

N関労千葉

東日本NTT関連合同労働組合千葉支部
 千葉市稲毛区稲毛東6-10-10-706 気付
 発行責任者: 島根 俊作
 編集責任者: 林 信行
 E-mail: chiba@n-kanrou.com
 http://www.n-kanrou.com

NTT東日本、 サービス千葉、ME千葉も提案

25%カットのうえ 扶養手当 職責手当・最長在級年数廃止

NTT東西会社は12月2日、サービス千葉、ME千葉は12月20日、N関労に対して「成果・業績重視の処遇体系の見直しについて」提案してきています。

その要旨は、NTT東日本で言えば、年齢賃金、扶養手当等の廃止、それを原資に新成果加算、新



NTTリストラをはねかえそう
 N関労千葉支部
 委員長 島根 俊作

は西年、大空に飛翔する鷹のごとく、鋭く、自由な組合運動を強化し飛躍の年に

成果手当を見直し、平成17年度4月に移行する、(OS会社も同様の内容)これは生活権を破壊する事であり、24時間丸ごと会社に身も心も委ねる事になります。そして一部の人のみ少し賃金が上がリ、多くの仲間は、更に10%程度下がる。「0036を集めてくれ」

NTT関連に働く仲間の皆さん。新年明けましておめでとございます。早稲田の東日本NTT関連労働組合を結成して3年。今年

今年さらさらステップ2と称する合理化が7月に実施されます。2年半前OS会社3社を立ち上げたばか

「デジカメ・プリンター買ってくれ」「(時間外)キックオフに参加してくれ」、こうした本来業務以外が評価の対象にさせられているのが現状です。ME千葉では「販売活動に協力しなかつた」と12月特別手当でD評価を出した。こうした状況を一層加速させ会社の支配が強められます。

成果主義賃金制度の廃止を!

今回の会社提案に職場の声は、「ここまでやるのになんの総括もないまま今年3社合併という無策ぶり、OS会社員にとっては2回目の退職・再雇用です。」

12月20日提案の「成果・業績重視の処遇体系の見直しについて」は新たな差別賃金と賃下げです。扶養手当、年令給の廃止、役職手当減は賃金制度の歴史を根底から変えるもので断固反対です。

今年も息つくひまもない激動の年になりそうです。皆様方の協力と御支援で頑張りますのでよろしくお願ひします。

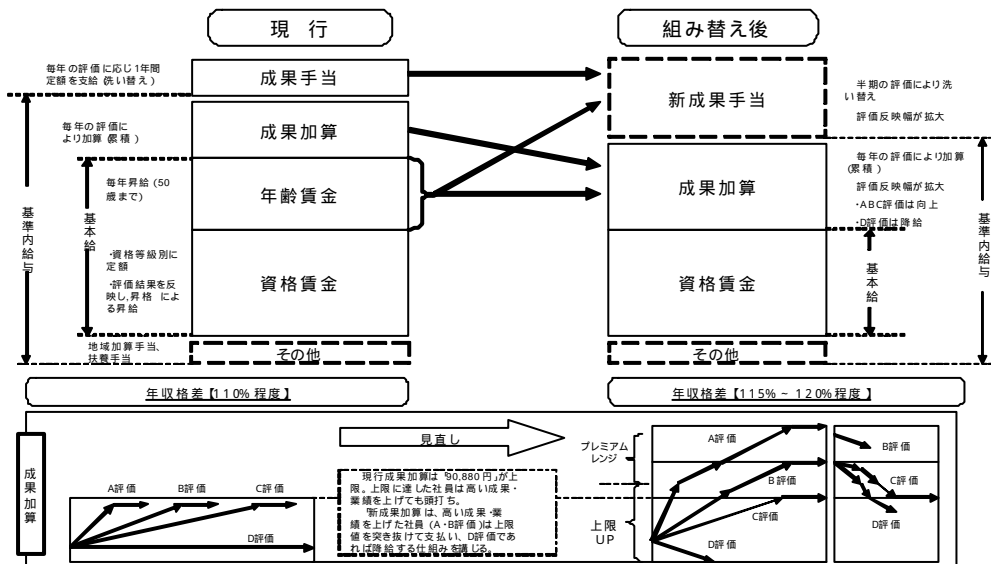
NTT東日本の場合

「なにか恐ろしくなってくる」「若い人は、ますますやる気をなくす」「こんなヒドイ提案のら、NTT労組からほとんど離れていく(元組合役員)」「S AやA評価のキャリアのみが厚遇

