

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

# LALUZ

(ラ・ルース)

2013年5月29日(水) No. 86

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/>

「高山裁判」でNTT西日本と和解が成立

## 7月1日付けで

## 地元への配転決まる

4月17日、高山さんが2年前の熊本から大阪への配転を不服とし、NTT西日本を相手に争っていた裁判で和解が成立した。

「地元へ帰す」という和解であり、当初の目的に合ったものとなった。この裁判を支えていただいた職場の仲間、支援する会会員190名余りの方々と共に喜び合いたいと思う。

また、今までのご支援に対して西N関労を代表し、心から感謝申し上げたい。特に、支援する会で中心的な役割を担っていただいた新社会党兵庫県情報通信党員協のみなさま、影で裁判を支えていただいた森顧問弁護士に敬意を表したい。

さて、この裁判は配転を不服とし、争われたものだが、その背景について少し、振り返ってみたいと思う。

NTT西日本熊本支店は「奥さん

ご支援ありがとうございました

### 熊本でも頑張ります

私は、遠隔地配転で奪われた家族との暮らしを取り戻すため、裁判で闘ってきました。

結果、この7月に熊本に帰れる事になりました。やはり、闘う労働組合であるN関労への加入が大きな力となりました。

「地元へ帰す」という、会社の真意は測りかねますが「満了型選択者」でも社員の要望を汲み取り、当然の対応をただけなのかも知れません。

ただ、N関労での闘いと「支援する会」の後押しが無ければ定年まで帰る事は出来なかったと思います。

今は組合員や職場の仲間と別れる寂しさと、これから家族を支えながら、新しい職場で働くことの不安な気持ちもありますが、持ち前の「ポジティブ」な性格で乗り切っていきます。

当面は、家族優先の生活となりますが、これからもN関労組合員として、会社の働く者に負担を強いる施策には断固として闘って行く決意です。共に頑張りを続けましょう。

そして、ありがとうございました。

情報システム体系化センタ 高山賢輔

の乳がんが術後3年を経て、日常生活に差しさわりの無い」とし、既に満了型を選択していた高山さんを大阪の情報システム体系化センタへ配転させる命令を下した。

しかし、奥さんの状態は日常生活に支障が無いとはいえ、乳がんは再発の確率が高い癌であり、術後の定期検診が続けられている状況であった。

また、奥さんの他にも80歳を超えた母親、うつ病を抱えた長男、と残された家族全員が健康に不安を抱えており、高山さんにとっては納得できない配転であった。

会社は裁判より以前に行われた我々との団体交渉の席で「高山さんの配置は業務だけの必要性だけでなく、体系化センタ業務の増大に伴った配置であり、総合的に判断した」とし、配転の正当性を主張した。

しかし、配転先の情報システム体系化センタの業務内容は「30分でやれる仕事を1日かけてやっている」「わざわざ、ここに集めなくてもどこでもやれる仕事だ」と同センタで働く人達からも不満の声が聞かれるものであった。当然、地方から満了型選択者を集めなくても地元の社員だけで十分にやって行けるのでは、との疑問が浮かび上がる。そのような職場へ家族の健康に不安を抱える高山さんをなぜ配置しなければならないのか・・・会社が正当化しようとした業務内容そのものが裁判の争点となっていた。

和解が成立した以上、今回の配転の是非についての言及は避けたいと思うが、最後に高山さんの奥さんがNTT西日本へ提出した手紙を紹介したい。

「NTTグループ運営体制の見直し」による異動が10月から始まろうとしている。異動の対象となるOS会社社員にとっては「勤務地限定」がなし崩しにされることも問題だが、親が高齢であることも気にかかるところだ。

高山さんの家族の状況は特別なことだろうか。

この手紙は彼女の“叫び”であると同時に高齢の

親を持つ我々への警鐘でもある。

執行委員長 兼廣英治

.....

NTT西日本 様

高山 弘子

平成20年2月28日、私が乳がんと診断され、主人の勤務先を配慮して頂き本当にありがとうございました。

抗がん剤治療を終えて9月24日手術、その後の病理検査で10月15日再手術となりました。その間、入院10回(82日)通院(42日)、手術後も放射線治療のため通院(26日)、抗がん剤治療(3週間おきに17回投与)と続けました。

主人は、母の面倒をみながら家事全般を一手に引き受けてくれましたので、安心して治療に専念することができました。

平成23年3月17日に突然、大阪転勤の内示がありました。1月11日に実家の父を亡くし精神的に不安定な時で、かなりショックな出来事でした。

現在、定期検診が年に3~4回あります。骨シンチ(骨への転移の検査)、CT、血液検査、マンモグラフィ、超音波検査など、手術後4年が過ぎましたが、今でも再発や転移の不安が消えることはありません。定期検査の前は胃が痛くなり、眠れないほど不安になりますし、検査後数日寝込んでしまうこともあります。

そんな中、昨年6月頃より義母に認知症の症状が出始めました。

主人が帰郷しますと少し落ち着きますが、大阪へ行ってしまった日や翌日は症状が悪化して、思いがけない行動をしたりしますので、途方に暮れてしまいます。鍋が焦げて煙が出て警報機が鳴りだしたのに気づかなかったり、夜仏壇のローソクに火をつけたまま急になくなったり、深夜階段から落ちたり、「家に知らない人が入り込んでいる」と近所に駆け込んだりなど、気が休まる時がありません。

