



TAM外販担当へ 今度は第二法人マンション営業に行ってくれ!

これでは満了も再雇用も 同じではないか!

昨年十一月 千葉 鎌ヶ谷TAMユーザーのテレホン営業お断り対策として発足した外販チーム二十名は今年五月まで外販活動を行ってきました。この間、車も新車が増車され、ナビゲーターも装備されこれからと言う時、Bフレッツを千葉県下のマンションに販売していくという事で急遽五月からBフレッツマンションの研修が始まりました。当初千葉・鎌ヶ谷BC(ビジネスコンサルティングセンター)ユーザー内のマンション販売と聞いていたものが、何時からかサービス千葉全体のBフレッツに方向転換され、勤務地も幕張・船橋・柏と3ロケーションへの突然の配転話が出てきたものです。

**何故突然やるの
理解できない!**

外販担当者からは、「各ビル十名は当初外販担当として発足したものでありそれを方向転換されるのであれば、担当を解散し新たに人選すべきでないか。これでは外販に応じた事が裏目になり、結果的にだましてマンション営業に連れて行かれるようなものだ。」サービス千葉再雇用社員にとっては、勤務地域限定で減収をやむなく選択したものであり、そこに突然の配転では満了型選択と同様の扱いではないか。更に七月一日以降、再雇用者は隣に同じ満了型の社員とまったく同じ仕事をバイト並み

の収入でしなければならず、このような事になるんなら外販担当に依るんではなかった。」という不満の声が多く出されています。

N関労千葉への会社側の説明では幕張NMビル・八名、船橋・六名、柏・六名の二十名を第二法人の増員としたいという事でした。しかし問題点として将来Bフレッツセンター(約一五〇名規模)構想或いは県内五ヶ所構想等でおり3ヶ所は暫定的なものであり鎌ヶ谷・富士見を基本勤務地に活動を行っても何ら問題ありません。今回の異動では会社は部内なので服務指定で行うといっていますが、集約合理化のミニ版みたいなもので事実上配転と同じです。だとすればたまたま外販担当に在籍していた二十人だけに任務分擔させるのは無理があるし、騙して

連れて行くような配置転換になっていきます。少なくとも人権尊重・法治国家の中の一企業としては、働く当事者の同意、居住地、勤務経験、適正健康、等々のパラメーターを勘案して人選すべき所を二十人限定とするやり方はあまりにも露骨かつ強圧的な態度であり、N関労千葉としては別掲の通り要求書を提出して交渉に臨む予定であります。

2003年6月12日
N関労千葉008号

株式会社エヌ・ティ・ティ サービス千葉
代表取締役社長 高石 茂 殿

全労協東日本NTT関連合同労働組合
千葉支部執行委員長 島根 俊作

要求書

5月30日N関労千葉005号に基づいて行われた団体交渉のなかで、鎌ヶ谷TAMの外販担当組合員の処遇について質問したところ、会社はまだ決まっていない鋭意検討中であるとの答弁に終始しました。ところが、先週会社側より我が組織に連絡も無く当該組合員にいきなり説明がなされ、勤務地、勤務内容、勤務時間等の労働条件変更につながる内容が、一方的に話された事ははなはだ遺憾であります。組合員の具体的労働条件変更案件であり、いきさつにも問題が多いため下記の通り要求しますので誠意をもって回答する事。回答は6月17日までに文書で行うこと。

記

- ・ 過日の団体交渉の中でも質問しているにも関わらず、マンション営業計画はいつまとまったかも含めて、東日本NTT関連合同労働組合千葉支部に対して説明報告が無いのは何故か。
- ・ 富士見BC(TAM)および鎌ヶ谷BC(TAM)においての外販チーム編成のきっかけは、電話営業活動不可ユーザーに対しての囲い込みとして発足したものであり、何故今回20名全員を第一法人から第二法人に異動させなければいけないのか。
- ・ 従来のマンション営業は、勤務実態からして土日、夜間も含めての変則勤務があり機動性を要求される現場であり、労働者の居住地と勤務場所については考慮がなされべき案件である。マンション営業への要員増が必要になっにしても、何故上記2の20名からの限定選抜となったのか。会社は従来より外販経験が無い組合員に対してにも必要な訓練を実施することにより要員を確保してきたではないか。上記2の20名だけを対象とするのではなく、少なくとも両BC全体で要員確保のための意向把握を実施せよ。
- ・ 会社の施策に協力してきた組合員に対して、マンション営業への服務指定を行う場合は本人の同意は基より、居住地、勤務経験、適正、健康上等種々の要素を検討して実施する事。
- ・ パートナーセンター、116、オーダーセンター等の将来展望を明らかにする事。
- ・ 東日本NTT関連合同労働組合千葉支部の組合事務室及び掲示板を保障する事。

