

NTTは50歳退職再雇用制度を廃止せよ!!

LALUZ

2007年4月12日(木)第47号

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 島本 保徳

連絡先: 尼崎市西長洲町2-2-1 NTT 尼崎別館内

Tel.090-1070-6839 (横林賢二)

Eメール: w_nkanro@cpost.plala.or.jp

『全社員販売』商法、社員はタダ働き

主張 これって仕事なん？ ボランティアなん？

NTT西日本グループの職場では「全社員販売」が取り組まれている。とりわけ兵庫県域では目標額が100万円と多額で、労働者は自分の余暇を使って知人、友人への販売を競わされている。

しかし、全社員販売による収益は全額会社の利益となる。会社は労働者の取り組みを評価へ反映させることを匂わせ、労働者は低い評価を取りたくないために勤務時間外で会社の収益確保のために悪戦苦闘しているのである。

N関労はこの「全社員販売」による時間外の取り組みはサービス超勤ではないかと考える。タダ働きである。会社は「時間外労働を指示していない、社員が勝手にやっているので超勤手当は支払わない」という態度である。

会社はこの「全社員販売」が仕事であるか、そうでないのかはっきり言わない。3月26日に行われた、N関労とネオメイトとの団体交渉においてこの点を追及すると、「社員に収益貢献を求めている」とはいうが、仕事なのかそうでないかと問うととたんにダンマリを決めこむ。どうやら「仕事である」と言うサービス超勤を強要していることが白日の下にさらされることが不安らしい。

しかし「社員に収益貢献を求めている」などという言い方は社会では通用しない。労働者は奴隷ではない。24時間会社に拘束されているわけではない。週37時間30分しか拘束されていない

のである。それ以上の仕事には超勤手当が支払われなければならない。それが法律であり労働協約である。

評価をチラつかせながら労働者をタダ働きさせるやり方は改めなければならない。勤務時間中にするか、時間中にできなければ超勤手当を支払わねばならない。

N関労は、会社のタダ働き「商法」を告発し、時間外労働については正当な超勤手当を求めて行く。

.....

N関労3.23スト決行

家族の怒りの声、西本社へ



(尼崎ビルにシュプレヒコールがこだまする)

3月23日、N関労は結成後初の春闘ストライキを打ち抜いた。(詳細は6ページに)

2007.3.26

対ネオメイト団体交渉記録

(組合側文責)

1. 独身寮の退去問題

組合) 当労働組合のM組合員に、独身寮退去の通知が来ているが、当労働組合は、この間の会社側の対応については、問題があるとして、8項目の要求書を提出し、ネオメイト(株)より回答を得たが、その内容は当労働組合の質問に即した回答になっていない。ここで改めて説明を聞きたい。

<社宅定年制適用除外申請等について>

会社) 冒頭申し上げれば、M組合員と、再三メールや電話等で時間を割いて議論してきた。適用除外の書類の提出で間違った書類を出してきたりしている。

組合) 間違った書類の提出というが、昨年来ネオメイト兵庫の上司等に相談し、この事に関する窓口はどこなのか、どこに聞けばいいのか、やっと判ったのが昨年末。またどのような事務処理をすればいいのか等の回答がないまま、この3月まできた。

会社) 対応に問題ありと言っているが電話でも、Web上でも説明をしてきた。6ヶ月延長出ると説明もしたが、出してもらった資料が違っていた。

組合) 昨年7月に会社が変わり(ネオメイト兵庫からネオメイトに)窓口が明らかになったのが11月になってからである。協約内容も判らないまま過ぎ時間がかかった。扶養することで適用除外申請を出したが親からの単身赴任は認められず却下された。

会社) 単身赴任の定義は96条に明らかにしている。

組合) そのことに関して、家族のことを、この間、課長から資料をもらえなかったし、返事もなかった。家族の定義の内容を提示してもらえ

なかった。また、分からない事を聞く窓口さえ分からない状態だった。

会社) 配偶者及び家族については、奥さんがいたり、子供がいたりしてのことである。共有名義であれば、適用除外になる。子供のみであれば単身赴任になるかどうか分かりません。父母は認めない。