私自身、介護ストレスなのか体調がすぐれず、心配した主人に健康診断を受けるように言われ、2月12日に検診を受けました。結果は、普段52kgある体重が42kgを切っていました。抗がん剤治療中に、副作用のため吐き気や頭痛で食欲がない時でも45kgはありました。婦人科と呼吸器科での精密検査が必要との診断でしたが、義母の介護や長男のことも気がかりで、精密検査を受ける余裕も気力もありません。

主人が家に居たり居なかつたりすることが、義母や長男の不安要素になっています。私自身、主人が帰郷してくれないと外出することも思うようにできません。がんが再発するか、うつ病になるか、犯罪者になるか、全てから逃げ出してしまうか、ぎりぎりの状況です。どうか助けて下さい。

身勝手なお願いかもしれませんが、再度ご配慮頂き、主人を私達家族のもとへ返して下さいますよう宜しくお願い致します。

.....  
**全社員販売が「0」だけでI評価は納得できない・・・**

## 高知の田植さん

# ホームテクノ/社を提訴

・・・「なぜ、自分がI評価に・・・納得できない。I評価にされるような仕事はしてこなかった。評価を聞いてから暫らくは夜も眠れなかった」・・・ホームテクノ社高知営業所の田植さんは一昨年冬、I評価にされた心境を悔しさを滲ませながらこう語る。

納得できない理由は、面談時、上長から「全社員販売が“0”だからI評価だ」と告げられたものの、その他の理由については何も聞かされなかったためだ。

業務外のことでなぜ評価されるのか。N関労では2月1日、ホームテクノ社との団体交渉を行ったが、評価の中身についての明確な回答は得られなかった。以下はその時のやり取りの一部である。組合：全社員販売が業務外であり、評価の対象とされないことは本社交渉の中でも明らかになっている。全社員販売で評価をすることは刑事事件なら誤認逮捕と同じだ。田植さんへのI評価は不当であり、無効だ。評価を撤回するのは当然だ。

会社：厳正に対処しているところであり、撤回は



裁判の争点を説明する森弁護士（左から5人目）

できない。

執行委員会の中で団体交渉での「撤回できない」とする会社に対して、最早、裁判で闘うしかないと判断。4月1日、ホームテクノ社を提訴するに至った。

すでに5月10日には大阪地裁で初公判が開かれている。年休や旅費の関係で田植さん本人が裁判に出向くことができない中、天六ユニオンなどの支援により、傍聴は15名もの人数になった。

初公判を終えた森弁護士からは「140万円以

下の訴訟は本来、簡易裁判所での審理になる。私からこの裁判はのちに大きな論争になると地裁に申し出たら、快く地裁が引き受けてくれた。この裁判の争点は、業務外での評価を理由に賃金カットできるのか、ということとの説明がなされた。

因みに訴訟の中身は、Ⅰ評価の取り消しを求めたもので、Ⅱ評価との半年間の賃金の差額と慰謝料として30万円を請求したものとなっている。

また、田植さんの地元、高知では「これは田植さんだけの問題ではない。職場や地域の仲間と呼びかけ、共に闘って行こう」となり、5月25日には「業務外での評価は許さんぜよ！田植裁判闘争を支える会」が立ち上がっている。



田植裁判闘争を支える会のメンバー（高知市にて）

## 地域会社、府県域を跨る配転で提案

# 配転はお気軽に・・・？

5月14日、ハイホン四国、ハイホン中国、ホームテクノ社の3社から当労組へ「退職再雇用社員の府県を跨る移行等について」が提案された。

以下は同提案の全文である。

新たな事業環境に対応するNTT西日本グループ運営体制の見直し以降における退職再雇用社員の府県を跨る移行等については、次の通りとする。

### 1. 移行形態等

本人同意を前提とし、配置換えにより実施する。

### 2. 移行期間

原則、期間の定め無し。ただし、社員からの選択勤務地への復帰希望がある場合は、速やかに復帰させることとする。

### 3. 実施時期

2013（平成25）年10月1日より実施する。

### 4. その他

社員対応にあたっては、同意を強制することのないよう十分に配慮し実施することとする。以上（3社ともに内容は同じ）

まるで、労働組合の要求書と見間違えるばかりの内容となっている。このような提案をする背景には、新会社等での事業展開において退職再雇用社員の府県跨りの配転が不可欠と考えたからに他ならない。

また、今までのような半強制的？な誘導より「帰りたいたら何時でも帰すから・・・」と「お気軽感」を演出し、配転希望者を募るしたたかさも伺える。勿論「勤務地限定」が契約事項であるが故の譲歩なのだが・・・。

「50歳雇用選択制度」では殆どの社員が地元で働けることを条件に30%の賃金削減を呑んできた。それを反故にするのが今回の府県跨りの配転である。「勤務地限定」を約束したからには業務の継続も含め、退職再雇用社員を65歳まで選択地で働かせることがNTTの義務ではないのか。

今回の業務集約による配転は余りにも身勝手であり「社員を思いやっている」と言わんばかりの提案には怒りさえ覚える。

制度が廃止されても退職再雇用社員の賃金は据え置かれ、僅かな額の手当てが新設されたただけだ。60歳超えの賃金も生活保護とさほど変わらない。

退職再雇用社員にとって「50歳雇用選択制度」は終わっていない。苦渋の中で続いている。

なお、提案では配転でなく「配置換えで実施」としている。この真意については交渉等で確認し、後日の報告としたい。