

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2010年7月8日(木) No. 69

N関労 西日本NTT関連労働組合
発行責任者 兼廣 英治
事務所：尼崎市武庫町 1-36-22 NTT 武庫之荘別館 3F
Tel.090-8979-5088 Fax.06-6436-4076
Eメール: takara-kanet@kobe.email.ne.jp
<http://www.n-kanrou.com/>

「ビジネスモデルのさらなる地域展開」という名の

さらなる遠距離配転施策

本社提案を団体交渉で追及

6月10日、NTT西日本から提案された「ビジネスモデルの更なる地域展開」について交渉が持たれた。今回の提案はレセプトWGを松山、広島、金沢に対象地域を拡大するものであり、遠距離配転につながるものである。

また、「満了型選択者は大都市部への配転」とした当初の会社案からも逸脱する。以下、団体交渉議事録から抜粋する。(文責：N関労)

企業年金・・・上告棄却は遺憾

組合) まず、本題に入る前に、NTTが最高裁に上告していた、企業年金規約変更不承認処分取消請求が棄却されたことについて、NTTとしてどう思うのか。

会社) 遺憾と思っている。

組合) 遺憾ということは、反省していないということか。

会社) 当時の経営状況からみて、必要があったと受け止めている。しかしながら、判決については真摯に受け止めそれに従わざるを得ないと考えている。

スキル・ノウハウを地域会社へ伝授?

組合) レセプト販社からの取次と自社販売の各々

の実績はどうか。

会社) 両方合わせた実績しかわからない。

組合) レセプト販社との契約内容はどのようなもので、どこが結んでいるのか。レセプト販社とWGの実績売上の比率は。

会社) 今、データを持ち合わせていないので後日回答する。ただ、レセプトについては、本来地域会社で展開するものであり、新たなビジネス・モデルをつくるにあたり、事前にWGで培ってきたノウハウを地域会社に伝授して行く事である。大阪・京都・兵庫でWGに携わってきた人が地域会社と同行していく。基本的に販売は地域会社が行うものであるが、今迄その稼働にウエイトをおいていない地域会社もあり、スキルを含めて十分にその人材が地域会社に配置されていないのも事実である。

組合) 各地域において、ソリューション営業部門等でオンライン化してきており、地域会社にそのスキルがないとは言えない。

会社) 診療所など充分取組めていない。医師会等を通じた販売が出来ていない。

組合) この間、どのようなビジネスモデルを創出

してきたのか。

会社) NTTとレセコン販売と連携して取組んでいるが、レセプト販売は光回線に疎い点もあり、NTTがサポートしている。レセプト販売には、オンライン構築を望んでいる方の紹介をお願いしている。上位レイヤである医師会等から診療所や薬局等への勉強会を設けていただいているので、その場でNTTからも説明してきた。

組合) WGで医師会に当たっているのか。

会社) WGで行ってきている。

組合) 具体的に教えて欲しい。それらは、ソリューション営業等に対応してきていないのか。医師会、歯科医師会のトップクラスはプライドだっている。WGの社員が飛び込みで一体誰に会えるのか。

会社) 地域会社の社員と一緒に入っている。

組合) 本当にそれでアポがとれるのか。

会社) 医師会と地域会社とで日頃のセッティングがあれば、地域会社がアプローチ出来る事もある。

組合) 地域会社にアプローチのノウハウを継承するというが、具体的にどう継承しているのか。ユーザーにレセプトが必要という事を理解してもらおう活動は誰が行うのか。

会社) レセコン販売がユーザーに説明する。

組合) 結局、NTT側として、オンラインはADSLがいいのか、光がいいのか、そういう話をユーザーとするだけではないか。単なるオンライン化に向けての構築であれば、地域会社だけで充分ではないか。

