

「更なる充実」と言う名の遠距離配転

資料なし、競争激化の根拠なし

会社から「マーケティング推進業務の地域エリア展開における更なる充実」との提案を受け、10月20日、NTT神戸会館で団体交渉が持たれた。充実策とはいわゆる名古屋、福岡ptへの強制配転である。対象者の多くが単身赴任となりうる施策であり、労働条件の変更を伴うが会社は単なる「人事」とし、情報提供との見解を示した。また、西日本で最も競争の激しい関西エリアより「なぜ、名古屋、福岡なのか」の追及に対しては「名古屋、福岡も激化している」ことを理由に挙げたが、資料の一つすら提示しえなかった。

充実策での交渉の後、尼崎ビルでの小火騒ぎについても言及した。この小火では火災報知機が鳴ったにも係わらず、誰一人、避難できていない。会社の消防法や就業規則の説明を求め、宿題とした。

組合) 充実策としての具体的資料はあるのか。

会社) あらゆる全てを網羅したものではなく、具体的資料はない。

組合) 一昨年の説明では資料があった。更なる充実策の根拠となる資料があるはずだ。

会社) 10月3日付提案の「更なる充実策」とは、人事として行うものであり、論議して決めるものではない。会社としての専権事項としての情報提供である。

組合) 単身赴任等を伴うものであり、労働条件に関わる問題である。

会社) 労働条件に変更があれば論議しあう。しかし、会社として地域が変わることが、労働条件の変更になるものかどうかは見解の違いはある。

組合) 単身赴任等が伴うものであり、労働条件変更である。根拠となる具体的資料はないのか。

会社) 論議するものでない。

組合) 通常の人事だからと言う事か。

会社) そうである。業務上の必要性として行うものである。

組合) その必要性であるが、なぜ関西から名古屋、福岡にもっていかねばならないのか。

会社) 名古屋・福岡に配置するのは、会社が決めた事。関西が厳しいのは変わらないが、名古屋・福岡も激化している。

組合) 名古屋・福岡が激化しているというなら、関西エリアで占めているマーケティング業務に従事する社員の売り上げ比率はどれだけあるのか。配転させるだけの効果はあるのか。名古屋・福岡にもっていかねばならない根拠は何か。

会社) 今、具体的数値はない。名古屋の伸び率では、18年度、19年度で他社が60%であるのに対し、NTTは48%しかない。

組合) この間、どれだけ効果を上げているのか。関西の人員を動かしてどんな効果があったのか。

会社) マーケティングは調査・営業活動をしているが

一人が動いたら 10 本あがりますということではない。シェアを拡大するために人を動かしている。

組合) 調査と営業活動を一緒にやったら、中途半端であると言ってきた。調査するなら、調査活動に徹すべきである。

会社) 中途半端ではない。光プレミアムで 1 万数千件とっている。

組合) 1 万数千件というが、テストマーケティングのマンション部門との連携や支援部門での売り上げが大半である。

会社) 営業とアンケート調査を同一でやるかやらないかは会社の経営戦略である。アンケートも 70% 強の目標を達しているし、営業も実績を上げている。

組合) アンケートでどんな実績が上がっているのか。アンケートで世論調査するのに、1000 ~ 2000 件とれば良い事でありそれ以上する必要はない。

会社) 調査・営業活動を同時にやる事により、効果が上がっている。ほぼ満足している状況である。

組合) 下りのエスカレーターを一生懸命駆け上がっている気がしてならない。アンケート調査は、あらかじめ仮説と予測をたて、統計を取ってゆく事であり単なる調査では意味がない。いま全国の学校で学力調査がされてきたが、学校間競争をあおっているだけである。全国的な学力向上に役立つものになっていない。

