

113 担当課長が「雇用打ち切り」を派遣社員に通告

雇用継続を求め団体交渉を重ねる

NTTで働く仲間みなさん、お早うございます。
私たち東日本NTT関連合同労働組合茨城支部（N関労茨城）はこの間、113サービセンタの将来展望とN関労茨城所属の沼田雅靖組合員の雇用継続を求め、派遣元であるテルウェル・シヨブサポートとNTT東日本―茨城に対し団体交渉を重ねてきました。

長期に働く派遣社員の 直接雇用を求める

9月19日、NTT東日本―茨城に対し

（1）茨城113サービセンタのIP系受付業務の千葉集約を白紙撤回し、派遣会社（株）テルウェル・シヨブサポートとの契約を2013年12月以降も継続すること。

（2）沼田雅靖組合員は2003年にエヌ・ティ・ティ・エム―茨城（現 NTT東日本―茨城）に臨時社員として雇用され、2007年4月にNTTの関連企業であるテルウェル東日本（現 テルウェル・シヨブサポート）の派遣事業参加に伴い派遣社員となり同一の職場で長期に継続して働いているので直接雇用すること。との要求書を提出しました。

会社回答は「要求には応じられません。」「社員の採用については、会社の責任により実施しているところである」という木で鼻をくくったような内容でした。

今になっても集約の 具体的な日程を示さず

10月2日に行われたNTT東日本―茨城との団体交渉で会社は「大体12月（集約を）を目指しているが決定ではない」「近日中には組合に提起したい」と回答。組合の「改正労働者派遣法は労働者の保護を明記しているが、会社の見解を聞きたい」との質問には「保護しなければならぬ状態になつたら保護します」と開き直り真摯に対応しようという誠意の欠片も感じられませんでした。

10月7日、沼田さんは113の担当課長から突然、別室に呼び出され口頭で「IP業務は千葉に集約されるので雇用は打ち切りさせていただきます」と告げられました。

他の派遣社員も全員が同担当課長から呼び出されて雇用打ち切りを告げられたとのこと。

直接雇用関係にない113の担当課長に「雇用打ち切り」という労働者にとって“死の宣告”を言われる筋合いは全くありませんし、労働者派遣法に抵触することも十分考えられます。

沼田さんは「屈辱的なことを言われた。死刑宣告ですよ」と憤っています。

派遣先課長が「雇用打ち切り」

10年間も社員と同等な仕事を精一杯こなし、成績優秀だとNTTからは表彰もされた一人の人間をたった一言で露頭に迷わす様なことが果たして許されるのでしょうか。他の113の派遣社員の仲間も同じ思いで明日からの生活の心配を強いられ、既に退職をされた方や年休消化に入っている仲間もいると聞いております。

働くものが安心して生活できる社会をめざして

N関労は113の派遣社員にかけられた雇い止めの攻撃を絶対許さず、小さな組合ですが正規、非正規を問わず働く者が安心して生活できる社会を目指して闘い続けます。

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

「雇用打ち切り」発言の事実関係調査を

— テルウェルとの団交で求める —

113の派遣社員は事実上の解雇通告をされました。テルウェルは、派遣社員を派遣先に幹旋し、派遣社員の働いた中間マージンで存続している会社です。テルウェルは、派遣先のN T Tがお客様で大事ですが、会社に利益をもたらしている派遣社員はいつでも雇えて、いつでも解雇できる取り替えのきく労働者であつて、派遣社員的生活などまったく考えていません。

契約打ち切りで雇用打ち切りではない？

113で働いている派遣社員が10月、派遣先の担当課長から、一人ひとり呼ばれ契約の打ち切りを通告されたことをについてテルウェルとの団体交渉で、事実関係の調査を求めました。確認した結果は、「派遣契約の打ち切りであつて、雇用契約の打ち切りではない。12月以降は、N T Tからは何も言われていない」という回答のみで、派遣社員の今後の雇用不