組合) その様な具体的なことが、3月になってやっと分かってきた。名義の移転といっても事務処理など時間がかかる。

会社) 適用除外になるための関係書類を提出してください。

組合) 事務処理など時間がかかる。昨年末までにすべて判るように説明すればすでに終わっている問題である。このことに関して、社宅・独身寮の対象者に対して、すでに社宅・独身寮の定年制の周知はされていると思うが、社長通達によると、猶予期間を過ぎて居住してしまった場合、損害賠償として社宅使用料の3倍相当額を徴収するとある。こうしたことを対象となる全ての社員に周知徹底されているのか?問題はそれだけに、M組合員のように、適用除外申請をせざるを得ない社員等にとって、期限ギリギリの対応でなく、会社としても早めに、社員の相談に応じる体制を作るべきである。

会社) 若干遅かったかもしれないが、会社としては3回も対応したが分からない側の責任。説明してきたつもりです。対応に問題があったといわれても対応はしてきた。

組合) 自分の職場には聞いても分かる人がいない。

会社) 今のロケーションの総括担当に聞いて貰えばよい。

組合) いまの職場では誰が担当なのか判らないことを伝えておく。

<健康管理区分Cについて>

組合) 健康管理区分Cの人についての配慮は。

会社) 健康管理区分は個別の話であり、社宅規定の中には無い。個別で判断します。問い合わせ窓口は、ネオメイト本社の労務厚生担当で

す。

<退去期間をすぎても、入居しつづけた場合の処分について>

組合) 寮を出れない状態もあるが、出ない場合には、処分があるのか。

会社) 社宅・寮は会社と個人との契約事項です。

このことだけをもって業務命令処分は無い。

組合) この事だけをもってとは、何とかぶさった場合に、処分はあるのか？

会社) 事実がどうであったかどうかということで判断されるもので、今はわからない。就業規則での処分は無い。

2. 全社員販売について

組合) 全社員販売についてどのように理解したらいいのか。仕事なのか、そうでないのか。

会社) 知人・友人に販売して頂く事を社員に収益貢献を求めるといことです。

組合) 仕事なのか、そうでないのかを聞いているのだ。ボランティアなのか。

会社) 収益貢献を求めるといことです。

組合) 業務であれば、販売活動中、事故等発生した場合、業務災害等の適用をうけるが、ボランティアでは事故等発生した場合、どうなのか？

会社)

組合) 成果賃金の対象になるのか？

会社) 職種によって、いちがいに言えない。営業が本来業務以外の人、評価に反映されない。昨年7月以前の組織編成以前のことは責任もてないが、それ以降のことについては、時間が基本。超勤での販売は、上司の判断を仰いでほしい。販売の形態は取り次ぎの仕事であり、通信機器等を運ぶという事を想定していない。いずれにしろ、上司の判断を仰ぐということも含め、この件について、預からせていただきたい。

組合) 上司によって言うことが違うことを指摘しておく。

会社) 組合が問題にしている点については昨年の

7月以降の事なのか、7月以前なのか。

組合) ネオメイト兵庫の時代はよく言われた。

3. WEB学習問題

会社) 会社として、内容のみで、WEB学習をしていただきたい社員に対し、時間内に学習してもらおう、要請している。

組合) WEB学習は仕事なのか、そうでないのか？

会社) 社員が自主的に勉強することと、会社が要請するWEB学習とによって違いがある。いずれにしろ、この件に関しても時間が欲しい。別途回答します。

組合) チャレンジシート問題は後日の団体交渉で議論します。

2007.3.20

対西本社団体交渉記録

(組合側文責)

1. パソコン紛失問題

会社) NTTラーニングシステムズ(株)において、社員情報を保存したパソコン1台の紛失が発生した。発生日時は、平成19年3月2日(金)~3月5日(月)と推定。場所は、NTT西日本研修センタ内で、NTT西日本グループ会社所属社員63,137名分で、氏名、氏名コード、現社員資格、年齢在級年数経歴等々のデータが保存されていた。3月8日に盗難申請をした。

組合) 個人情報外部に流失する可能性は高いのか？具体的にどのような状況であったのか？パソコンはノート型なのか？なぜ、周知が遅れたのか。

会社) パソコン自体、二重のパスワードがかかっている、セキュリティはしっかりしており、中の情報が取り出される可能性は少ないと思う。同一敷地内の引越し最中に紛失。パソコンはノート型パソコンである。引越し業

者などへの調査をし、慎重に対応したので遅れた。今後、明確になれば報告します。

組合) 紛失したパソコンのみ社員の個人情報が入っているのか?他のパソコンにも個人情報は入っているのか?今の時点で、個人情報が流失した形跡は出ていないのか?

