

NTTは50歳退職再雇用制度を廃止せよ!!

LALUZ

2008年10月8日(水)第58号

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

事務所：尼崎市武庫町1-36-22 NTT武庫之荘別館3F

Tel.090-1070-6839 Fax.06-6436-4076

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

<http://www.n-kanrou.com/>

人間性回復の闘いめざす

西N関労、第7回大会を開催

去る9月6日、西日本NTT関連労働組合第7回定期大会が組合事務所（尼崎市・NTT武庫之荘別館）で開催された。

大会には北陸、大阪、中国、四国など、西日本各地から代議員が結集し、闘いの広がりを実感する場となった。

また、来賓も新社会党兵庫県本部や尼崎地区労を始め、5団体から参加いただき、それぞれから激励と連帯のあいさつを頂戴した。

全体討論は時間的な制約もあり、多くの発言を受けたとは言えないが、満了型を選択し単身赴任を7年間も強いられ、家族の看護に苦悶しているという発言や、今までのスキルが全く生かせない職場へ配転させられ、労働疎外に悩んでいるとの発言等、どれもこれも苦悶する仲間の現状が浮かび上がる発言であった。

また、金沢のDさんからは「職場では精神疾患に罹患する労働者が思ったより多くいる。自分も精神疾患を患っているが、そういう人たちがNTTの中で人間性を回復するために努力していく」との発言があり、N関労としても取り組んでどうかとの提案がされた。

大会は09年春闘で地域会社社員への賃金アンケートを取り組み、最大30%カットされた賃金を取り戻す闘い、春闘や成果主義賃金制度廃止の闘いのよりいっそうの充実に向けた全組合員による「賃金」学習会の開催、満了型選択者へのみせしめである単身赴任との闘い、NTT西日本へ60歳後の雇用延長を求める



闘い等の運動方針が満場一致で採択された。

最後に、大会では初めての試みとなる大会宣言とスローガンを採択し、横林委員長の力強い団結ガンバロウ三唱で締めくくった。

大会終了後は場所を近くの居酒屋へ移し、共に闘う地域労働組合の仲間や顧問弁護士を迎えて「事務所びらき交流会」を開催。束の間の仲間との再会の場であり、歓談の喧騒は予定時間を大きく越えた。



対西本社会团体交渉記録

2008.7.28

組合側文書

去る7月28日、本交渉が行われた。交渉項目は会社提案の説明も含め、4項目に上ったが、今回は金沢支店、土肥さんへの作業内容をめぐる交渉内容のみ報告させていただく。

組合) 金沢支店の土肥さんには光プレミアム月30回線、通信機器販売月額30万円、業容拡大販売として年間で70万円の販売目標が掲げられているが、面談での上司からの指示は「ポスティングのみでよい。訪問先ではチャイムを鳴らすな。電話での勧奨もするな」と前回の交渉時から何も変わっていない。

このような作業指示では販売目標に対し、整合性があると認められない。評価の対象外になると思うがどうか。

会社) 我々が上長と話して確認したことは、土肥さんが職場に慣れていないため、まずは、ポスティングから始めていけばという事で了解してもらっていると聞いている。

今でもポスティングのみということか。会社の認識

とは違う。

組合) 前日も忠告したが、文書で指示しないからこの様な事になる。会社は土肥さんに作業指示を文書で出すべきだ。

会社) 文書を出す事がすべてでない。我々からすれば土肥さんに対し、不信感を持っている。6月12日の長井課長からの話では土肥さんに「そろそろお客様のチャイムを押して行って下さい」と言ったら、本人はすでに「押してますよ」と言っており、課長は「それをお願いします」と言ったと報告されている。

組合) 土肥さんからチャイムを押しているとは聞いていない。組合として再度確認を取るが、本社としても課長が土肥さんに対し、どういう指示をしてきたのか明確にすべきだ。また、土肥さん自身からはイベントの提案もしていると聞いているが。

会社) 具体的日程と段取りを組まなくてはならない

し、同職場のKさんとも話していかねばならないだろう。

組合) 土肥さんが言っていることと、長井課長の言い分が食い違っている。二人の間で意思疎通がうまくいっていないのではないか。土肥さんの報告が正しとすれば、長井課長は、本社にウソの報告をしていることになる。会社間の組織としても大変な問題であるとの認識するが…。このようなズレが無いように交渉の場に長井課長を説明員として同席させる考えはないのか。

