

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2011年8月17日(水) No. 75

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/>

ハイホン中国、鳥取事業部・・・PC設定の遅延恐れて

販売店へ回線ID・

パスワードをFAX送信

販売店へはクレーム処理を委託済みと開き直る

8月2日、ハイホン中国と団体交渉が持たれた。池田組合員（鳥取事業部お客様サービスセンタ）のFAX誤送信と個人情報に関してである。

事の起こりは去る6月30日、販売店（委託会社）から「今日の開通工事のお客様に回線ID・パスワードが届いていない。至急、当店へFAXで送ってほしい」との依頼を受け、池田さんが対応。勤務終了間際のことでもあり、一人でFAX送信をしたところ、他へ誤送信したというもの。誤送信自体は褒められたものではないが、なぜ、個人情報を、それもFAXで販売店へ送らなければならなかったのが当然問題となった。

回線ID・パスワード（以下、回線ID）の再交付は依頼者が本人かどうかを確認後、契約書の住所へ郵送する、というのが原則。いたる所に実態を問い合わせたが、返ってくる返事は「何が何でも販売店へは送らない。聞いたことも無い」「回線IDなど、決まった人しか見れないはずだ」・・・と、一応に驚かれ、不思議がられるばかりであった。なお、池田さんによれば販売店への回線IDのFAX送信は常態化しているという。

このことに対し、会社は交渉の中で「通常は販売店へ渡してはならない情報と考えている。しかし、非常時の場合は例外だ。販売店とはクレーム処理の委託契約を結んでおり、社内間での情報のやり取りであり問題はない」とした。確かに個人情報保護法では個人情報取扱事業者が第三者へ個人情報を提供する場合には「あらかじめ本人の同意が必要」としているが、第三者の位置づけとして企業グループ間の共同利用や委託先への提供は「第三者」に該当しないとしている。ハイホン中国の回答はもっとものように聞こえるが果たしてそうだろうか。

クレーム処理の委託という事だが、販売店がクレームを処理するとはどういうことだろうか。販売店へのクレームであれば販売店が対応すれば良いことだが、NTTへのクレームを販売店へ任せたいものだろうか。例えば「電話料金が高い」とのクレームについても委託会社がNTTから通話明細を取り寄せ、お客様に対処することになる。そうすると回線IDをはじめ、ありとあらゆる情報が社外に出て行くことになり、個人情報保護の

観点から見れば、無謀だと言わざるを得ない。何よりもお客様に対し、NTTへの信頼を踏みにじる行為ではないだろうか。仮に「回線IDがお客様に届いてない場合のみ、販売店へクレーム処理として依頼する」に特化したとすれば「委託先は第三者に該当しない」とした法律を逆手に取った脱法まがいの行為である。

会社規定、規則の原則を ことごとく無視

法的な解釈はともかくとして、今回のハイホン中国の販売店への回線IDのFAX送信はNTTで定めた個人情報の取扱い規定や規則の原則をことごとく無視したものとなっている。少し、検証してみよう。(規則、規定の名称および管理番号は紙面の都合上割愛した。回線IDは情報管理区分「A」にあたる)

会社情報は業務目的以外での使用その他の不正使用をしてはならない。

会社は「通常は渡してはならない情報と認識している」と答えた。通常時は勿論、非常時にこそ原則を守ることに意義があるのではないだろうか。

また、クレーム処理の委託契約を結んだとしても処理の方法はいくらでもあり、回線IDまで渡していいのかは疑問だ。

システム管理：情報管理責任者は、情報管理区分「A」及び「B」の会社情報の使用に際しては、当該会社情報を取扱う権限を有する者を業務上必要最小限の社員等に限定するなど、適切なアクセス制御を行う。

鳥取事業部お客様サービスセンタでは非正規社員を除く全員が回線IDを閲覧できる。116においても同様である(当労組調査による)。また、お客様サービスセンタは販売店の受注をオーダー投入する業務であり、回線IDの交付および再交付は他の部門で行っている。回線IDとは何ら関係のない職場である。

システム管理：情報の出力①情報管理区分がAの場合は、原則印刷や端末への情報の保存を情報シ

ステムの機能により禁止すること。情報システムの機能により禁止できない場合は、運用で禁止すること。

鳥取事業部お客様サービスセンタではシステム上も運営上も印刷は禁止されていない。現に池田さんはプリントアウトした用紙をFAX送信している。

委託業務終了時又は会社情報の利用目的達成時において、迅速かつ確実に会社情報を回収又は破棄すること。

委託先での情報の管理と破棄についてはハイホン中国に調査を申し入れている。ただ、委託先で回線IDが破棄されたかどうかについては調べようが無いのが現実だろう。交渉の中で「情報の破棄が難しいこともあり、他のハイホン会社は委託などしないのではないかと正したところ「そうかも知れない・・・」との答えが・・・。

ここらあたりに留めておくが、それにしてもシステム管理の杜撰なことにはあきれるばかりだ。

イジメか見せしめか・・・

懲罰を科した願末書の提出を求める

「自らに7月を『誤送信防止強化月間』として、お客様サービスセンタ内3台のファックスについて管理レポートと送信記録管理簿の突合作業を行います」・・・。

これは池田さんが書かされた願末書案の一部である。自らが進んで作業を行うような文面になっているが、すべて会社の指示として書かされたものだ。FAX誤送信を検証し、二度と過ちを繰り返させない内容ならばともかく「みせしめ」「イジメ」を意図した懲罰を受ける言われはない。交渉の中で抗議するとともに願末書の提出についてはきっぱり拒否を表明した。

