抽出するのか？

研修はすべきだろうが、この別紙は、管理職にとっても余分な仕事が増えるだけで、まったく、無駄な事である。

3. 飲酒運転根絶に向けた 「宣言書」提出の件について

会社) 飲酒運転に対する意識の向上を計りたい。

現行就業規則の変更はないが、違反した社員に対し、最終状況の判断で処分を強める旨はある。

組合)悪乗りしてないか、「宣言書」を出したら飲酒運転がなくなると思うのか。

会社)ゼロに向けた努力という事である。

組合)会社に「宣言書」を出す事で事故が減るのか。原因は異常な社会的状況にある。

会社)少しでも事故を減らすという事だ。他に減らす方法があれば良いのですが。

組合)社会の高度ストレスをなくす事。今日の企業社会のひずみを個人転嫁しているに過ぎない。最近、NTT社員の違反はあったのか？

会社)最近では事故はないが飲酒運転で処分されている。

組合)なぜ、会社が処分するのか。

会社)会社の社会的信用を傷つけ、損害をもたらすからだ。

組合)マスコミにも挙げられない違反がなぜ、会社の信用を落とすのか。また、交通違反は単に飲酒運転だけではない。スピード違反等も処分対象にするのか？

会社)度合いがある。

組合)何故、飲酒運転するのかという事を検証する事が重要であり、社員の精神主義論だけでは、非科学的。個人情報と同様に、「宣言書」を書いても根本的解決にならない。

社員からすれば、会社から提出を求められるから、提出しているにすぎない。意味ない。会社にとって、時間的ロスである。

会社)個人の判断に委ねれば良いと言う事か？

組合)組合員個人が判断するが、組合としては全く意味の無いことだと会社に言っておく。

4、マーケティング推進業務の 地域エリア展開について

会社)今年度11月頃より、名古屋、福岡にエリア拡大を計ってゆきたい。両センターともに要員は総括・企画担当も含め、それぞれ40名。人選については、5センターの中で支障のない範囲で異動をおこなう。期間としては当面19年度末を目途とするが、延長もありえる。

組合)総括・企画も含め、5センターの中でのみ

の異動なのか。

会社)総括部門も含め、基本的にそういうことである。

組合)マーケティング推進業務というが、尼崎など、5センターでどのような成果があがっているのか。新たに拠点を増やす根拠はあるのか？

会社)尼崎や5センターの成果を見てエリア拡大を計るものではなく、当初の計画に基づくものです。

組合)退職再雇用を拒否した人を配転で振り回す受け皿としか考えられない。現に5センターでは、未だにうまくいっていない。にも拘わらず、新たな2センターを設け、地域特性すらわからない所でどんな成果があげられるのか？

会社)当初から福岡、名古屋に展開していくという方向であった。競争の厳しい地域に展開してゆきたい。

組合)リサーチを全面に出すのか、販売を全面に打ち出すのか今も明確になっていないのに地域拡大しても成功するはずがない。現状をきちんと見ずして、エリア拡大など納得いくものではない。

会社)会社が目指そうとしているのは、高度な設計思想をもっているという事を理解して欲しい。名古屋、福岡のロケーションについての具体的な事は後日報告したい。

追記

11月21日、地域エリア展開について再度団体交渉を行ったところ、会社は資料として各地域のNTT光回線の普及率を提示。それによると今回エリア展開される名古屋は70%近いシェアであることが判明。50%そこそこで推移する関西圏からなぜ名古屋なのか。会社は「大規模な世帯数を勘案して」と説明するが、関西圏の世帯数が名古屋を上回るとは言うまでも無い。ますます、会社の強引な配転による「50歳満了型」社員への「イジメ」の意図がはっきりしてきたと言える。N関労は、配転は労働条件の問題として捕らえ、当組合員の配転には団体交渉の場で厳しく追及することを会社へ言い渡した。

(以上)

トピックス

NTT企業年金行政訴訟

東京地裁、受給者の訴訟参加を認める

NTT企業年金の給付減額をめぐって、NTTの認可申請を却下した厚生労働省を相手取ってNTTが起こしていた行政訴訟について、東京地方裁判所は23日、受給者等517人が申請していた「訴訟参加」を認める決定を行いました。

退職者等は、「退職によってすでに確定している企業年金を減らすのは受給権の侵害」であり、訴訟の結果によって権利を害されるとして訴訟参加を求めてきました。

これに対して、給付減額を主張するNTT側は「権利を害される第三者に当たらない」と主張し、受給権者の裁判参加に強く反対していました。

今回の東京地裁の「訴訟参加」許可の決定は、国、NTT、受給者が参加した大型訴訟となることは確実で、給付減額を狙うNTT側に打撃を与えるものとなります。

今回、東京地裁が、裁判の公正・適正を確保する見地から、受給権者の「訴訟参加」を許可したことで、申立人ら受給権者に補助参加とは異なるより強い立場が与えられたことから、NTT企業年金の実態的真実を明らかにし、NTTの提訴の却下を求めて裁判に参加できることとなります。

10月26日には第2回口頭弁論が開かれ、裁判長は、次回までに国、訴訟参加側に反論の書面を提出することを求め、国側が2カ月の準備が必要と述べたため、年内に書面提出し、次回の日程を1月25日（木）としました。

これに先立ち「NTT企業年金改悪に反対する会」は、全国の仲間へ訴訟参加を呼びかけており、10月31日現在60名の参加を確認、その後も訴訟参加申込者が拡大しています。

なお、「NTT企業年金改悪に反対する会」と、「NTTの企業年金改悪に同意しない会」とが、

統一して訴訟参加する方向で現在、話し合いを進めています。

裁判参加の方法

2種類あり、被告となる国の意に反する訴訟行為が行えない「補助参加」の方法と、当事者（原告・被告）と同等の地位が与えられ、原告はもちろん、被告に対しても独自の主張ができる「訴訟参加」の方法があります。

N関労山梨支部を結成



10月28日、山梨県甲府市において、N関労山梨支部結成大会が開催されました。

大会では、この間の経過と運動方針が確認され、古屋委員長を先頭に「一人の首切りも許さない」「仲間を裏切らない」N関労の旗が山梨の地に高々と掲げられました。

大会には、N関労山梨支部の組合員のほか、県内の仲間や東N関労の仲間、さらには西N関労からも仲間たちが駆けつけ、50名を超える盛大な結成大会となりました。

大会のあとは交流レセプションが開かれ、日ごろの思いや今後の決意などの仲間の発言や、アコーターによる歌唱指導など、楽しく団結を深めることができました。

2002年結成されたN関労は東西の本社と労使関係を確立、団体交渉を開始しました。その後各地に着実に支部を結成し、今年の春闘では初めてストライキを決行しました。

山梨支部は全国で5つ目の支部となります。

結成大会で選出された二役はつぎのとおり。

委員長 古屋 二三男（NTT東日本 山梨）
書記長 小田切 博（NTT東日本 山梨）