以上

あなたもN関労に入りませんか

NTT労働者のみなさん!
NTT11万人首切り
合理化に反対し、1人
の問題を組織の問題
とし、闘うN関労
にあなたの加入を
心からお待ち
しています。



連絡先 (03) 5820-2070

N関労 気楽にお電話下さい

これでは、高齢者いじめだ！！

販売に追いつかないフレッツ故障・フレッツコンサ
ルの二十四時間受付体制を強引に押し進める会社方針
の中、退職再雇用の攻撃も相まって、113職場では
五名の仲間が退職に追い込まれてしまいました。
その五名とも会社の送別会を辞退する状況で普通では
ありません。「要員」が足りないのです。

申告件数は増え、ランブは点燈しっぱなしです。梅雨
から台風シーズンを迎え、一般故障が増える時期にI
P受付を乗せられ不安を訴える声が多く出ています。
「訓練」が画一的なのです。経営協議会では日々スキ
ルアップを計り問題がない様に言っていますが、苦し
まざれに「受付ながら覚える」だけでは無理がある。
本気で顧客サービスを向上するのなら、人材を含めたフ
レッツ専門の輪番を組むのが筋というものです。

MTS導入、IP故障受
付についてN関労千葉とし
て五月に団体交渉をおこな
い組合として、IP故障受
付は今までの113業務と
質的な違いがあり、パソコ
ン・TCP/IPネットワ
ークに関する中高度なスキ
ルが必要であると主張。し
かし、会社の考えているス
キルはパソコン操作ができ
メールなどのやりとりがで
きればよいというものであ
る。

ルータ・VOIPなど
の機器の故障切り分け、W
indows(98、ME、
2000、XP)、Mac
をはじめLinuxなどの
OSのサポート範囲を考え
れば、ついていけない人は

やめざるを得なくなる。I
Pにシフトといいながら、
人材育成を怠った会社の責
任はどうなる。短期間でス
キルがつくものではない、
長期戦略を持って人材育成
をすべきである。N関労千
葉は別掲の通りエヌ・テ
ィ・ティ
エムイー千葉社に対して
労働条件改善のための要求
書を提出しました。



2003年6月10日
N関労千葉007号

株式会社エヌ・ティ・ティ エムイー千葉
代表取締役社長 上野谷 拓也 殿

全労協東日本NTT 関連合同労働組合
千葉支部執行委員長 島根 俊作

要 求 書

船橋113センターにおいてIPプロ・ドバンドに対応するMTSの導入を6月18日およびIP故障受付について7月1日を予定していると聞いているが、IP受付については、前回の団体交渉で議論などしたが、IP受付スキルの考え方で会社側と大きな隔たりがあり、さらに諸々の労働不安などが発生している。

下記について要求するので誠意ある回答を6月16日までに文書で行うこと。

記

1. MTS導入からIP故障受付までの期間が短いことから、故障受付・故障切り分け、および試験端末操作、IP端末機器の故障切り分けなどについて熟知・習得期間が短いので、体制が整うまで、受け付け開始日を延期すること。
2. IP故障受け付け開始後も現場での訓練を実施すること。
3. 会社提示の資料により、IP故障受付の受付呼数、必要人員が提示されたが、フレッツ系の加入数の増大に対応する為に船橋113センターの要員を2名以上増やすこと。
4. 東日本NTT関連合同労働組合千葉支部の組合事務室及び掲示板を設置する事。

以 上