会社) 個人情報が入っているのは、紛失したパソコンのみである。セキュリティは、確かであるが、具体的に流失した事が判明した時点で対応していきたい。

2. 単身赴任手当支払い遅延に伴う利子支払いについて

組合) Y組合員の昨年7月分単身赴任手当の遅延利子分、年6分を会社として支払う気はないのか? Y組合員の場合、わずかな金額であるが、過去のこのような裁判例では、利子支払いを命じられている。

会社) 過去の団体交渉の中では、要求として出されていなかったように考える。但し民事裁判例上、不正という組合の見解等であれば、再度要求書を出してもらう中で検討していきたい。

3. 社宅使用料における傾斜使用料調整

会社) 傾斜使用料調整の上限乗率について3.4倍から2.2倍へ見直し、期間については、3年から5年へ見直すこととする。実施日、平成19年10月1日。

また、持家者でありながら、会社施策等により単身寮に入居する社員の傾斜使用料調整は適用除外とする。現時点で値上げが実施されている方については、10月より初期の使用料に戻るが、その間の払い戻しはしない。
実施日、平成19年10月1日。

4. 社宅廃止に伴い同居者の教育・介護に関わって、近隣の一般賃貸住宅に居住せざるを得ない社員への費用補助

会社) 礼金、仲介手数料に類する契約手続きにか

かる費用のうち本人へ返還されない、費用の2分の1について、25万円を限度として会社が補助する。実施日、平成19年8月1日。

5. カフェテリアプランにおける、上限ポイントの見直し

会社) 住宅ローン返済の上限ポイント現行の20ポイントから、25ポイントに見直す。財形住宅貯蓄奨励金の上限ポイントについて、現行の奨励金3%相当額から4%へ見直すことから、現行の18ポイントから、24ポイントへ見直す。実施日、平成20年5月1日。

財形転貸融資と土地先行取得融資に対する利子補給併給者の上限ポイントを現行の40ポイントから20ポイントへ見直す。実施日、平成19年5月1日。

6. 単身赴任者を地元に戻すこと

組合) 一社員にとって、各々友人、知人、親戚等が身近にいる地域の方が販売実績も上がると考える。単身赴任者では、そうした実績となる背景が弱いし、又地方でも競合激化する恐れもある。先行的に行うことも必要であろう。また現行、地域会社も我がマーケティングと同じようなアンケート調査を行っており、バッテリーさえ起こしている。そもそも、単身赴任までさせて、行わせなければならない仕事であるのか。

会社) チェックをかけて、バッテリーする所は整理をしている所ではないのか。

組合) 単身赴任の解消はあるのか? 50歳で満了型を選択した者を会社は10年も単身赴任させるのか。

すでに単身赴任期間が最長5年にもなっている。

会社) 人事異動で単身赴任の解消はあっても、5年~10年単身赴任させるのかと言われれば、明確に回答できない。

組合) 会社も異常な単身赴任が続いているという事の認識を持ってという事である。家族も多大

な負担が出ていることを認識されたい。

7. 賃金引上げ

会社) 次世代育成支援等の社会的要請を踏まえ扶養手当について見直すこととし、平成19年4月より子供2名以上を扶養する社員について1,000円引き上げることとする。

組合) 2年前、会社は扶養手当をなくそうという話から、何故こうなったのか？

会社) 少子高齢化に対応した。

組合) この前の成果賃金の思案では扶養手当を無くすとの提案であったが、社会の変化を考えていなかったのか。

会社) そう言われれば、そうかもしれない。

組合) 原資からしてどうなのか？

会社) 成果手当のアップは、500円以下になる。配分原資は後日伝える。NTTの扶養率は85%、そのうち、2名以上の扶養者がいるのは、42%ある。

組合) 評価配分は？CやD評価等との関係は？評価の低い順に配分する方法もある。

会社) これから検討してゆきたい。N関労さんも意見があれば下さい。

8. 成果主義賃金

組合) ごく一部の人上がる、モチベーションが上がらない。成果主義賃金制度を導入して5年なるが、成果はあったのか。我々は職場の和・モチベーションが失われているとアンケートの回答からそう受け止めている。5年前と比べても年収が減っている。