会社) レセコン販売は、レセコン端末しか知らない。オンラインについては、NTTからオンラインのスピード等理解してもらわなければならない。

組合) 「サポートヘルプデスクを設置する」とあるが、具体的にどうするのか。またその人員数は。

会社) 各センター2名程度を検討している。但し、毎日事務所で常駐待機しているということでは

ない。

組合) いずれも地域会社でやるべきではないか。

会社) 現状を見た時、アライアンスの実績が上がっていない為、対策を打っていかねばならない。大阪、京都、兵庫のWGのメンバーで地域展開して行く。

組合) アライアンスの実績が上がっていないと言っているが、NTTが環境を整えなくても、レセコン販売は必死になって販売しているのではないのか。何もNTTが同行せずとも、ユーザー契約はされているではないか。

会社) WGは、レセコン販売に対して一括してインターネット環境を、アライアンス含めて提案して行く。レセコン販売が販売してゆくが、レセコン販売が対応できない部分、一例としてネットワークの構築などを提案して行く。

組合) 勉強会とは具体的にどのようなものか。

会社) レセコン販売とタイアップして行う勉強会である。

組合) レセコン販売にどのようなメリットがあるのか。

会社) 上位レイヤである、医師会、薬剤師会等とのアライアンスを組む必要があるが、その人達と勉強会ができるようにする。

組合) 同行訪問では、「CAに随行し…」とある。実際は地域会社のCAに教えを請う事になるのではないのか、本当に地域会社へのノウハウやスキルの継承は出来るのか。

会社) 地域会社と同行販売し、地域会社へノウハウを伝え地域会社にスキルを伝授出来る。

組合) 現行のWGの人員数を教えてもらいたい。

会社) 総数63名。そのうち今回50歳満了型選択者でWG人員数は20名。名古屋・福岡に配置しているWG人員数は各9名。金沢、広島、松山にそれぞれ6~10名程度で検討している。人選については、基本的にWGの経験・スキルのある人から人選したい。

組合) 個々の社員の生活実態や、健康実態を把握

しているのか。

会社)している。但し、介護しているから外す、とは一概にならない。

組合)この提案は、遠距離配転の為に子供だました。医師会等のトップとの交渉は、トップクラスの販売活動であり、レセコン販社の販売である。金沢(金岩ビル)、広島(上八丁堀ビル)、松山(山越ビル)に社員を配転させてどれだけの効果があると思っているのか。

会社)WGの目的は最終的には地域会社へのスキル・ノウハウの伝授である。

組合)満了型社員は過去どれだけ貢献できているのか。余り貢献できていないのではないのか。

会社)正直低い。

組合)こんなひどい働き方をさせるべきではない。ビジネス・モデルと言っても、レセコン販社の販売が主であり、本社からわざわざ出向いて行くことではない。各地域会社でつくるべきである。地域会社は貴方がたの説明では、プライドを傷つけられる話ではないか。それに50歳退職雇用制度はもう廃止しても良いのではないか。成果主義賃金制度と合わせ二重の低賃金制度である。更に50歳以下NTT社員の年齢別構成人員(出向社員数も含めて)を今後調べて報告してもらいたい。この制度のピークは既に過ぎ

たはずである。会社にとってもこの制度を継続する意義もないだろう。

会社)地域会社でビジネス・モデルの構築が充分できてないから、そのための施策である。NTT社員の年齢別構成人員の報告の件については、別途、検討としたい。

組合)この提案の具体的スケジュールはどうなっているのか。

会社)6月24日内示、7月1日発令である。

後日、交渉時の質問に対し回答がなされたが、中身は「自社での販売数は不明」「ベンダーとの契約は本社オフィス営業部で結んだ」というもの。本社はこれらの契約にWGが関わったとしているが、契約権限のないWGにどれほどのスキルやノウハウがあるものなのか。また、販売数が不明というもおかしな話ではある。

また、22年度の兵庫センタのレセプトによる光回線販売目標を200回線としているが、内、ベンダーからの取次ぎが198回線となっており、残りの2回線が自社販売の目標である。

