

料金集約問題で団体交渉 「決まっていない・断定できない」との説明に終始

「料金回収業務の運営体制の見直しについて」 会社説明に対する確認及び質問ならびに要求書

NTTに働く仲間のみなさん、現在、NTTは構造改革の一環として、料金部門を始め116センタ、SOコントロールセンタの業務集約、子会社化を進めています。これは、企画戦略部門を除きすべての業務を子会社化し非正規社員に置き換えコスト削減を行うという狙いの中で行なわれているものであり、NTT構造改革時の「25%賃金減の地域会社再雇用に応じれば今の職場で働ける」という約束を反故にするものです。

私たち東日本NTT関連合同労働組合茨城支部はこの間、会社に業務運営見直しの説明を求め、10月4日、団体交渉を実施し会社の考え方を聞きましたが、何ら具体的な中身ではありませんでした。そこで以下の再質問をまとめ、10月15日、要求書として提出しました。

誠意ある回答求め再質問

会社側より情報提供のあった「料金回収業務の運営体制の見直しについて」(以下「見直し」)にもつき10月4日、団体交渉において会社側より業務概要の説明がありました。以下について確認及び質問、ならびに要求をいたしますので10月24日までに文書または団体交渉の場で回答願います。

1. 10月4日、団体交渉での組合側質問への会社側回答に対する確認及び質問、ならびに要求

(1) 移行先の人員数、

ロケーション・ビル名はどこか。

会社回答

人事を社内調整中なので、ロケーション、ビル名は判らない。人数が決まらないとロケーションも決まらない。何も決まっていなかつたと言いつがない。

再質問及び要求

具体的にはいつ決まるのか、その情報はどのように当組合に提供されるのか。

(2) 移行に当たって職場がなくなるのだから本人希望を聞き実施してもらいたい。

会社回答

本人の意向については、移行する方のスキル、適正等を総合的に勘案して実施していく。本人の意向を聞く場合もあるかもしれない。時期が近づけば職場の上司が説明する場合もある。

本人の意向を把握し実施すべき

再質問及び要求

今回の「見直し」は料金担当職場が事実上廃止される。したがって大幅な労働条件の変更であると考え。配置転換は、本人の意向を把握し同意を前提に実施すべきである。

(3) 116センタへの配置転換はNTTソルコへの出向で対応となっている。出向形態はどのようなものか。出向の場合、本人同意をとるのか。出向先の労働条件はNTT 茨城と同等か。労働条件について本人に説明をするのか。

出向形態について

会社回答

NTT東日本の社員はNTT 茨城から一度、NTT東日本に戻り出向になるので転籍出向となる。NTT 茨城の社員は在籍出向になるのか転籍出向になるのは現段階で断定できない。

出向は本人同意で

再質問及び要求

NTT 茨城の社員の出向は在籍か、転籍か明らかにすること。在籍出向の場合の出向期間を明らかにすること。

本人同意での出向について

会社回答

転籍出向の場合は本人同意を前提とする。在籍出向の場合は本人の同意を必要としない。

再質問及び要求

出向については、転籍、在籍に限らず本人に充分説明の上、本人同意にもとづいて実施すべきである。

出向先の労働条件について

会社回答

NTTソルコの労働条件はNTT 茨城とほぼ同じである。転籍出向の場合は本人に説明をする。

労働条件に変更はあるのか

再質問及び要求

「ほぼ同じ」という回答だが違うところはあるのか。具体的な労働条件の開示を要求する。

また、以下について具体的に変更があるか質問をする。

- (a) 年次有給休暇の2時間年休は取得できるのか。
- (b) 特別休暇の夏季休暇3日及び7月から9月に取得する特別連続休暇2日はあるのか。その他、特別休暇に変更はあるのか。
- (c) カフェテリアプランはあるのか。人間ドック検診はカフェテリアプラン等、会社施策で毎年受診できるのか。
- (d) 創立記念日はNTT 茨城と同じように半日の特別休暇になるのか。
- (e) 通勤費は全額会社負担か。金額の上限制限はないか。
- (4) 移行に伴う社員研修の期間と時期を明らかにして欲しい。

会社回答

研修は社内で検討中であり具体的に決まっていない。11月中旬に1、2日の研修を複数回に分けてやりたい。11月の研修は商品知識や社内システムの操作方法を覚えてもらうためのもの。ある程度覚えてもらい理解した上で、移行先の職場でOJTをしながら覚えてもらうこととしたい。

また、12月1日の配置転換後に配置先でコンシューマ事業本部にて集合研修を予定している。

他労組と差別化をなぜ図るか

再質問及び要求

「研修については具体的に決まっていない」との回答だったが他労組では、団体交渉と同じ日の10月4日『フロント営業部門等に関する各種施策の具体的実施日程』について『組合員に回覧され、研修詳細等が具体的に示されている。』

当組合には「研修については具体的に決まっていない」と回答し他労組との差別化を図るのか。

決まっていないとすれば、他労組は決まっていないものを勝手に回覧したことになる。会社の見解と説明を求めめる。

「フロント営業部門等に関する各種施策の具体的実施日程」について速やかに情報提供を求めめる。

訓練は地元勤務先で実施を

50歳退職再雇用時の約束は「地域会社での勤務」ということで退職再雇用に応じてきた。それは、他県での勤務が困難である、という理由が大きな要因となっている。今回の集合訓練は他県（東京）で実施するということが地元勤務地で実施すべきである。

企業年金減額裁判、勝利判決を勝ち取る

10月19日、東京地裁で「原告らの請求をいずれも棄却する」との判決を下った。この判決で給付額の減額は年金を廃止するという事態を避けるための次善の策。NTT東西は、平成14年度以降約1,000億円前後の当期利益を継続的に計上しており、給付の減額がやむをえないほどの経営状況の悪化があったとは認められないとNTTの主張を完膚なきまで論破、「NTTの常識は、世間の非常識」を明らかにした。私たちはNTTが恥の上塗りするような控訴をしないよう取り組んでいきます。

家庭の事情等で3週間という長期の 残地業務についてはNTT 茨城で訓練にいけない社員の対応はどの実施できる施策であり、土浦にも設置するように考えているのか。

(5) 116セントラの勤務形態について

9時から21時まで、業務に合わせた勤対する質問
務形態となる。

通勤時間を配慮した配置転換を

再質問及び要求

現在の勤務は9時から19時である。21時までの勤務になった場合、帰りの時間が夜間となり女性の場合、特に通勤経路でないか。通勤時間を助(2)50歳退職再雇用選択時に「近い案として配置転換を実施するのか。」

(6) 残地業務のロケーション及び
人数について
将来、職種転換等もある」という説明があれば50歳の選択時に退職再雇用に応じて約束違反をするのか。

会社回答

人数は確定していないが、10名程度必要と考えている。ロケーションは水戸大町TT 茨城は発足して1年目の会社。それ以前のサーピス茨城での約束は判らない」と発言しているが、今も会社の考え方はそのような立場か。

土浦にも残地業務を設置せよ

再質問及び要求

以上