会社) 売り上げ等、成果の数字は持ち合わせていない。組合との認識は合わない。モチベーションは相対的には上がっていると思う。数字とか会社としてのアンケート等でのものではない。悪くなったというデータも無い。

組合でのアンケートとしては受け止めます。会社としてのアンケートは考えていない。

9. 派遣・契約社員の正社員化

組合) 有期雇用者に対してのキャリアパス制度については、会社として本当に社員化しようというようには受け止められない。

会社) キャリアパス制度は地域会社として行っているもので、NTTとしては分からない。NTTとしては、キャリアパス制度を考えていない。

10. 社宅定年制

組合) 平成8年に持ち家政策として始まったが、5年前の退職・再雇用制度で持ち家政策の前提は崩れた。定昇も無くなり保障するものも無い。

会社) 論点の整理が必要だと考えます。

組合) 独身寮では、3月末に退寮という組合員がいるが、交渉が済むまで退寮をさせないようにしてほしい。

会社) ネオメイトの判断となる。約束は出来ない。持ち主はNTTだがこの場では回答出来ない。ネオメイトとの交渉(3月26日)を踏まえて検討する。

組合) 昨年7月の組織替え以降、説明がされて来なかったことは言っておきます。

11. 65歳までの雇用延長

組合) NTT事業主として雇用延長をすべき。

会社) NTTとしては導入する考えは無い。法的にも問題は無い。

組合) 役職の人は。

会社) 役員は別だが、役職には定年はある。管理職もそうです。

組合) 仕事が無くなるという状況で、脅しとなっている。年金受給とのからみで厳しくなる。60歳から65歳は深刻な問題だ。役員にならないかぎり50歳以上の管理者はいらないという制度だ。

会社) NTTとしては、現時点ではいびつだが将来の事は考えています。スリムな会社になっているのは事実です。

N関労07春闘ドキュメント

春闘要求確立

2007春闘要求アンケートを1月にとりくみ、N関労組合員だけでなく他労組の仲間など、広範な労働者の要求をまとめ、以下の要求を2月20日、NTT西日本に対して提出した。

1. 月額5万円の賃上げ、夏冬6ヵ月分の一時金
2. 雇用形態選択制度の廃止
3. 成果主義賃金の廃止
4. 単身赴任を余儀なくされている組合員を地元に戻すこと
5. 派遣・契約社員の正社員化
6. 社宅定年制の廃止

東西N関労でつくる協議会にて、今春闘をストライキで闘う方針を決定

ナショナルセンター全労協の3・23統一ストに呼応、ストライキで闘う方針を確認した。

春闘討論集会にて、スト突入を決意

統一ストを前にした3月11日、春闘討論集会を開催、講師にN関労顧問（元全電通千葉県支部



書記長）の市原芳樹さんを迎えた講演は、初のストライキ突入に向けての励ましとなった。

これより先行われた全組合員によるストライキ権批准のための一票投票は、100%の賛成により批准された。

中央労働委員会及び厚生労働省へストライキの通知を行い、受理された。

対西本社と団体交渉、スト突入を通告

3月20日、対西本社と春闘要求について団体交渉、事実上のゼロ回答であり、スト突入を通告、同時に西本社に対して申し入れ行動を行うことを通告した。

スト突入決起集会

3・23スト当日は半日ストに突入した福岡、大阪の組合員もNTT尼崎ビルに集結、朝8時から門前ビラ配布、9時からスト突入決起集会を行った。

集会は、通信労組中央本部の山田忍執行委員長や武庫川ユニオンの小西純一郎書記長をはじめ、支援に駆けつけていただいた各労組、団体からの



激励と連帯あいさつのあと、スクラムを組んで「がんばろう」の合唱。怒りの声を張りあげたシュプレヒコールがNTT尼崎ビルにこだました。

10時からJR尼崎駅前にて、市民向けのビラ配布活動を行った。

午後西本社申し入れ、社長への家族の嘆願書提出

午後は、年休を取得したスト突入組合員と支援組合員が大阪・西本社に申し入れ行動を行った。

申し入れでは、不当で仕事上意味の無い単身赴任を今すぐやめるよう訴え、夫の赴任中留守を預かる妻や子供から森下社長宛へ書かれた手紙を読み上げ、会社に手渡した。会社は「次回の人事異動に反映するよう努力したい」と回答した。