

# N関労いばらき

2012年9月

東日本NTT関連合同労働組合茨城支部

発行責任者:中村洋子 編集責任者:三宅敏之

〒300-0047 土浦市生田町 6-30 三宅気付

電話 029-821-6664 FAX 029-821-6664

## 時間年休の制度化等について再度質問

NTTに働く仲間のみなさん、おはようございます。  
私たち東日本NTT関連合同労働組合茨城支部(以下、N関労茨城)は、社員、契約社員の労働条件と共に、派遣社員のみなさんの雇用の安定、労働条件改善についても取り組んでおります。

現在、N関労茨城所属組合員のいる派遣会社テルウエル・ジョブサポートと13サービセンタ(以下、「113」)の将来展望、1時間年休取得の制度化について、質問・要求書を提出し8月21日、団体交渉を行いました。

### 「113」の将来展望について

組合/NTT茨城は「将来展望を明らかにできない」という回答だそうだが情報をつかむ努力はしたのか。

会社/情報を頂いていない。また、情報は明らかにできない。

組合/なぜ明らかにできないか。

会社/NTT茨城の情報ですので基本的に非公開です。

組合/「派遣社員がギリギリの対応で困らないようする」という認識を共有したい。

会社/平成25年度中の具体的動

きは決まっていない、という話だった。

組合/2年後に集約の可能性が大きい。

会社/ギリギリになっての対応はまずいので、私どももNTT茨城に申入れをして対応したい。

### 雇用の継続に努力

組合/113が他県へ集約された場合は茨城での雇用継続が原則ですよね。

会社/その時になってみないと約束はできない。

**労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律 第30条** 「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者について、各人の希望及び能力に応じた就職の機会及び教育訓練の機会の確保、労働条件の向上その他雇用の安定を図るために必要な措置を講ずることにより、これらの福祉の増進を図るよう努めなければならない」

整理すべき問題がある。  
組合/整理すべき問題とは...

会社/時間年休を把握するためのシステムを作る必要がある。また、派遣先でも就労管理をしている。派遣先の理解も得なければならない。

組合/1時間年休は世の中の流れ。情報通信産業の会社がシステム云々言ったら笑われますよ。法律の枠内のことは認めるべき。時間休をとって問題ある職場はないはずだ。何が問題か具体的に出示してほしい。

業務集約について「情報の収集と雇用の継続に努力をする」ことを確認しましたが1時間年休の取得は、約束をした派遣スタッフの状況把握をしないなど、まだまだ誠意ある対応とは言えません。引き続き団体交渉を継続させ処遇改善に努力します。

### 時間年休は法律内の措置

組合/時間年休取得の現状は把握したか。

会社/他の派遣会社は、ほとんど導入していない。私どもも状況をみたい。

組合/話が違う。派遣社員の現状を調べてと言ったはず。会社/導入する状況にない。

### 悩まずに相談を

「派遣社員だからしかたない？」とあきらめず職場での不安・パワハラや不満など一人で悩まず、N関労茨城支部にご相談下さい。問題解決に向け一緒に取り組みます。(秘密厳守)  
090-4052-8070 (小峯)  
090-4381-8656 (三宅) まで

## 「原則、雇用継続」という認識で一致

### 質問及び要求書(2012.7.27)抜粋

#### 1. 「113」の将来展望について

NTT東日本-茨城との団体交渉で「平成25年度中に何らかの動きがある」と回答があったため以下の質問をし、後日回答するよう求めたが今日まで回答がないので改めて質問する。

1) 派遣先として仕事が確保できるか把握する必要があると思う。「113」の将来の見通しについて情報を具体的につかむこと。

2) 情報の中味を明らかにすること。

2. 「113」が他県へ集約された場合、派遣社員が県内で働けるよう仕事を確保すること。

#### 3. 一時間年休取得の制度化について

時間年休の取得については「状況を見て判断。派遣社員から要望が出ていない」との回答だったため、年休取得の現状を把握するよう求めたが、現状について改めて質問する。

1) 派遣社員の時間欠勤等の現状。

2) 時間年休に対する派遣社員の要望はどの程度だったか。

# 50歳退職・再雇用を選択した場合、相当のメリットを享受！

## 中労委で会社側が陳述

2009年2月、N関労茨城に所属する組合員は「個人所有自宅パソコンに会社情報有無を点検する業務命令に従わなかった」と訓告等の処分を受けました。

行いました。

しかし2011年5月「本件申し立てをいずれも棄却する」という、たった14文字の目を疑いたくなる命令が出されました。会社側の主張を鵜呑みにし、組合結成以来一貫して行われてきた不当労働行為や不利益扱いには一切触れられないひどい内容でした。

