

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

すべての働く者に賃上げを

職場改善で

働きやすい職場を作ろう

2005年の春闘はNTT労組を始め大手組合は賃金要求を自粛しました。一方、NTTは今年度も連結決算の経常利益1兆6450億円見込んでいます。私たちの生活、職場を守るため、皆で力を合わせて05春闘を闘いましょう。

生活が苦しい

7割以上

05春闘アンケートでは生活が苦しいと回答した人が73%でした。年収300万円時代と言われているから数年、まさに年収300万円以下の世帯が33%となりました。(総務省発表)派遣・パート・アルバイトなどの年収は150万円前後です。N関労はNTT東日本、OS会社にそれぞれ賃金特別手当等の要求しています。

所定内賃金を一律月額5万円引き上げること。夏期、年末一時金を所定内賃金の5.5ヶ月分支給

50歳の雇用形態選択制度を廃止



10年前に銚子無線電報サービスセンターが廃局された折、職場には一切知らせず会社と合意。合意したそのことさえ、半年後の千葉県支部大会で「知らせると職場が混乱する



から知らせなかつた」と聞き直る傲

働きやすい職場を作ろう

職場改善要求

定年を65歳までに引き上げること
企業年金(旧税制適格年金)制度の見直しをやめること
評価制度を廃止すること
人間ドック入りに特休を1日付与すること
本人の意向を無視した、単身赴任を伴う広域転転をやめること

富士見ビル休憩室の高椅子を撤去しスペースの

慢さ。

この時点で、この組合には民主主義のかげらもなくなくなったことを痛感し

労働組合の本来あるべき姿を

京葉営業支店 平野良成

から知らせなかつた」と聞き直る傲
また、50歳になつたら一旦退職させ賃下げ再雇用の押し付けという

拡大、横になれる休憩室
船橋湊ビルの休憩室を拡大・改善
船橋本町ビル休憩室に給湯器、保健室の設置、下駄箱の設置

各ビルの休憩室に畳を、また、男女別に利用できるように

幕張NMビルに健康相談コーナーの設置
吉橋ビルのトイレ改善

サービスクラウド第2エリア担当の要員増

OS他支店担当の期間毎の担務替えローテーションは止めること

千葉料金の要員増
組合事務室、掲示板の設置

とんでもない制度の後押しをするにいたっては、組合員の生活や権利を守ると言う労働組合の基本

さえ投げ捨て、もはや「労働組合」ではなく会社「ではなく会社」でなく会社「ではなく会社」でなく会社「ではなく会社」でなく会社

こうなつては自分の身は自分で守るしかないと考え、新労組結成に携わりました。



ドコモ訪問営業

活動を縮小

習志野、松戸で3年間行ってきた、ドコモ訪問営業活動を今年4月から縮小します。それに伴い、多くの仲間がサービスクラウドに配転されます。

配転にあつては本人の希望の尊重、必要な訓練の実施を要求しています。

難病の家族を介護するH組合員を東京支店品川品川ツインビルに配置せよ

会社は「育児休業、介護休業など育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」にある「転勤についての配慮」(第26条)を遵守し、H組合員を東京支店品川品川ツインビルに配置すること。

50の春を泣かせるな

退職 再雇用制度撤廃

今年も50歳に達した労働者に対し、NTT東の雇用継続が、それとも現在の仕事で賃金25%ダウンの退職・再雇用を選ぶか、という「選択」が、迫られました。

N関労は1月22日に、「退職・再雇用制度」反対討論集会を開き、多数の仲間が参加しました。50歳といえば、働き盛りであると同時に子どもへの学費や家のローンなど出費の多い年代でもあります。また、人生の半ばを超えこれから生活設計をかえることや、新しい仕事を覚えることにも困難を覚える年代ともいえ

鎌ヶ谷ビルに設置

千葉県内では、満了型選択者が毎年増え、今年277人前後が(昨年は18人)NTT東との雇用継続となっています。NTT東日本はステツプ2合理化に伴い、



4月1日から雇用継続者活用拠点として、千葉(鎌ヶ谷ビル)、神奈川(綱島ビル)、埼玉(志木ビル)そして首都圏の北千住、成増、多摩を予定しています。各拠点は、60/100人体制で構成され、東北、北海道等から広域配転をさせようとしています。仕事の内容は、Bフレッツ販売とドライカッパ対策等の営業とされています。利潤追求第一・人間性無視の理不尽なNTTのやりかたに対し、退職・再雇用制度の撤廃を当組合は、要求しています。

116職場の9時帰りは白紙に

116職場は2月から夜9時まで受付することになりました。その結果、受付者はヘトヘト、超勤あり、廃休ありで夜9時受付を機会に退職を決意する人まで出て来ています。

この間、設置負担金引き下げ、イチリツツ、Bフレッツハイパーファミリー、ひかり電話だと矢継ぎ早に新サービスが開始され、業務の大変さ、難しさが増してきたと思っているところへ、追い討ちをかける夜間受付拡大です。

日勤から夜勤へ最終的には理由が無ければ随時シフトしてもらおうとなっています。新規派遣者を募集しても予定数には届きませんでした。現状、日勤時には2/3時間の時間外労働や要員不足は受付担当者に負担を強いています。当組合は、9時まで受付は一旦白紙に戻す事、と共に当面左記の通り改善要求を行っています。

- 1、9時受付は白紙に戻すこと
- 2、適正要員の配置
- 3、訓練の充実
- 4、職業病予防のため1時間作業につき10分の離席を
- 5、派遣社員の時間給を増額

成果・業績主義賃金制度の廃止を

殆どの人が賛下げとなる

NTTグループ各社は新たな成果・業績主義賃金制度を平成17年度中に導入するとしてN関労に提案しています。

提案の本身は、職責手当・年齢賃金・扶養手当廃止し、新成果手当・成果加算とします。いわば成果主義を完全実施する

仕上げの提案と言えます。

現在の成果主義を導入して4年、社員のモチベーションは上がったのでしょうか。逆に下がっているのではないのでしょうか。

現在の成果主義を導出して4年、社員のモチベーションは上がったのでしょうか。逆に下がっているのではないのでしょうか。

あり得るのです。

絶対評価といいながら、実態は相対評価にならざるを得ません。原資が固定されているからです。制度が普及・浸透するほど、あらゆる職場で競争が惹起させられます。そこには「チームで団結してよりよい仕事を」と協力してつくってきたこれまでの職場の作風を破壊します。職場の相棒はあくまで「蹴落とす」相手となります。AとかBをとれない社員はあきらめに走ります。そして、AとかBをとった社員にとっても高い評価をとりつづければ成果加算が減給されるわけですから、相当なプレッシャーになって行きます。肉体酷使、過労死がよそ事ではなくなります。働くものにとつて何ひとつ良い事の無い成果・業績主義賃金は廃止するしかありません。

富士通が、成果主義を導入してから5年後に、成果主義運用の失敗を認めた事は有名です。達成可能な目標のみを立て、成果として認められる事しかやらなくなってしまうからです。

競争ではなく、明るく働き続けられる職場に

「成果主義制度の見直し」は、職場において更に社員同士で競争することを求めています。頑張ってもD評価が成果を挙げててもD評価が

