

NTT は、子会社であるテルウェル東日本の賃下げ強要 (契約社員一律賃金制度の強要)を是正するよう指導せよ!!

NTT(日本電信電話株式会社・持株会社)の傘下にあるテルウェル東日本株式会社は、2009年5月、パートタイマー社員に「契約社員」への移行を呼びかけました。社員は、雇用が安定し、待遇も改善されると期待しましたが、発表された内容は、時給も、勤務時間も異なるパートタイマー社員に、一律の月給とチーフ手当を支給する、勤務時間も一律7時間30分とするものでした。多くのパートタイマー社員にとっては、勤務時間が長くなり、収入がダウンする労働条件の不利益変更を強要するものでした。

テルウェル東日本は、これまでも、就業規則に明示もせず、書面による告知も行なわないうまま、勤務場所から休憩室経由でタイムカード設置場所への移動時間として、毎日5分間ずつ、残業代を支払っていませんでした。又、残業時の休憩と称して、1時間の残業に対して10分(チーフは、2時間について15分)残業代を支払っていませんでした。テルウェル東日本は、その他にも、*残業代の計算を行なう時、労働基準法で定められているチーフ手当や着菅手当部分の割増を支払わない、*年休取得時にも基本給だけしか計算せずに、チーフ手当や着菅手当部分を支払わない、*一月に20日間の勤務の他に8日間の年休を取得した実例が明確に示す年休の買い取りなど、多くの違法行為を繰り返して来ました。

神奈川県労働委員会に加入して、団体交渉で、労働条件の不利益変更を強要する組合員に対し(組合長Aさんの場合、月に4万円を超える減収になる条件でした)テルウェル東日本は、団体交渉で、「契約社員は、任意で応募するものであり、強制ではない、パートタイマーで勤務を続けてもらうことも自由だ」と明言しながら、契約社員への応募を拒否して、パートタイマーとして勤務を継続すると、それまでの週5日間勤務を週4日間勤務に変更し、勤務時間も短縮して、6万円を超える減収を強いたのです。テルウェル東日本が行なった契約社員の募集は、実は、任意のものではなく、強制であったことは明らかです。

パートタイマー社員を希望した場合、勤務日を変更することを具体的に明らかにしたのは、雇用契約終了日の前日であり、労働条件が低下する契約社員を選択するか、パートタイマーを選択すれば、勤務日の減少により、収入がダウンするか、到底納得の出来ない二つの選択肢から、一つを選択しないかぎり、有期雇用契約を解約するという、労働条件の不利益変更を強要するものが、契約社員への移行提案であったのです。

神奈川県労働委員会の調査・審問で、上記した会社の違法行為の数々が明らかにされてきました。テルウェル東日本は、神奈川県労働委員会の証人尋問で、パートタイマーの勤務日、勤務時間は、業務が多忙で、正社員と契約社員の手が足りない時に、パートタイマー

に勤務してもらい、パートタイマーの人たちには、月に何日働くかは、約束していないと発音しています。

パートタイマーの人たちには、必要な時だけ働いて貰う、不必要であれば、シフトに入れない、これが会社の本音なのです。これでは『日雇い派遣』と変わりありません。

テルウェル東日本は、労働委員会で、 働く人たちの権利を無視する発言を繰り返しました。

神奈川シティユニオンは、会社が誠実に団体交渉に応じることを求めて来ました。神奈川県労働委員会に対して、会社に誠実に団体交渉に応じるよう、命じて、不当労働行為を改めることを求めて来ました。しかし、神奈川県労働委員会は、5分間の移動時間や、チーフについては2時間の残業に対して15分の休憩時間の制度があるとの会社の主張を鵜呑みにした命令を出しました。Aさんについては、確かに5分や、15分が無給扱いになっているケースが大半でしたが、Bさんについては、5分、15分が無給扱いになっている例は、会社が提供した就業週報では、存在しませんでした。これでは制度とはいえません。神奈川県労働委員会は、この指摘には全く触れないまま命令を出しました。

これに加えて、2009年9月2日の団体交渉では、ユニオンが具体的に指摘した、勤務区分の入力ミスにより、具体的には、Aさんが11:00~22:28まで勤務したにも拘わらず、勤務区分がチ14002200と入力されていたため、14:00~22:28の勤務分しか、給与が払われていなかったことを会社が認め、翌月にも同様なケースがあると発音しながら、会社が十分なチェックができるように設定された次回（10月30日）の団交では、未払い残業代の報告からこれが脱落していました。神奈川県労働委員会は、このユニオンの主張も無視して、不誠実団交の事実を否認しました。

神奈川シティユニオンは、神奈川県労働委員会命令が不当であるとして、中央労働委員会に再審査を申し入れ、昨年12月に結審（審理終了）し、労使双方が最終陳述書を提出した段階です。中労委の調査・審問で会社が事実に基づかない虚偽の主張をしていることが明らかになり、会社の不当労働行為是正を求める命令が発せられるものと思われます。闘いは最終局面にあります。

神奈川シティユニオンは最後まで粘り強く闘いぬく決意であります。関係各位の一層のご支援を要請します。

2012. 3. 16

神奈川シティユニオン

(神奈川春闘共闘行動で配布されたビラから転載)