

JMITU通信産業本部の宇佐美です。大会議案を補強する立場で、「コロナ禍のもとで勝ち取った改善対策と組織強化拡大4カ年計画における取り組み」について発言します。

20春闘要求実現にむけてNTTグループ各社と交渉を続けるなか、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、時差出勤やテレワークにより、自宅待機での業務が増え始めました。

通信産業本部は、NTTグループ会社と対応する各交渉団に対し、緊急対応として「新型コロナウイルスに対する対応要求」として、「小・中学校休校時、該当する子供を抱える、全労働者に特別休暇の付与すること。風邪・発熱症状で、4日間休む労働者への、特別休暇付与」などを求める要求書を、2月末から、NTTグループ各社に提出し、感染防止対策や感染が確認された場合の対応策などを具体的に示すよう会社に迫りました。

その結果、会社から「小学6年生までの子及び特別支援学校に通う子供の世話が必要な場合は、非常事態として有給の特別休暇を付与する」との回答を引き出すことができ、同時に非正規雇用労働者に対しても、同様の扱いがされることになりました。

また、本人が感染した場合は勤務扱いとなりますが、「自覚症状なしでの濃厚接触の場合」でも、結果が出るまでは「勤務扱いとする」との回答も得ることができています。

その後、感染拡大が続くもとで営業関連の非正規雇用労働者は、販売自粛が会社より指示されることとなり、販売実績によるインセンティブ手当がゼロになることで生活不安が広がり、当該組合員や関連労働者から「このままでは生活ができない」「インセンティブ手当の補償ができないか」などの声や要求が上がリ、すぐに関連会社に対しインセンティブ手当の平均額として、「月20万円の全員一律支給」を要求しました。会社は、「一律補償はできない」と回答しながらも、「インセンティブ手当は昨年平均額の50%を支給する」との回答を引き出すことができました。

また、116などで対応受付業務を行う労働者は大半が非正規雇用労働者ですが、コロナの感染拡大を受け「交替で自宅待機」が会社より命ぜられました。自宅でも顧客対応をすることが出来ないが「賃金は補償する」との回答を受け、職場での密を避けての対応となっています。

組織拡大の取り組みでは、全労連の「最重点計画」にエントリーをして2019年7月から札幌・岩手・宮城・福岡を重点地域とする一方で、全国の都道府県にあるNTTを始めとする情報通信産業に関わる企業に働く全ての労働者を対象としながら、その中で特に非正規雇用労働者や下請け・孫請けで働く労働者を中心に組織化することを目的に拡大運動に取り組みました。

まず、NTTビル内で働く多くの未組織労働者（契約社員、派遣社員及び下請け・孫請け、一人請負労働者）の組織化をめざし、「拡大リーフレット」を作成し全国の職場で県労連や地域労連及びJMITUの仲間の力を借りながら、各地域事情を知るOBの方たちにも協力を得て、つながりを求める宣伝行動を実施し、組合員のいる職場では「リーフレット」を使って対話行動を実施してきました。

拡大宣伝行動は「リーフレット」配布後も、リーフレットを生かすために毎月「拡大ビラ」を発行し、労働者に労働組合への関心を持ってもらい、たたかってくれる労働組合を信頼して頼ってもらえるための取り組みを重視して、繰り返しの宣伝と対話を続けてきました。

その結果、拡大につながった例を2点紹介します。一人は職場でのパワハラでメンタル不全となった首都圏の社員の方から相談があり、面談をして対応した結果加入を決意してもらいました。

もう一つの例は、電話相談で「NTTではないが関連した者でも組合員になれるのか」との問い合わせがありました。会社はグローバルコムサービス株式会社の社員で、コンビニに設置してあるNTTコミュニケーションズの回線を、24時間監視する業務を請け負っている会社ですが、この会社には労働組合はなく、二人の相談者は親の介護を抱えており、夜勤勤務を利用して昼間親の世話を行っていたが、いきなり日勤専門職場に配転を命ぜられ「親の世話ができなくなる。何とかできないか」との相談を受け、加入を決意され、職場に労働組合作っていくことになりました。

NTTグループの職場は他のIT関連企業から業務を受注して働いている労働者が多くおり、その労働者の会社には労働組合がない所が多いこともこの取り組みのなかで解りました。誰でも気軽に相談でき、親身になって問題解決してくれる労働組合をもっとアピールし、多くの労働者に理解してもらえる様に今後も一層の努力をすることを申し上げて、私の発言とさせていただきます。