

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

サービスク千葉社の交渉報告

職場改善で

働きやすい職場を作ろう

05春闘はベアなしで終わつたが、生活、職場を守るため、職場改善は少しずつでも改善していかなければなりません。皆で力を合わせて働きやすい職場を作りましょう。以下、4月20日のサービスク千葉社団交報告です。

各ビルの 休憩室を改善

【組合】全てのビルの総合休憩室に男女間の間仕切りをし、一部畳を設けること。充分休憩できるようスペースの拡大、ソファー増等、改善すること。

富士見ビルの高椅子は危険であり利用者も少ないので更改すること。

船橋ビル休憩室に給湯設備を設置すること。

【会社】各ビルとも充分休養できると判断している。間仕切り、畳等の設置は考えていない。高椅子についても利用者がいるので更改する考えはない。船橋ビル休憩室については調査します。



富士見休憩室 危険な高椅子



人間、悲しいときは涙を流し、う

中央研修所の古桜はとても美しく咲き、桜吹雪を見せてくれました。美しいものを美しいと感じる心はとても大切です。こんなことを思いながら、あちこちに咲き競っている桜を見ていました。

労働組合の本来あるべき姿を 鎌ヶ谷ビル 岩崎 茂

間なのだろうか。毎年賃下げが進み、生活は確実に苦しさを増しています。桜を見て美

2〜3ヶ月での 担務替は 精神的負担

精神的負担

【組合】富士見ビルS0他支店担当において、現在行われている2〜3ヶ月でのローテーション作業は無理があるのでないか、精神的負担がある。現に、約一割の人が病気になる。直ちに止めるべきだ。

【会社】光に対応の育成、スキルアップだけと思っていた。

【組合】仕事に余裕のある時はまだいいが、余裕のない繁忙時でのスキルアップ、ローテーション



は無理が生じ精神的負担を招くものであり考え直すべきだ。病人がでてくる現実をどう考えるか
【会社】ローテーションと病気の関連は判断できないが、ないと考えている。また職場実態は調査し追って連絡する。
その後、会社から「4月27日より業務量、スキルをみて担務替え(固定の方向)を実施する」と回答あり。(2面へ)

いと感じるように、差別賃金制度は賃下げです。50歳で退職する必要はない。組合費は現場組合員のために闘う資金だと、なぜ素直に言えないのだろうか? N関労組は、こんなことが話し合える労働組合です。困っている人、怒っている人、悩んでいる人、元気のある人、N関労に加盟してください。

労組にも責任

JR西日本福知山線死者107名、負傷者460名という大惨事が起きてしまった。

同社は民営化後、18000名の人員を削減集客競争のため「高速・超過密ダイヤ」、運転士には1分1秒の正確さを求め、ミスをおかすと再教育や乗務停止。安全のための列車自動停止装置の新替えは後回し等々
捜査当局・マスコミも会社の運行管理責任を問うている。労働組合がきちんと活動していれば、チェック機能が働きこのような事態は未然に防げたはずではなからうか。
働く者の生活・職場環境は悪化する今日、労働組合は基本にたちかえり、人間らしく扱えと主張しなければならぬ。



(1面より)

9時帰りは白紙に

116職場

【組合】116では現在、受付を派遣社員がやっており夜間21時迄の受付、又、1日40コール受付のノルマ等、厳しく負担があり、辞めていく状況にある。白紙に戻すべきだ。

【会社】状況は分かっている。お客対応が大変で辞めていくのだと思う。又、現在研修中の人もおり配置人員を見直してい

く予定です。40コールについてはあくまでも目標であり、ノルマではない。その人のスキルに応じ面談で話している。戻たたきのつもりはありません。

【組合】個人別成績グラフについても撤去するよう要請する。

【会社】調査します。

その他、組合事務室等についてはステップ2の実施に伴い組合間差別的なきよう設置を要求した

個人情報保護法

NTT東日本へ要求書

NTT東日本を始めグループ各社は、個人情報保護法の施行に伴い、「個人情報管理規程」を定め、社員個々に対し、「誓約書」の提出を求めています。

この法律の目的は、「個人情報」の有用性に配慮しながら個人の権利・利益を保護すること」にあるにも関わらず職場では、何ら説明もせず、

「誓約書」を出せ」と

か、「机に置いてあるから、(誓約書を)書いてくれ」という安易な対応がみられます。本来、研修等で法の主旨、過去の情報漏えいを分析し、原因及び再演防止策等、NTTとしての取組方針等を明らかにした上で、同意を求めべきものでもあり、法の精神に相反す

過去の漏えい事件の原因を説明

るものといわざるをえません。

一、過去の漏えい事件・事故の真の原因を説明すること

二、誓約書の必要理由を明らかに
三、個々人の責任に転化せず、要員措置、職場環境を整備すること
四、企業年金改悪に同意していない社員の情報を他社に開示し、管理者を



NTTグループ会社の皆さん！

N関労は生活と雇用、働くものの権利を守り、楽しく働ける職場をめざしてがんばる労働組合です。あなたの加入を心からお待ちしています。

通じて家庭訪問で同意を強要するなど、個人情報保護法に反する取組みが行われた。今後も同様のことをするのか。

遠距離通勤

単身赴任に抗議

NTT東日本は4月1日コンシューマ事業推進本部を発足させました。千葉支部組合員に対して、埼玉(志木)に3名、東京(成増)1名の遠距離通勤を伴う配転が強行されました。

羽鳥組合員は、銚子無線廃局から10年、銚子に家族(下の子は5歳)を残して単身赴任しています。毎週、週末には家族の元に帰省し家族の養育の手助けを行っているところです。埼玉(志木)は、今以上に家族に負担がかかります。

「50歳退職・再雇用」制度に反対した労働者への不当配転であり、N関労はNTT東日本の団交で追求し、不当配転の撤回と抗議をしました。

働くものの団結で生活と権利

平和と民主主義を守る

日比谷メーデー



5月1日、第76回メーデーが日比谷野外音楽堂で開催されました。小泉政権は平和憲法、教育基本法の改悪を進めています。世界の労働者共に団結し闘っていきましょう。

鎌ヶ谷ビル

私は02年4月に「11万人首切」合理化に抗して、NTT「満了形」を選択した第一陣です。「全国配転」の脅しの中、東京の配転が決まり、「法人営業」と言う名の収容所で、不当な扱いを受けながら「元職場に返せ!」と職場の仲間と共に闘って来ました。

漸く千葉に戻り2時間を駆けた長距離通勤も終わりました。これからも続く合理化に抗し、千葉センタの仲間と共に闘い続けたいと思っています。(OT)

職場だより

他支店受付担当では、「スキルの向上」と称して、2ヶ月間のローテーションで仕事が変わります。カスタム投入なら何でもわかるベテランが、あまりよく知らないADSLの受付担当に、次はアナログの受付、次はBフレットの受付に変わる。50歳代で新しい仕事を覚えるのはきつい、覚えられない。会社はOJTで「仕事をやりながら覚える」。本人には大変な精神的負担がある。職場は長期病休で休んでいる。(WY)

職場だより