会社) どういう目的でアンケートをとっているかは、説明している。

組合) どんな説明をしているのか。 が何%という分析しかしていない。第一の目的は何か。他社との競合環境とは、アンケートを含んでのことか。

会社) 全てを網羅している以上、具体的根拠は書けない。アンケートもやってもらう。両輪でやってもらう。

組合) 福岡への配転は 3 人と聞いたが、来年 4 月定年者が 3 人という噂がある。もしそうであればこれが「充実」といえるのか。来春 4 月での異動

もありうるのか。

会社) 「充実」とは、単に人数の問題ばかりではない。今度行かれる 3 人が強力な人であれば、「充実」策となる。来春について現時点では考えていない。

組合) 単身赴任は何年という規準はもっていないのか。

会社) 基準はない。

組合) それでは、社員のモチベーションはあがらないではないか。

会社) 単身赴任の捉え方、受け止め方が個々に違う。単身赴任がモチベーションはあがらないと言う事はない。

組合) 単身赴任の期間の目安はないのかを聞いている。

会社) 個々のパターンで決め事はない。

組合) 単身赴任者に対し本人の希望を聞く判断基準はあるのか。

会社) 会社の業務の必要性も大事であり、本人の希望とどちらを優先するかはその時の情勢次第である。

組合) 単身赴任の年数比率を出すこと。3 年以上が何人、10 年以上が何人というように。

会社) 出せない。すぐにできるようなものではない。1 件 1 件おっかけてゆかねばならない。

組合) 単身赴任者の多くが喜んでいないのは、知ってのことだろう。単身赴任は本来あるべき姿ではない。

会社) 単身赴任は、一般的には普通かどうかと言えば普通とは言えない。だから、その為の手当てをつけている。本社である以上、西日本のエリアの全範囲が対象となる。しかし、会社として単身赴任をしなさいとは言っていない。だからといって、単身赴任が嫌な人のために地元の仕事をつくるとはならない。結果、単身赴任者にご苦労さんという思いはある。

組合) 今回の異動でのテスト、エリアの比率は。

会社) 今話できる状況にない。動かないのは人員数のみである。

組合)名古屋、福岡より帰ってくる人はいないのか。
会社)今のところ考えていない。
組合)会社は個々人の実情を把握しているのか。
会社)中間面談で個々の実情はつかんでいる。
組合)労働条件の変更としての認識はあるのか。
会社)労働条件の変更としての認識はない。
組合)各地方から来ている人、希望している人を優先するべきではないのか。
会社)そうではない。戦力的に見て一概に言えない。
組合)対象者に組合員がいた場合、10月24日に交渉に応じてもらう。
会社)求められれば応じる。

尼崎ビルのボヤについて

会社から、9月9日(火)のボヤについて時系列に整理し説明がされた。

組合)原因は何なのか。

会社)蛍光灯の安定器から煙が発生。兵庫支店で対策をとっているが、現時点で原因が解からない。

組合)蛍光灯の安定器の調査、他の同製造年月日の安定器の調査と数は。

会社)していない。そういう調査が必要かどうかもわからない状態だ。

組合)安全衛生委員会は機能しているのか。尼崎のセンター開設以来、一度しか避難訓練がされていない。警報がなった時点で避難しなければならないはず。何かあったときの避難場所は決められているのか。消防法やNTTの就業規則はどうなっているのか。

会社)確認する。

.....

11月12日、会社より上記質問への回答が返された。消防法では年に1回の総合訓練の実施が義務付けられており、3年目を向かえた兵庫センタで今まで1回しか避難訓練が行われていないことについては問題だと言える。

回答:避難訓練の実施は消防法8条で義務付けられており、社内的には防火管理細則において定めている。

回答:(兵庫センタでは)平成19年12月14日に実施されている

回答:(安全衛生委員会は)10月1日に開催され、害虫駆除や9月の発煙発火事象等に関することが話された。発煙発火については、兵庫支店(NTT西日本-兵庫)との間で今後の対応ルールの明確化に向け調整していくこととなった。



「はら」の据わった 国労家族会の妻たちに感動

10.24国鉄闘争中央集會に参加して



(11200名が日比谷野外音楽堂に結集)