会社) もしそうであるならば、問題であると認識する。しかし、土肥さんの直属上長を交渉の場に出すことにはならない。長井課長には再度聞いてみる。

組合) 土肥さんは営業に対する法的なことを勉強したいと言っている。また、同行による販売実習も実施してほしいと依頼しているが。

会社) 一人の為に研修をするにはコストの面での問題もある。社員と上司との意思疎通が計れていない事に問題がある。

組合) 同行販売の実習は行うのか。

会社) 会社としてはOJTを行う。本人が、営業ができないなら、できるようにしなければならない。

組合) 最後に二人の言い分が違う点については、土肥さんの報告について組合として再度、確認する。また、確認したことをメールで報告するが、会社としても長井課長の発言内容をメールで報告してほしい。

会社) 了解。

後日、土肥さんに確認したことをメールで7月31日に本社へ送信。

先日、問題となった土肥さんの発言内容(6月12日)について本人より聞き取りましたので送付します。土肥:「知人の所を訪問した」「ために2回ほどお客様宅のチャイムを鳴らしたが、どちらも出てこなかった」

課長:「本来業務であるポスティングだけでいい」

土肥:「プライバシー・ポリシー等の勉強会や同行販売の研修を行ってほしい」

課長：「検討する」

以上ですが、研修の件については4月段階でも要求を出していることを付け加えておきます。

これに対し、会社からは約1ヵ月後の8月27日によく回答があった。

土肥さんに関する会社として把握している事実関係について送付いたします。

4月1日 土肥さんに対して業務指示を行う。

4月30日 土肥さんから、「ポスティングのみ」と認識している旨の発言があったため、発言を訂正するとともに、訪問販売に切り替えてほしい旨を伝えている。

6月12日 上長から、自分の営業経験も踏まえ、土肥さんが営業業務を初めて実施することを考慮して、ポスティング主体と言ったことが誤解を与えているようであり残念に思う。可能であるならば訪問販売を行

ってほしい旨を伝えている。

訪問販売法・クーリングオフについて研修及び同行訪問を実施してほしい旨の話があったが、WEBや通信教育等を活用し学習してほしい旨を伝えている。更なるスキル向上策（同行訪問）については職場等において検討中である。

8月4日 上長から、ポスティング主体の販売活動であり、アポイントを取って訪問することを明確に伝える。また、4月30日の対応経緯について再度確認した。

組合、会社共にメールの原文のままを掲載。

土肥さんの職場は来春には一人職場になる可能性がある。なぜ、支店の中で一人だけ販売業務なのか。満了型社員に対するイジメとしか考えられない。今後も土肥さんのスキルを生かせる職場への配転を求めている。

「全社員販売」「Web学習」はボランティア労働？

時間外手当の支払いを求め、大阪地裁に提訴

当労組組合員である松岡君（ネオメイトITオペレーションセンタ勤務）はネオメイトの前身であるネオメイト兵庫勤務時、会社施策である「全社員販売」および「Web学習」によって残業を「強制」されたとして、ネオメイト兵庫の後継会社であるNTT西日本兵庫とエヌ・ティ・ティネオメイトを相手取って2007年8月17日、大阪地裁に「未払い賃金請求事件」として提訴、その後賃金の支払い元であるNTT西日本も加えて3社を相手取っての訴訟となっている。

被告側 「会社の業務でないので、時間外の指示はあり得ない」

会社側の準備書面では、「全社員販売」「Web学習」について、「全社員販売」は業容拡大のために社員の協力を求めているものであり、あくまで日常生活のなかで友人・知人への紹介を行うもので、時間外労働の指示はあり得ない、と主張している。

また「Web学習」（会社側はWBTと呼んでいる）

は自分の時間で行うものであり、これも時間外労働の指示はあり得ない、としている。

原告側 「会社業務であることは明らか」

これに対して原告側は、「全社員販売」について、会社が事業計画で立案し、その収益はすべて会社のものであることから、会社業務であることは明らか、上司も「全社員販売」を取り組むよう指示している。