先般、JR西日本の「日勤教育」が裁判で断罪されたが、この願末書も根は「日勤教育」と同じ内容である。

会社は懲罰が労働条件の域を超えて、人権問題となっていることを自覚すべきである。



N関労、御堂筋に現る

「大阪ガスは雇用を守れ!!」・西N関労とはまったく縁の無い大阪ガス。その大阪ガスの御堂筋に位置する本社前で天六ユニオンの皆さんと一緒に抗議行動を行うことに……。8月10日、早朝のことである。

東京ガスは東京電力が進めていた住宅の「オール電化」に対抗。PRを委託された東京ガス100%出資の子会社は別会社4社からの契約社員、派遣社員による「電化阻止防衛隊」を結成。その4社の内の1社が大阪ガス100%出資の子会社KBIである。

ところが、3月11日の東日本大震災を機に東京電力の福島原発事故が発生。痛手を負った東京電力に対抗する必要性は無い、と判断したガス会社がPRを中止したため、契約社員、派遣社員の344名が3月一杯をもって解雇される事態とな

った。中でも大阪ガスの子会社KBIは190名を解雇。KBIに解雇された一人、川村可奈子さんは以前から「ユニオンネットお互いさま(東京)」に加入していた。「お互いさま」の齊藤委員長がN関労組合員でもあることから「関西の地で大阪ガスに抗議を・・・」と依頼されたのが今回の御堂筋出陣の経緯。

西N関労で「是非ともやろう」となったのは言うまでもないが「ユニオン同士の連携も必要ではないのか」ということになり、大阪で活躍されている天六ユニオンの皆さんにも協力を依頼。快く引き受けていただき、天六ユニオン、ユニオンネットお互いさま、西N関労による三者コラボが実現した次第。

参加者は双方で10名。200枚程度のビラは瞬く間にはげ、掲げた横断幕には通勤を急ぐ労働者が足を止め、見入る場面も……。

※抗議の甲斐があつてか、9月1日にKBIとの団体交渉が持たれることになった。



テレビ取材を受ける
お互いさまの川村さん

高山君の強制配転問題で本社交渉

業務上の必要性はどこに・・・

高山君は3年前、50歳で満了型を選択したが、同時期に奥さんが乳がんを発症。今年の3月までは地元熊本の法人営業部に勤務していた。それが一転「奥さんは治癒し、生活に支障がない」として大阪の情報システム体系化センタ勤務を命じた。

この本人の同意を得ない強制配転について7月11日、本社交渉が行われた。

以下が、交渉の中身(抜粋)だが、業務上の必要性はどこにも見当たらず、満了型選択者への3年越しのイジメであることがはっきりした。

業務内容、スキル、資格

は知りません！！

組合：高山さんの現在の業務について詳しい説明をお願いしたい。

会社：高山さんの配置は業務だけの必要性だけでなく、体系化センター業務の増大に伴った配置である。

組合：今聞いているのは、高山さんの具体的な業務内容だ。

会社：今、具体的な業務内容を持ち合わせていない。

組合：どういう仕事をさせているのか解らないのはおかしい。業務の必要性と言うのであれば、今何をやっており、今後どういう内容の仕事をやってもらうかを明かにすることにより業務の必要性があるかどうかの議論ができる。

会社：高山さんは元々ネオメイトでネットワークの業務をされていた。法人業務よりも体系化センターでの業務がスキルを生かせると思う。

組合：今の業務で高山さんのスキルが生かせていると思っているのか。

会社：高山さんのスキルを今生かしているのかどうかと言えば、何とも言えない。

組合：ネットワークにいたのは認めているが、彼がどんなスキルをもっているか把握していないということではないか。

会社：・・・・・・。

組合：センタではどんな資格が必要なのか。

会社：今、持ち合わせていない。

組合：高山さんのスキルもわからないで体系化センタに配属したとはどういうことなのか。

大阪の人でもできませえ！！

組合：総合的に判断して高山さんを大阪に配転したと言うだけなのか。

会社：全ての対応をこの交渉で説明する必要はない。

組合：高山さんのやっている仕事は、地元（大阪）にもできる方がいるのではないのか。

会社：いらっしゃると思う。

組合：地元の人を優先してもよかったのではないのか。ネットワーク業務をやっていた人は誰でも出来る仕事なのか。

会社：ネットワーク業務の経験があっても体系化センタで全て活かせるとは限らない。しかし、高山さんでなければこの仕事が出来ない、という事ではない。

家族状況を本人に聞かず判断

組合：家族の状況をどのように考えているのか。

会社：会社としては、個別事情と業務を総合的に判断した。団体交渉では具体的な事は言えない。

高山：3年前は、個人情報を出さないで欲しいと思う位、会社から事情聴取があった。今回は直属上長とは冬と春の面談しかなく、評価しか話さなかった。妻が年3～4回検診を受けている事を私に言わないので、今まで知らなかったが、熊本でも今回の配転ではそうした事を課長は聞いてこなかった。

組合：地元が高齢のお母さん（実母）がいること、息子さんの状況、奥さんの病状等は把握しているのか。

会社：把握したうえで判断した。

逃げの一手！個別事情は上長へ

組合：奥さんが今元気であっても、いつ再発するか解らない。お母さんや息子さんの事を考えると高山さんも安心して働けないではないか。奥さんの乳癌が再発したら、すぐ返してもらえるのか。

高山：今回、人事に関する話はほとんど無かった。母親のボケも始まりました。息子の精神状態も良くありません。

会社：職場で話して欲しい。交渉は個人事情で話し合う場ではない。

組合：上長に詳しく説明すれば転勤できるのか。

会社：状況を把握した上で、業務上の必要性と個別事情を判断した上で行う。