安を解消させることもなく、誠意のない対応に終始しました。

正社員と同等に働きながら

正社員と同じように働いてきた派遣社員ですが、会社の都合で、契約満了の雇止め、集約合理化により、一番先に解雇されるのはいつも派遣社員なのです。

労働者派遣法が派遣労働者の保護等に関する法律に改正

昨年一〇月労働者派遣法が改正され、法律の名称も「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に変更され、目的にも、「派遣労働者の保護等を図り、と変更されました。派遣労働者が劣悪な条件で働かされていたから、法律で保護が強調されたのです。

今、N T Tでは多くの派遣社員が、正社員と一緒に働いています。改正労働者派遣法では、派遣先で同種の業務に従事する労働者との均等待遇の確保が新たに追加され、無期雇用への転換の推進措置をとるよう求めています。何年も社員とほぼ同じ仕事をしていた派遣社員を、テルウェルは、改正派遣法の派遣労働者の保護に努めるどころか解雇しようとしています。

労働者の使い捨てを許さず

沼田さんは、臨時社員から10年以上も113の受付の仕事が続けてきましたが、I P系業務の集約と同時に、解雇されようとしています。会社は、関係法令に則り、法令遵守と言いますが、法律を守らないのは誰ですか？働く仲間の皆さん、私たちと一緒に労働者派遣法や労働契約法を守らせ、労働者の使い捨てをやめさせましょう。

光陰矢の如し、非正規労働者としての10年間

茨城113 サービスセンタ 派遣社員 沼田雅靖
N関労との交流も早いもので4年が経とうとしています。この4年間は苦難、歓喜、奮闘の連続でした。組合の方と会う以前は団体交渉、派遣元への抗議行動など私の頭の中では考えもつかないことばかりを経験させていただきました。

今まで私は会社への不満をつのらせ過ぎてきました。2007年4月から派遣社員として業務に従事してきましたが私がN T Tの臨時社員として入った2003年のころに比べると利益重視、低賃金でコスト削減の故障修理活動、過酷な営業ノルマによる正社員登録制度を作り113コールセンターにおける人数削減を実施し応答率、お客様満足率などを上げる矛盾した事業計画の在り方に矛盾と不満を感じてきました。

私のような人間でも10年も働けば企業側の思惑通りの利益だけを優先する経営方針だということは目に見えて判ります。特に派遣社員と正社員との差別、格差は酷いもので交通費、ボーナス、昇給、夏休み。電通記念日の半日休暇はもちろん東日本大震災による出勤手当ても出ませんでした。

同一の職場で10年間も働き113電話対応業務は私にとって生活の一部になっています。先日担当課長より呼び出され「11月いっぱい113の業務は打ち切りです。計画的に年休を使ってくれ」と言われました。全身の脱力感に襲われモチベーションはゼロに近いです。同じ派遣社員は職探しをし年休も消化しております。私も今すぐにでもN T Tを辞めたいが将来に対する不安も同時にあります。

労働者に悪条件である現代に真正面から資本とぶつかり疑惑を追及する労働組合があります。それがN関労です。派遣元、派遣先との団体交渉を重ねてきましたがなかなか進展しません。会社側は不誠実団交にならないよう団交には応じますが適当に言い逃れ時間が過ぎるのを待っている感じです。今の労働者派遣法という悪法の下では確実に派遣労働者は不利な状態です。

私は今年の11月でN T Tとの派遣契約が切られそうですが、最後まであきらめず組合と相談をしながら闘い続けたいと思っています。相手の弱点を見つけ針の穴を通すつもりで挑みたいと思っています。

一人で考えると将来に対する不安から家の庭木を眺めては辛気臭いことばかり考える毎日です。しかし私は、希望を捨てることなく一致団結できるN関労のみなさんと夜叉（やしゃ）になったつもりで闘いに挑むつもりです。