

広がる仲間、全国で胎動

N関労西・学習会を開催

N関労結成の意義を再確認



西日本N関労学習会が8月11日、岡山市内で開催され、西日本各地から仲間が参加した。この学習会は、N関労西を立ち上げてから半年を迎え、この間の組織拡大、団体交渉、広域配転にたいする闘いを中間総括するなかで、N関労結成の意義を再確認するとともに、来るべきOS職場での闘いを展望して、その課題を確認しあった。

この学習会では、10月に開催される第2回西日本NTT労研に積極的に参加し、成功させることを誓い合った。(上写真)

全国初の支部結成

東京北部支部

9月24日、N関労で全国初の支部が結成されました。N関労ではアウトソーシング職場での闘いの組織化をめざして、全国各地に支部の結成を展望していますが、このたび東京北部支部が結成されました。

当日は25名の仲間が参加し、「地域と労働運動」編集長の川副昭三氏から「OS 会社労働組合の組織論・運動論に寄せて」のテーマで記念講演をいただきました。最後に、酒井支部委員長を先頭とする執行部を選出しました。(下写真)



「N関労を支える仲間たちの会」発足

9月22日、四国四県から多くの仲間が参加し、「N関労を支える四国ブロックの仲間たちの会」が発足しました。新労組結成から今日までの闘いの成果と問題点、再編後の職場の現状と問題点、N関労に対する支援活動について、第2回西日本NTT労働者研究交流集会などの課題について熱心な討論が行われました。

についてN関労の島本委員長から報告。 についてN関労・山下執行委員からは自分自身の総括も含めて最近の動きなどが報告された。

そしてかねてからの念願であった「『西日本NTT関連労働組合』を支える四国ブロックの仲間たちの会」を発足させることを全体で確認し合いました。またこの会には、準備段階から参加申込みがきていることの報告がありました。

本社工交模様 2002・9・2

(文責は当組合)

兵庫支店スキル転換研修について

会社) 研修内容について説明する。9月5～11日、座学として、NTT神戸会館とシーガルホール2ヶ所にて実施。12日～17日は講師同行販売実習だが、本社研修修了者は除く。本社研修修了者は9月12日からプレソリューション営業実践研修。

神戸中央ビル勤務の社員は現所属のミーティング終了後プレソリューション営業実践PT(神戸中央ビル1F)へ行く。姫路ソリューション営業部勤務者は直出直帰、パソコンは準備する。スキル見合いで期間が短期・長期になる。研修後の異動はない。現所属への復帰となる。

組合) 今回の研修の考え方がわからない。

会社) 何を捉えて研修というのかは別として、集合研修がない中で、本社研修をして転職された方は1～2年かけての研修という考えはない。住宅用・事務用のユーザの中で、事務用が本来の仕事ではあるが、兵庫支店としての考え方として色々なケースがあるが、1～2回線のユーザから行うこととした。

組合) 同じ研修を2回受けた。場当たりの印象である。

会社) 今のスキルでは法人としての仕事はむずかしいと思う。1回やったらでは済まされない。2～3回繰り返して行いたい。

組合) 5月以降何もしていない。5月から支店研修をしてもよかったのでは。

会社) 転入者については支店としての対応が必要であった。他労組からも同じ意見があった。私の方から兵庫支店に言っておきます。

組合) 研修旅費の支給遅れがある。

会社) 45日ぐらいの遅れは当り前の認識です。ただ、事務処理が遅い、ルーズであるのは感じている。私の出張旅費も2～3ヶ月後になったときもある。支店での問題のウェイトが多くなれば、貴労組・支店間の話し合いは考えていきたい。

組合) スキル習得の度合いの基準は?

会社) 詰め込み型が多かったこれまでの研修であった。目的をもったの営業活動として進めていく。短期になることの問題は検討中。販売の方法は決まっていない。場所は、中央・灘・東灘を考えている。姫路に時々帰るこ

とについてはPT主査で対応。

組合) 外勤手当について。

会社) 16日以上(16200円)。姫路の方は座学でも出る。しかし、シーガルは手当が出るが、神戸会館は出ない、というアンバランスがある。扱いはこれから検討する。

組合) なぜ7ヶ月にもわたる研修なのか。

会社) 営業実践として効果を出すためと、販売向上の二つの思いをもったの計画。例えば悪いが小学生が大学のことをやれない。私は法人営業の仕事は具体的にはわからない。本人が主体的に自学自習の時間を活用してほしい。会社も個人のニーズをつかんでやっていきたい。直属上長との話し合いで進めることだが、細かく出来ない状況である。

組合) 50歳以下での転籍で研修を受けていない人もいるが。

会社) 50歳以下の人の中にもスキル転換の必要な人もいるが、この研修はもともと満了型の方だけとは考えていない。結果はこうなったが差別ではない。50歳以下の人のスキルは把握していない。5月以降、兵庫支店として育成の実務をもっと早く計画できていればよかった。今回の研修の提案時期が遅かったことについては、今後考えていきたい。

組合) 研修の中でも問題が発生すれば団交を申し入れます。

会社) 今後あらたな問題が発生すれば交渉に応じます。

おふさいど

モラルはどこに?

N労専従が会社の部課長に出世

西でも東でも、N労の腐敗現象は、役員退任後は会社の部課長への昇進という形で表れている。K県支部委員長は通建会社部長に、ME・T支部副委員長はME会社の総務課長、K支部委員長はドコモEGの担当課長に出世。

共済会等への天下りは以前からあったが、それにはあくまでも「労働組合の福祉活動の充実のために」という言い訳があった。しかし、会社の部課長への昇進は、言い訳のしようがないのではなからうか。いまやN労幹部にとって自分の身を守ってくれるのは会社ということなのか。

共済会が斜陽で受け入れ先がなくなり、会社の部課長への転進ということであろうが、この事態を、物言わぬ組合員はどう受け止めているのだろうか。(S)