N関労茨城は、組合結成から今日まで、会社の労働差別や日常的な不当労働行為が処分の背景にあり「パソコン点検」も組合に十分な資料提供と説明をせず、提出期限までに団体交渉を実施しなかつたなど、不誠実対応の中で処分を発令した一連の行為が不当労働行為である、と2009年10月、茨城県労働委員会（以下、茨城地労委）に救済申立てを

# 中央労働委員会、証人尋問始まる

私たちはこの間、再審査申立て理由補充書で茨城地労委命令の誤りを主張し、準備書面も提出し、新たに3名の証人申請をしました。

点検確認書提出期限が、2008年12月17日にも関わらず、団体交渉が茨城支部と同じ12月25日だった千葉支部と山梨支部から、さらに労組間差別に関する証人としてNTT労組の仲間に証人をお願いしました。

申立人である茨城支部の3名も茨城地労委に引き続き陳述書を提出、証人3名の陳述書も中労委に提出しました。

## 25%の賃金カットでも相当なメリットを享受？

N関労は、50歳退職・再雇用制度の導入という賃下げ合理化対し「自分の労働条件は自分たちで守る以外ない」と労働組合を結成しました。その50歳退職・再雇用制度に関し、NTT東日本（以下、NTT本体）制度担当課長のU証人は陳述書で以下のように述べています。

『50歳退職・再雇用制度で、繰延型又は一時金型を選択した場合、多額の退職金を前払い支給されるなど、相当のメリットを享受している』  
具体的には、

- 1、退職金が前払いされることにより、住宅ローンは残債務を一括で返済することにより金利負担額を軽減、多角的に運用することにより運用益を享受。
- 2、一時金型を選択したら、激変緩和措置として一時金を前払いで支給、退職金と合算すると、多額を前払いとして享受している。
- 3、退職・再雇用制度を選択した場合、勤務地県を選択でき、60歳満了型に比べると経済的にも（遠隔地異動がない）、精神的にも相当のメリットを享受することができる。

## 「中労委」への傍聴を お願ひします

2012年  
10月26日(金) 14時から  
組合側証人尋問  
10月31日(水) 14時から  
会社側証人尋問

多くの方が悩んだ末に退職再雇用を選択し25%の賃金カットで苦しい生活を強いられています。しかし、会社の認識は「相当なメリットを享受している」と云うのです。

更に会社は、申立人と組合側証人の6名の実名、住所が記載された退職金の明細書まで提出しました。今回の事案は、個人情報保護法を守るため社員の自宅PC点検です。会社は、個人情報保護の最たる収入に関する情報を本人の了承なしに提出しました。そんな会社の姿勢を、N関労は問題にしているのです。

## 提出期限前 設定しなかつた団体交渉

NTT本体・情報セキュリティ推進部K証人は、陳述書で情報漏えいがいかにあるか、そのために社員の自宅PC点検の必要性を述べていますが、12月17日の提出期限を過ぎた

12月25日に団体交渉の設定し、N関労茨城支部への事前説明を全くせずに処分しています。

同、総務人事部Y証人は、「NTT労組とは信頼関係を築いている」と陳述していますが、企業は労働組合に対して対等でないればならず、所属する組合によって不利益扱いすることは、不当労働行為に当たりります。

## 日常的な労組間差別

最大労組は組合ニュース等を職場で日常的にデスク配布していますが、N関労には構内でのニュース配布を一切認めません。組合事務室や掲示板も全く貸与しません。

NTTグループは日常的に労働組間差別を行っています。そのような背景の中で、社員等自宅PC点検は事業場外労働やみなし労働等、労働条件にかかわる問題でありながら、誠実に団体交渉を実施せず、処分をしてくれました。

いま、中労委闘争は一つの大きなヤマ場を迎えております。今後は、別記の日程で組合側証人尋問と、会社側証人尋問が予定されていますので傍聴よろしくお願ひ致します。