以上のような状況を会社提案から差し引いて行くと、残るのは「遠距離配転」のみとなる。因みに7月1日の異動では兵庫センタの満了型社員からは1名が広島へ配転となった。

全社員販売、Web学習は仕事

大阪地裁、残業代の支払いを命じる

「全社員販売、Web学習は被告ら(NTT西日本、NTTネオメイト)の業務上の指示によるものであり、労働時間性が認められる」……。

2007年、当時NTTネオメイトで働いていたMさんが訴訟を起こし、N関労が支援を続けてきた裁判に4月23日、大阪地裁で判決が言い渡され、NTT西日本に未払い賃金(時間外手当、

休日手当)の支払いが命ぜられた。

以下は弁護団の一人としてこの裁判に携わった平山敏也弁護士による裁判の概要である。

NTT西日本を被告とする労働事件で、本年4月23日、勝訴判決を得ました(大阪地方裁判所民事第5部・平成20年(ワ)第744号事件・

弁護団は四方久寛弁護士と私)

1 原告のMさんは電電公社の時代からNTTで働いてきたベテランの電電マン(死語?)です。Mさんが行なってきた「全社員販売」や「WEB学習」に費やした時間について「これらは業務である」として残業代を求めたのが今回の裁判です。

「全社員販売」とはNTTグループにおいて行われている制度で、全ての社員が業務時間外に——機会を見繕って——知人などに様々な商品(NTTの商品や、地方の特産物、ハイウェイカードなど)の販売をするものです。これによる利益は会社に帰属します。

「WEB学習」とは、社員のスキルアップのためという名目で、会社の業務に関連するような内容の教材についてインターネット上での学習をさせられるものです。

全社員販売についても、WEB学習についても、全くの任意で行なうのであれば、特に問題はないのかもしれませんが、しかし、会社が労働者に対してそのような行為を勧める場合、そこには往々にして強制の契機が含まれるものです。

NTTでは2001(平成13)年4月に成果主義賃金制度が導入され、この事も相俟って、社員は「全社員販売やWEB学習をしなければマイナス評価を受け、給料を減額されるかもしれない」というプレッシャーの下、これらに取り組みされてきたのです。

2 この裁判の主たる争点は「全社員販売やWEB学習に費やした時間が労働時間と言えるのか」という点にあります。

裁判の中で、私たちは、全社員販売の目標額(実質的にはノルマ)が1人年間100万円と定められ、各人の達成額についてグラフにして競わせていたこと、上司がWEB学習によるスキルアップを求めていたことなど、会社による指揮監督が及んでいたことを示す数々の事実を明らかにして、業務性の立証をしました。

そして、全社員販売についても、WEB学習に

についても、チャレンジシート(社員が業績目標を設定し、会社による業績評価の資料となる書面)への記載が求められていること、これにより社員としては全社員販売等を行なわなければ減俸されるかもしれない(実際にもそうされた人がいます)との恐怖の下、会社の意向に従わざるを得なくなること指摘しました。

これに対して会社側は、これらは任意の取組みであり、多くの社員が全社員販売で年間100万円以上の売上を達成しているが残業代を請求してきたのはMさんだけだ、などと反論してきました。

しかし、多くの社員は、会社と従業員という圧倒的な力関係の下で文句を言えずに全社員販売などに取り組んできたのであり、その中であえて勇気を振り絞って異議を唱えたのがMさんなのです。これらの事情を全く無視して、Mさんのことをあたかも不満分子のように言う会社の主張には唾然としました。

3 判決は全社員販売とWEB学習について業務上の指示によるものであることを認め、Mさんがこれらを行なった時間について労働時間として残業代の支払いを命じました。これは画期的な判決だと思います。おかしな事を「おかしい」と声を上げた1人の労働者が、巨大企業であるNTTに対して勝利を収めたのです。

判決の中には次のような判示がありました。曰く「(全社員販売について)営利企業の営利活動に無償で協力するいわばボランティアがあるとは容易に想定しがたい」。当たり前といえばあまりに当たり前の話ですが、これが通らなかったのがNTTなのです。

4 会社側は控訴してきましたので、今後は高等裁判所に舞台を移して争われることとなります。控訴審においても勝訴して、このような理不尽な制度が撤廃されるように全力を尽くすつもりです。ご支援のほど、どうかよろしくお願い申し上げます。