「今こそ政治決断を!」R採用差別問題の解決要求実現をめざす10.24中央大集會」にN関労西のとりくみとして参加しました。集會には近年最大の11200名が全国から結集したとのこと。

今年の集會の特徴は、全労協はもとより、平和フォーラム、全労連の代表が参加(連合は今だ距離が...?)したこと、民主党の代議士による陰の努力もあって公明党内に『国鉄労働者1047名問題解決のための対応委員会』が設置されたことです。

特に後者について、与党に解決せざるを得ない状況に追い込まなければ政治解決にならないことを考えるなら注目すべきでしょう。

来る解散総選挙で反自民の勢力の勝利をかちとることが、勝利政治解決の力となるとの報告がありました。

夕食は国労米子地本のみなさんとご一緒したのですが、家族会の妻たちの「はら」のすわりは夫とともに30年といったところで感心したところです。N関労も共闘を大切にしながら、基本の闘いをますます強めていかねばと決意を新たにしました。(鳥取 池田)

トピックス

郵便事業の非正規労働者起ちあがる!!

「日本郵便非正規ユニオン」結成



(あいさつする福本委員長)

日本郵政公社が民営化されて1年を経過した10月29日、郵便事業会社では初の非正規労働者だけのユニオン、「日本郵便非正規ユニオン」が結成された。

結成大会が行われた神戸市勤労会館には100名以上の支援の労働者もかけつけ、立ち上がった「ゆうメイト」労働者とともにともに連帯を確認しあった。

結成のきっかけは、日本郵便長田支店で働くゆうメイト労働者に対し、勤務時間を1日8時間から6時間に短縮を求められ、受け入れなければ雇用契約を延長しないと示唆されたことがきっかけとなったもよう。これは賃金の25%カット、生活のさらなる悪化を意味する。これに怒った非正規労働者たちが起ちあがったもの。

結成大会では「ひろがれ！ユニオンの仲間宣言」を採択した。「宣言」では、「私たちは、これまで自分たちに会社と平等に話し合いを持ち、労働条件を決めていける力があることを知りませんでした。おかしいと思っても、アルバイトだから・・・みんながそうしているから・・・次の契約のために・・・とあきらめていました。・・・郵便職場で非正規職員として働く私たちは、求められるのは正規職員とまったく同じ仕事です。郵政民営化になり、仕事がますます厳しくなり多くの仲間が辞めていきました。・・・しかし、だまっけては決して良くはならないのです。私たちは辞めていくのではなく、声をあげていくことを選びました」

と結んでいます。

こんにち、日本郵便の労働者のうち47%の21万2千人が非正規労働者で占められるが、このように非正規の労働者のみのユニオンが起ちあがった意義は大きい。

また、NTTグループの職場においても非正規雇用の労働者が激増しているが、自らの労働条件向上目指した立ち上がり期待される。

おふさいど

ハイホン中国で空前の賃金未払い

新聞報道によると、ハイホン中国において、1740人分、13万7300時間の時間外労働、年休時の出勤2000件合わせて3億7700万円もの空前の賃金未払い事件を起こしていたことが明らかとなった。当労組の組合員には該当者がいなかったことから、NTT労組の組合員と思われる。

また、広島中央労働基準監督署が立ち入り調査に入っていることから広島県内のできごとであると思われる。

2005年6月から昨年5月までの丸2年間というから、長期間、会社による組織的な指揮のもと行われていたものといわざるを得ない。たんなる一部の部署だけの事象なら1740人、年休出勤2000件などという数字は生まれないと思われるからだ。まさにその性質は悪質だ。

それにしても労使こぞってサービス残業撲滅を謳いながら、NTT労組は何をしていたのか。組合員にただ働きをさせている会社を放置しておいたのか。それとも何もできないように御用組合化されてしまっているのか。

労働組合の本質を問われる出来事ではある。

(Simatch)