

ひらた まさのり  
平田 雅則

●NTT労働組合 中央本部  
・事務局長

## アフターコロナに向けた 新たな組合活動を模索する一年

本年のスタートにあたり、会員組織の皆様方にとって、実り多き一年となりますことを心からご祈念申し上げます。

2020年は、世界的に猛威を振るった「新型コロナウイルス（以下：新型コロナ）」感染拡大が社会を揺るがし、すべての国家、自治体、企業、組織そして各家庭が感染防止対策に追われた一年でした。この感染拡大の勢いは未だ止まず、影響は、ほぼすべての社会経済活動に及び、私たちの仕事や生活様式等に大きな変化や見直しが迫られる事態となりました。

NTTグループの職場においても、昨年来、社員等に感染者が発生しており、全社的に年末年始のイベントの自粛等を行なう中で、①不要不急の外出自粛、②マスク着用の徹底、③屋内の換気・加湿——等、基本的な感染防止対策を徹底してきたところです。

年があらたまり、2021年を迎えるにあたっては、新たに開発されたワクチン等の有効性と安全性が日本においてもきちんと立証され、新型コロナ感染の早期終息が図られることを心から願う次第です。

さて、毎年恒例となりますが、年初にあたり労働組合の役員としての直近の出来事やさまざまな取り組み課題等について所見を述べたいと思います。

「リモートワーク」の  
定着・拡大と労働組合としての対応  
NTTグループでは、昨年9月以降、全社

で「リモート型の働き方（場所に捉われない柔軟な働き方）」として、①実施日数に制限を設けない「リモートワーク制度」の創設、②自宅等で実労働時間が3時間以上の「リモートワーク」した際の手当（日額）の創設、③コアタイムを設定しない「スーパーフレックスタイム制」の導入——等の「リモートワーク」に関わるトライアルを実施しています。

これまでも、NTTグループ各社では、組合員・社員の育児・介護等に伴うワーク・ライフ・バランス推進等を目的とする在宅勤務制度や柔軟な働き方を推進するフレックスタイム制等を運用してきました。今回の「リモートワーク制度」を運用・拡大する背景には、新型コロナの影響による社会の変化への的確な対応はもちろんですが、「NTTグループ『中期経営戦略』で掲げるリモート型社会の実現と定着・推進に向け、DXを通じてこれまでの働き方や業務を見直し、生産性向上、イノベーションの創出等につなげNTTグループのさらなる成長・発展をめざす」との会社側の考え方があります。

本件に対し、NTT労組としても「リモートワークに伴う制度の創設をはじめ、自宅等での勤務に対する光熱費や通信費用の負担や場所に捉われない柔軟な働き方等に対する必要な環境整備である」との認識に立っているところです。しかし、同制度の導入にあたっては、すべての雇用形態を対象としつつも自宅等で勤務が可能な職場・業務と在宅での勤務が難しい現業部門等が存在している職場実



態をふまえ、「よりていねいな組織的対応が必要」と判断し、トライアル実施として運用を開始させたところです。

現在、グループ各社の実施状況をふまえ、各職場等の実態や課題等を把握しつつ、さらに会社設備の空きスペースを活用したサテライトオフィスの拡充なども視野に入れた“新たな職場”への環境整備を急ぐとともに、組合員の働き方に影響するサービス管理や健康管理などとあわせ、会社側のマネジメント運用等についても労使対応を行なっているところです。

一方で、現行サービスの安定的提供等、事業継続性を担保するため、出社せざるを得ない現業部門で働く組合員等への感染防止対策の徹底と、DXのさらなる加速と推進による安心・安全の確保に向けた対策も並行して会社側に対応しています。

## アフターコロナを見据えた

### 組合運動・活動のあり方を検討

新型コロナが労働組合の運動や活動に大きな影響を及ぼしていることは、もはや論を待ちません。組合活動の原点とも言える組合員との対話・説明会はもとより、教育・人財育成などの組織諸活動から会社との経営協議や団体交渉に至るまで、直接会って会話をすることができなくなりました。

コロナ禍における各種会議や諸活動の展開については、“face to face”を基本にオンラインやWebを活用するなど創意工夫した取

り組みを進めてきました。加えて、昨夏の第23回定期全国大会（議決機関）では、組織として初めてとなる「書面決議」方式による議決権行使での開催としました。大会では2020年度運動方針として、「今後の組合員の働き方の変化等を見据え、職場から在宅までの組合員との情報共有や活動参加のあり方などの『新しい運動・活動スタイル』について組織的検討を行なう」ことを掲げ、この間、組織内の検討を促進してきたところです。

今後の組織諸活動の推進にあたっては、「新たなツールも積極的に活用し、組合員との双方向コミュニケーションの充実を図るとともに、職場から在宅までを意識した取り組みを展開する」との考え方のもと、①HPや家庭直送の『NTT労組新聞』の充実、②メールやSNSの活用、③動画やオンライン会議システム、Webアンケートを活用した対話・説明会の開催——等の早期実現に向け議論を深めています。あわせて、今春の新入社員の組織化を意識し、組合加入手続きのWeb化や定期大会などの議決機関における各種投票行為の電子化等についても検討を進めています。

## 結びに

今年は、かつて経験したことのない取り組みや組織的対応が強られることも想定されますが、労働組合の「存在意義」を高めていけるよう、引き続き、労働組合の役割と責任を果たしていけるよう努めていく所存です。