され、現場は冷や飯を食わされる」「稼いでいるのは現場だ」等々と、余りにもヒドイ内容に絶句という印象でした。

職場に差別と不団結を生む「成果主義賃金制度」を廃止していきましょう。

成果・業績重視の処遇体系の見直しイメージ



ステップ2・職場要求について

サービスク葉・ME千葉と団体交渉

12月16日サービスク葉、27日ME千葉とそれぞれ、N関労はステップ2、職場要求について団体交渉を行った。

ME千葉団体交渉

会社側の労厚課長が変わったので、冒頭に「労組間差別はしない」「労資対等の原則」の2点についての確認事項を再確認した。

また、一時金のD評価について今までME千葉として一人もD評価を出していなかったのが、今回D評価を出した理由について説明を求めた。
【会社】Dは出しているが、必要ないので数は

つかんでいない

【組合】N関労の組合員にD評価を出したら団体交渉で追及する。

ステップ2について

【組合】会社設立の責任者は誰か、イメージは
【会社】NTT東が100%出資の総合会社でNTTIMEの名前は入ると思われる

【組合】配転などありう

るのか

【会社】県をまたがる場合は本人同意がない限りありえない。県内ではMEとサービスク間は設立当時は、ないがそれ以降はあり得る

【組合】広域会社と総合会社との関係について、広域会社に移る場合は本人同意が必要だ。
【会社】広域会社の仕事を総合会社で請け負う。拠点は千葉港ビル

新春のごあいさつ

東日本NTT関連合同労働組合

中央執行委員長 江尻 昭正



新しい時代を切り開こう

2005年は雪模様から一変して、早朝は輝く太陽が私たちを照らしました。NTT関連で働く千葉の皆さん、謹んで新春のお喜びを申し上げます。

昨年の日本列島は異常気象と騒がれ10個の台風が直撃しました。自然破壊による台風の発生増は問題にされません。資材が安い木材を必要として世界を荒らしまわっています。私たちの情報産業も儲

かる所として民営化され、競争の真っ只中です。90年代の総評や社会党が健在だったときは違い、経営側が高飛車で

「働けるだけ幸せと思え」「いやなら辞めて結構」「従わなければD評価にするまでだ」と言わんばかりです。労働者の立場はなくなってしまうのか。儲けが一番、生命は二つの中で不満、怒り、絶望が渦巻いています。

第1回50才退職・再雇用導入のとき、まやかしは許せないとN関労を結成しました。NTT東

日本の団体交渉の席上で会社側は再雇用制度は「退職強要ではないか」という追求には声を荒げて反論します。「自らが退職を希望し自分から賃金カットを了承した」と言いたいのです。首切りの本質を突かれて慌てているのです。

満了型を選び堂々と生きましよう。退職・再雇用を選ばざるを得ない人たちも含めともに人間らしく生きる為に、N関労に結集して新しい時代を切り開いていきましょう。

今年の対象のみなさん

無人局に水洗トイレを

【組合】無人局のトイレ問題、吉橋、豊富などで、水洗化されていない。特に吉橋は4階建てのビルにもかかわらず、局舎内にトイレがない。

【会社】千葉支店に意見をあげます



サービスク葉団交

【組合】今回の総合会社化はどのような形で進めるのか。労働条件にかかわる内容が見えない。現行の就業規則は持ち込むのか。

【会社】雇用を継承するという形です。事業を新会社に移管する事になります。6月30日にサービスク葉を解散し、7月1日発足となります。勤続年数とかは継承されます。就業規則も新設します。

【組合】退職・再雇用者が選択時、職域は千葉県域、仕事はサービスク系との約束

50才、雇用形態の選択対象の皆さん
皆で話し合いましょう

退職・再雇用制度反対 討論集会

日時 1月22日(土) 13:00~
場所 京成労働会館 (京成津田沼駅)

は総合会社で守られるのか
【会社】基本的には千葉県域以外は無いと考えています。

要員要求などについて

【組合】千葉富士見ビルの総合休憩室は利用する人数に比較して狭い、改善できないのか。

【会社】利用実態を含めて現地を調査します。

【組合】千葉料金センターの度数担当の要員は現在5人では要員不足です。忙しい時には吐気をもよおす事がある。

【会社】実態を調査してから回答します。