

『あなたが自分で退職・再雇用を選んだ』

構造改革の会社説明に虚偽の疑い、本社団交へ

鳥取支店総務部で働くIさんは45歳、NTT構造改革に伴い、共通系業務が岡山に新設される地域会社に集約されるが、地元を離れられない事情から退職・再雇用を選択しました。

ところが、同じ職場から営業部門への人事異動があり、鳥取に残るために「退職・再雇用」以外の道があることが判明し、会社説明を求めましたが、会社は『あなたが退職・再雇用を選んだ』と強弁。これに怒ったIさんはNTT労組を脱退して当労組へ加入し、このたび本社団交となりました。

事実経過

2001年11月14日、鳥取支店総務部長はOS説明会において、「鳥取支店の共通業務は一旦岡山に集約した上で、鳥取でしかできない業務のみ鳥取で行なう。鳥取に残れる枠はほとんどない」と説明した。

12月21日、鳥取支店会計・契約課長は構造改革学習会において、「50歳以下の社員については、意思表示がない場合は『繰り延べ型』である。特に要望がある場合は、課長に面談を求めてほしい」と説明した。

担当課長はIさんと年末・年始をはさんで行なわれた面談において「あなたのしている業務は岡山に集約される。鳥取には残らない。あなたの能力を活かして岡山で頑張ってください」と説明し、Iさんが確認を求めた「鳥取に残るためには『退職・再雇用』しかないのか」との考えを否定しなかった。またIさんが「賃金だけでも5年間で900万円も減収になる。他に手があるなら私にも教えて欲しい」と迫ったが、それにも答えなかった。

以上の経過からIさんは、減収その他多大な不利益をこうむるものの、鳥取で働き続けるためには「退職・再雇用しかない」と判断して、課長に締切日と言われていた2002年1月24日に「退職・再雇用申出書」を

出した。

Iさんは2月20日に「辞職承認通知書」、株式会社「イ・ティ・ティマーケイティングア東中国」の「採用内定通知書」を受け取り、所属はサービスセンターお客様サービスセンターとされた。

ところが、同じ職場の社員が「退職・再雇用申出書」を出していないにもかかわらず、2月22日に鳥取支店の鳥取営業部門・営業センターへの人事異動発令が行われたことが判明した。

この点について、担当課長に「なぜ同じ部署に行くのに自分は退職・再雇用で他の人は出向なのか」と質問したところ「あなたは自分で『退職・再雇用』を選ばれた」と答えた。さらに「岡山に行くか、『退職・再雇用』を選択しろと言ったから『退職・再雇用』を選んだのだ」と言ったところ、担当課長は「私はそんなことは言ってません」と答えた。

要求事項

会社の説明には虚偽があり、I氏の「辞職承認書」を取り消し、鳥取営業部門・営業センターへの人事異動発令を行なうこと。

会社が50歳以下の社員の「構造改革」に伴う業務および配置場所について、鳥取支店において社員にどのような説明をしたか明らかにすること。特に「鳥取に残れる可能性」についてI氏への説明と異なった説明をした場合には、その事例と内容を明らかにすること。

LALUZ(ラ・ルース)とはスペイン語で『光』を意味します。OS化、2~3割の賃下げ、と暗くなることばかりですが、そんな中でも「ひかり」を見失わず、人間らしく働き生き続けるために団結して闘おうと呼びかけています。

満了型選択者への営業研修

アリバイづくりのため?

研修とは言いながら、その実態は研修生のことなど全く考えていない、「やった」ということだけを強調する言わば「アリバイづくり」のための研修。これが今回の研修で「満了型」を選択したことに対する報復かと思える研修です。

旅費は間に合わない、カリキュラムさえまともに配られないという中、主催者不在の中で研修が始まりました。

始まって3日を過ぎても主催者が顔を見せないの、大阪支店の人事育成課長に電話しても出てこず、8日になって顔を見せた課長に研修生の怒りが爆発しました。

後期のカリキュラムには、ソリューション営業とは無縁の個人営業が提示されていましたが、他所から来ている社員に見知らぬ土地で営業させるなどという計画を平然と提示する。日程も当初とは違い、26日には元のところで研修の成果を報告、などというものだから、怒る研修生に課長はしどろもどろ。答えにならない「言い逃れ」の繰り返しに終始。

カフェテリアについても、研修の途中で一応説明はされたが、質問に対しての回答すらきちんとできる時間もなく、「分からないので再度説明にきてほしい」という声も無視。会社の都合で手続き出来ないのだから、業務用電話を手配しろという、「滞在費の中に通信費が含まれている」など、誰にでも分かる嘘を平然と言うありさま。20分の予定が1時間もかかり、問題は解決していません。とてもまともな研修とは言えない状況でした。

名ばかりの「ソリューション営業」研修

そして2週間の研修が終わると、寝屋川と八尾に半分づつ別れましたが、ここでまた先ほど触れた問題。前半の2週間は「ソリューション」ということでそれなりの講座でしたが、それとは全く関係のない営業9日の研修のうち、現地のベテラン営業マンが同行するのはたった2日、オリエンテーションとかで半日を費やしているから、実質1日半で、知らない土地で地図を頼りに個人で販売してこいという、計画とはつじつ

まの合わない内容。販売しろといいながら名刺すら渡さないというので、研修生は「名刺も持たずに外回りにはできない」と要求。最後に名刺を作りますとの回答を引き出しました。さらに「見知らぬ土地で一人では行けない。せめて二人一組とか」という要求には考えて見ますとの回答でした。個人営業ならそれなりの商品知識とかを事前に教えるべきで「ソリューション営業」などと銚丁つくせにこんなでたらめな研修を計画する本社。さらには実施主体である大阪支店、人事育成担当。就業規則を自ら踏みじり、社員をだました会社はまたまた社員だましの研修。度重なる不誠実な態度に怒りの炎が真っ赤に燃え続けています。

トピックス

辞めさせ過ぎで人員不足に

退職・再雇用者を

非OS化業務へ『派遣』

- ME東京 -

ME東京マーケティング本部は、非OS化業務従事者の退職・再雇用者が専用SC、所内EG担当で社員数の約40%に達したことから、「構造改革後におけるNTT-MEの業務の一部に、お客様サービスの維持並びに競争対抗等の面から支障をきたすおそれがある」とし、「当面の間、必要な人材確保ができる仕組みを導入し円滑な業務運営を推進していく」として、専用SC、所内EG担当、支店等に退職・再雇用者等により人材確保をしていく、としている。

対象となる退職・再雇用者にたいしては、「主旨、派遣場所、派遣形態、派遣期間、労働条件等について十分説明し、同意確認を行う」としている。

実施時期は平成14年5月1日から、概ね1年間で解消を図るとしている。

今回の「労働者派遣」は退職・再雇用を『選択』?させるために強力な説得を行った結果、OS非移行業務に大幅な欠員が生じたことによって引き起こされたものであって、構造改革を推進した会社と、それを後押しした多数労組であるNTT労働組合の責任は大きい。

また、一旦「退職・再雇用」を選択した仲間にとってはだまし討ちといっても過言ではない状況。割り切れない気持ちであろうし、「辞職承認通知書撤回せよ」という要求が起こっても不思議でない。