

退職・再雇用時の約束を反故に 不安一杯の気持ちで配転

11月26日、人事が発令 本人希望は守られない

NTTに働く仲間のみなさん、お疲れ様です。11月26日、料金センタと116センタ廃止に伴い辞令が発令されました。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」という約束が見事に破られました。

会社はCSR活動を推進しています。企業は社会的責任を求められ活動していますが、社員に対しても責任をはたさなければなりません。個人情報保護法に関しては、必要なまでに社員に対する責任を求めています。退職・再雇用時の責任はまったくとりません。まさにNTTの常識は社会の非常識です。

NTT東日本ー茨城の訓練は

茨城県内で実施すべき

今回、県域会社料金部門から営業部へ異動となる社員と契約社員を対象に、「NTTグループ中期経営戦略である『2010年光サービス3,000万』の実現に向けて光サービスの販売力・開通力等を目指し、料金部門から販売・営業部門へシフトする社員に対し、社員自身の『やる気』の再燃と、社会人としてのビジネスマナー復習、販売系基礎知識(営業の基本、各種商品知識、社内システム操作等)を習得し、お客様サービスの向上と現場力強化を図る」という趣旨でNTT東日本中央研修センタにおいて約3週間の研修が実施されます。

訓練についても、なぜ茨城県内で実施できないのか。会社は「設備整った、より環境の充実した研修場所」と説明していますが、茨城県内にも研修施設は整っています。なぜ茨城県内の地域限定社員が県外で長期の訓練を受けなければならないのでしょうか。

東京都府中市の研修場所は、地域会社の雇用条件が保障されていません。

更なるOS化は働く者を苦しめ

利用者のサービスも低下

今回の料金部門、116受付部門の更なるOS化により、今まで社員でやってきた仕事が派遣社員等の非正規雇用者で行われるようになります。社員の今まで培ってきたスキルは引き継がれることなく、本当に責任を持った仕事は難しくなります。

116センタの受付は、お客様の要望に応じた非常に幅の広い知識が必要であり、その上にパソコン操作をしなからの対応になります。その知識は簡単に習得できるものではありません。結果的に、NTTの言っている開通力強化、サービス向上とは裏腹に、サービスが低下することは明らかです。

料金業務も同じことです。委託先では116と同じように派遣社員等で行われる仕事は、画一的な業務のやり方になります。「本社基準に戻す」と郵便のみで、催促はしないやり方になり、契約解除件数は増えてきました。これまで、利用した料金をいかに払ってもらうか、回収率向上を目指して取り組んできました。そのことで、簡単にお客様の電話回線を契約解除せずすみ、サービスが維持されてきました。光サービス「3,000万」(2,000万に修正)実現に向け販売力・開通力と云っていますが、本当に電話回線が必要な利用者にはサービス低下です。合理化はそこで働く労働者も苦しめますが、利用者のサービスも低下するのです。