

働く仲間はたたかうN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2016年4月11日(月) No. 89

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:kanet@tokushima.email.ne.jp

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

「サービス制度の見直し」で団体交渉

合理的理由のない

サービス制度の見直し

3月3、4日に「多様な人材の更なる活躍推進に向けたサービス制度等の見直しについて（以下、サービス制度の見直し）」提案について団体交渉をそれぞれフィールドテクノ社、NTT西日本と行った。サービス制度見直し提案の一つである「1年単位の変形労働時間制の導入（以下、変形労働時間制）」については、両社共に「長時間勤務は健康に良くない」「短縮勤務が健康に良い、との科学的（医学的）根拠は把握していない」と答えるなど、今回の提案理由とした健康増進についての説明もできない有様であった。また、サービス制度の見直し提案は従来の就業規則（始業時、終業時を午前7時から午後7時の間に設定等）を大幅に改定するものであり、NTTにおける働かされ様が一変する提案となっている。

今回は、主にNTT西日本との交渉模様を報告することにし、各提案内容やフィールドテクノ社との回答の相違についてはその都度、説明を加えたいと思っている。

■サービス制度見直しで社員の健康増進？

組合：サービス制度を見直す理由として社員の健康増進を挙げているが、どのように健康増進につながるのか、説明して頂きたい。

会社：変形労働時間制は3ヵ月以上の期間、業務繁忙期等、波のある職場に導入する。繁忙期と閑散期で勤務時間を変えることにより、社員の健康増進に繋がる、と考えている。また、分断勤務の拡大は1日、フルに働いて更に深夜工事をしなければならなかったものが、一旦、勤務から完全に解放される

ことにより、リフレッシュされ、負担軽減にもつながる。

組合：長時間勤務が集中する点は変わっていない。健康増進の意味が良く分からない。

会社：総労働時間の短縮になる。今まで繁忙期では、時間外勤務で働き、閑散期も1日、7.5時間勤務していた。今回の提案では閑散期に勤務時間を短縮することができる。その分、総労働時間が削減される。

組合：健康と勤務時間について意識を合わせたいと思う。時間外にしても変形労働時間制にしても長時間勤務が短期間に集中することには変わりはない。我々は、このような長時間勤務が健康に良い、とは思っていない。

会社：繁忙期、勤務時間が長くなるのが健康に

良い、とは言えない。

組合：それでは、閑散期に勤務時間が短くなれば健康増進に繋がるのか。

会社：例えば、決算期では長時間勤務となるが、それが終わっても1日、7.5時間働くことになる。翌週から勤務時間が短くなればトータルで見ても健康増進に繋がる。

組合：長時間勤務で身体を悪くし、短縮勤務で健康になるのか。短縮勤務で健康になる医学的根拠はあるのか。

会社：それは分からない。

組合：社員の健康増進を図るのであれば、勤務時間全体を短縮する方が健康に繋がる。また、要員を増やす方法もある。それもやらずに総労働時間が短くなり、健康増進に繋がると言われても、理解に苦しむ。提案になっていない。

会社：会社の責任により、総労働時間の縮減を目指した提案をしている。

組合：確かに総労働時間は縮減されるが、賃金(時間外手当)も減ります、と言う提案だ。

会社：結果的にはそうなる。

組合：経費削減のためであり、社員の健康増進のためではないだろう。

会社：コストダウンが目的ではない。

組合：健康増進の根拠も示せないではないか。

■変形労働時間は前々日に提示？

組合：変形労働時間の年間計画は年初に決まるのか。

会社：年度頭で決まるが、一ヵ月単位のもの当初からある。6ヵ月単位になるかもしれないが、年度頭とは限らない。

組合：勤務表はいつまでに提示されるのか。

会社：定めにより前々日までとなっているが、1年間なら運用上一ヵ月前に提示されると理解している。

組合：116の職場では繁忙期は3ヵ月程度続いた。変形勤務が3ヵ月続くこともあるのか。

会社：そのような職場もあると思われる。

組合：だったら健康増進に繋がらない。しかも、前々日に指定ができる。

会社：遅くとも前々日に指定する。

組合：それでは生活のリズムが狂う。突然、勤務パターンが変わってしまう。

会社：制度導入が無ければ、毎日、時間外をしている。

組合：時間外で働く場合は自身の健康を考え、拒否することも可能だが、変形勤務制ではそれもできない。年休での対処しかない。社員の生活を無視した制度だ。個人の希望を無視し、前々日に「これで行け」ではなく、年間の線表を提示して頂きたい。

会社：組合からの意見として受けておく。

変形労働時間制とは・・・

従来、1日7.5時間、1週37.5時間の勤務時間とするための調整を4週で行っていたものを今回の提案は、調整期間を1年以内へ拡張する、と言うもの。

このことにより、例えば、繁忙期に午前9時から午後7時までを通常勤務とする事も可能となる。また、1週37.5時間を超過した勤務時間については閑散期に調整することもできるようになる。