また「Web学習」についても、会社の業務にかかわるものであり、会社が年間数ポイントの学習を目標設定しているものであり、業務であることは明らかであるとしている。

これまで行われてきた公判にはN関労の組合員をはじめ、松岡さんの闘いを支援、連帯する多くの労組からも傍聴に駆けつけていただいている。

また成果主義を根底とする未払い賃金請求事件という今回の裁判は各方面の労働者の関心を呼んでおり、「社員は会社の意を汲んで働け」とし、「『全社員販売』『Web学習』は自分の時間で働くもの」というNTTの「常識」を告発する裁判となっている。

大会宣言

今、書店では小林多喜二の「蟹工船」が平積みされている。人間として扱われず、苦悩する労働者の叫びが実生活と重なるのであろう。

グローバル経済に対処するとした日経連の「新時代の日本的経営」(1995年)に基づく「雇用の柔軟化」は、年収200万円以下の労働者を1022万7千人(2006年度統計/国税庁)も生み出すに至った。

まじめに一生懸命働いても、その日暮らしの生活しかできない労働者。この人間らしい生活を奪われた1000万人を作り出した背景として労働組合の弱体化がある。

企業別労働組合には常に会社への従順が付きまとう。NTT労組に至っては経営に参画し、合理化案さえ自ら提案する中、組合員をさらなる低賃金、労働強化へ追いやっている。

今こそ真の労働組合、闘う労働組合が必要とされている。

西N関労は「人間らしく働き続け、生き続ける」ため、闘う決意を新たにするとする第7回定期大会を開催し、以下の諸課題についての方針を決定した。

「50歳退職再雇用」制度のもと、満了型選択者への強制配転はイジメの域を越えている。毎週、家族の看護のため片道4時間にも及び帰省、会話の減少による家族との疎外感、家計を圧迫する二重生活、いざという時は会社を辞めてまでも地元へ戻らなければならないとの思いが焦燥感となる。

西N関労の少数組合にも現在5名もの単身赴任者がいる。それぞれが上記のような悩みに耐えながらの生活を強いられている。だが、それも限界にきている。会社の何の理由も見出すことのできない強制配転には怒りの決意をもって闘う。

日本における成果主義賃金制度の破綻が明確になった。「空白の10年」である。成果主義賃金制度導入に貢献した大学教授さえ「モチベーションの低下とモラルの荒廃」を認めざるを得ない状況となってきた。

だが、NTT西日本はこのことを認めようとはし

ない。反対に「モチベーションは向上している」とうそぶく。総賃金の抑制、評価での脅しによる命令と服従、会社の成果主義賃金制度の位置づけは明白である。

われわれは評価そのものが人間性の否定であると捉え、成果主義賃金制度廃止に向け、闘いをより一層強化する。

春闘ではOS会社の最大30%カットの賃金を問題にしていく。賃上げ要求+30%カット分の賃金要求を掲げて春闘を闘っていく。「OS会社だから30%カット」に何の根拠があるのか。労働者の賃金とは何かを含め、原点を見つめた闘いを追求する。そのためには身銭を切ったストライキをも辞さない覚悟である。

西N関労は小さな組合である。だが、職場実態から目をそらさないこと、決して問題から逃げないこと、闘う中から困難を乗り越えていくこと、仲間の意見に耳を傾け相互討論すること、組合員全員が行動することが今大会で確認された。

この1年間に闘う決意には何の不足もない。
右、宣言する。 2008年9月6日

西日本NTT関連労働組合第7回定期大会

真紅の腕章を着用できた

各地で、さまざまな厳しい条件の中で、奮闘している仲間の皆さんの発言を聞き、これからの励みになりました。

満了型を選択し、関西から福岡に配転させられ、やむなく単身赴任をさせながらも抵抗し、頑張り・働き続けている等々、多くの仲間が頑張っている発言を聞き、卑劣な仕打ちをする会社に対する怒りと、労働組合として真に組合員の立場にたって闘う階級的な思想と団結の重要性を痛感した大会でした。

この一年間一番よかった事は08春闘において、組合員の労働条件の向上のために闘う真の労働組合、N関労の真紅の腕章を着用し、微力ながらもN関労の一員として誇りを持って、久々の春闘を闘ったことです。来春闘においても、引き続き頑張る決意を持ってた大会でした。(広島 H)