ただ、超過した勤務時間については時間単位の調整となり、1日単位の休日は設けられていない。

なお、有給休暇、無給休暇の取り扱いについても変更されており、その都度、上長に確認して頂ければと思う。

■分断勤務は飲酒もOK？

組合：分断勤務では最大何時間の解放時間となるのか。

会社：解放時間では無い、分断勤務だ。何をしても良い完全解放であり、最大では6時間30分となる。

組合：N T Tが本当に実施しなければいけない制度なのか。今まで、呼び出しや時間外で対応が可能だった。分断勤務自体はJ Rや運送業界に導入されているが、そこではちゃんと線表を作っている。今回の提案では突発的な対応もできる、としている。事例を挙げてほしい。

会社：基本的には事前に線表を組んで対応するが、お客様のシステム等が故障した場合には、夜間の対応もある。

組合：急に言われて分断勤務にできるのか。既に昼間も働いている。

会社：状況による。ダメなら、時間外で対応するが、できるものは分断勤務になる。

組合：強制はしないと言うことか。

会社：強制しない、と言う訳ではない。上長がその人の状況を把握している。

組合：会社は分断勤務で完全に勤務から解放される状態だとしたが、飲酒はどうか。

会社：完全な解放時間であり、飲酒もかまわない。酩酊状態はダメだが。

※因みに、フィールドテクノ社は飲酒を不可とした。

組合：現在の就業規則では、午前7時から午後7時の間に始業、終業時刻を設定する、となっている。分断勤務では就業規則を自ら破ることになる。就業規則の変更を行うのか。その場合、当労組への周知は。

会社：就業規則は3月末までに変更したい。組合へは周知する。

組合：変形労働時間制も分断勤務もそうだが、全て上長の命令で出来ることになっている。本人の承諾を得なければ命令と服従の職場になってしまう。前段で話したように今回の提案は社員の健康増進には繋がるものではない。提案に反対を表明しておきたい。

.....

今回の提案が社員の健康増進に繋がるもの、

と捉える人は誰もいないだろう。時間外での長時間勤務は身体に悪い。それでも、どうせ働くなら時間外で働きたいと思うのが、人情だ。

今回の「服務制度の見直し」提案は労働者の生活を無視した時間外手当の削減による経費削減施策であり、労働力の効率的使用を目指したものだ。

このような提案がまかり通ること自体に怒りを覚える。労働者が抵抗しなければ最低限の賃金も生活も守れない、と言うことだろう。今後の闘いが問われている。

なお、N T T西日本では分断勤務での飲酒も可としたが、誰も飲酒しないことを見越し、高を括ったN T Tの奢りである。その背景には、飲酒による作業ミスや顧客等とのトラブルなどを起こせば、評価に影響するぞ、との脅しが見え隠れしている。

なお、N T T西日本およびグループ会社は当施策の4月1日実施に合わせ、3月29日に就業規則を改定した。第23条の服務種別並びに標準的な始終業時刻については「次のとおりとする」を「原則として次のとおりとする」に改めている。改定事項はこの他にも多肢に渡っており、各自、確認されてはどうだろうか。

分断勤務の拡大とは

限定した職場で行われていたものを定型勤務にも適用する、としたもの。

原則として1.5時間以上要する作業に適用し、最大6.5時間の間隔をあけることが可能。分断勤務時間は作業によりまちまちだが、例えば午前9時から勤務が始まり、分断勤務を経て午前0時まで働けば優に1.5時間も会社に拘束されることになる。また、本人の同意が無くても上長の命令により実施できる事も大きな問題である。

なお、分断勤務においても1日年休の取得は可能である。ただし、通常の勤務に戻すことが前提となる。

3月15日、兵庫センタ(尼崎)、フィールドテクノ社(高知)で・・・

16春闘を ストライキで闘い抜く

・・・「NTTは大幅賃上げをせよ!」「服務制度見直し提案を撤回せよ!」・・・。3月15日、早朝の尼崎市、兵庫センタと高知市の潮江ビルにNTTを糾弾するシュプレヒコールがわき起こった。

西N関労は16春闘職場要求アンケートを基にした大幅賃上げ、労働条件向上の要求に対し、実質0回答を受けたことから、1時間の時限ストライキへ突入した。

真冬並みの寒波の中、早朝にもかかわらず、尼崎には20名、潮江ビルには12名の地元の仲間が応援に駆け付けた。

高知市の潮江ビルでは、兼廣委員長が挨拶に立ち「NTT職場では服務制度の見直しが行われようとしている。時間外で対応してきた繁忙期の業務を勤務時間の延長で乗り切り、閑散期に勤務時間を短縮することで辻褃を合わせるもので、時間外手当の削減を目指している。労働者が抵抗しなければ何でもありの職場になってしまう」と、NTTの現状を訴えた。

応援に駆け付けた仲間からは、それぞれ、職場の実態や苦しい生活が訴えられた。

なお、高知潮江ビルでストライキを終えた池内、田植両組合員に職場の仲間から「もう止めたかえ。もうちょっとせんか」「明日はせんかえ(しないのか)」「全電通時代に自分らは100万円位のストライキ資金を出している」「今日のストライキで処分はあるのか」など、ストライキへの期待や興味を窺わせる意見が寄せられた。

3月16日、各社から要求に程遠い賃上げ回答がなされたが、西N関労は今後も闘いを継続して行く。



写真は上が高知 中、下が尼崎でのスト模様