

1人の首切りも許さない!

2005.6 No13

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

成果主義賃金制度改悪反対

昨年12月NTTは、「成果主義」賃金の更なる改悪を提案してきた。
それは、賃金の年功的要素(年齢賃金、資格賃金の自動昇格制)を廃止し、成果・業績により、昇給し、減額する制度(プレミアムレンジ、マイナスレンジ)を導入する。成果手当は半期ごとに業績評価し、4段階から5段階とする。扶養手当、職責手当、暫定調整、暫定加算等すべて廃止し、成果加算、成果手当での原資とする。というものである。

なく50才まで昇給なく約20万円のま、という恐ろしい事態も想定される。前に

労働者の大多数としては賃金となる制度であり、健康や生活を奪う制度となる。
特に、この成果主義賃金は、年功型で働いてきた中高年の賃下げである以上、若年労働者の健康や生活を破壊し、将来計画がなりたらず、不安を増大させるものとなっている。

また、少子高齢化(出生率1.28と過半数低)が叫ばれているなかで企業の社会的責任も重くなっているにもかかわらずNTTは、年齢家族構成など属人的給与である扶養手当は昇給の公平感、納得性が得られないとして扶養手当をもに企業業の社会的責任をいかに切り捨てようとしている。

私は今年で57歳である。私の賃金労働の始まりは、小学5年生の時におぼろげに早期の給付からであった。稼いだ金で、秋葉原まで鉛筆ラジカの部品を買いに行き組み立てラジコを聴いたり、友人4人で長期計画を立て夏休みキャンプを旅行した。18歳の時に、父・母のついでに労働者として働く決意をした家を出て39年。今は、NTT東日本の鎌ヶ谷センターで働いている。
最近、似た目分はどんな人間社会を作り、どんな社会を次の世代に残すかというのを考えるようになった。

NTT労組は、対案案を示したが、扶養手当を見直し、職責手当、暫定調整環境を行うことその他、概ね会社案を了承する内容であった。
NTT労組は、労働者の個別論理を強化し、健康や生活を破壊しながら、低賃金では、労働者個々人の責任だとして攻撃をせしめて、総人件費を切り下げようとしている。反対の立場を明確にしている。
提案では、賃金すべてを「成果業績」で決めるという。成果手当は半年ごと「評価」し、上がったたり下がったり。成果加算は、評価値を取り続けなければ下がってしまう。下がりはなして成果加算がゼロもあり得る。資格賃金は、評価とされない。また、昇格もなし。
極端な話、学生初任給約20万円、評価とされない昇給する給養は何も

私の住んでいる千葉市緑区おゆみ野地区は、公園が多い子供達のカキや野球をしたり、小川でザリガニやメダカ取りをして遊んでいる。
私も休日には近所の子供達と一緒に公園で遊んでいます。生活できる環境を作っている。

労働組合の本来あるべき姿を
富士見ビル 和田 良雄

また、少子高齢化(出生率1.28と過半数低)が叫ばれているなかで企業の社会的責任も重くなっているにもかかわらずNTTは、年齢家族構成など属人的給与である扶養手当は昇給の公平感、納得性が得られないとして扶養手当をもに企業業の社会的責任をいかに切り捨てようとしている。

五七年間生きて考える
いつぶく

講演会のお知らせ
平和憲法 第9条を守ろう
日時: 6月25日(土) 午後1時30分~
場所: 神田公園区民館 4階洋室A
■講演・弁護士 加藤晋介
二度と戦争を繰り返さないために、戦争放棄と民主主義を謳った日本国憲法が作られ60年を迎えようとする今日、再び民衆の声の圧殺と戦争のできる国への復活が企図され、風雲急を告げる状況と言えます。
私達は、平和で人間らしく生活できるよう、民主主義の徹底を図るとともに、平和を守るため、憲法「改悪」反対の活動を強めましょう。

ME千葉 団交報告 5月20日

プロジェクト事業計画

組合17年度事業計画 10万5千軒の純増に対する仕事量増大の会社側の対策は

【会社】必要な所には人を積んでいくボトルネックに成っている所は見直しをしている。派遣や人員移動等セーフティネット対応している。

組合17日 祝日も請負会社は仕事している。休み日がない。支える我々も常に超勤状態、工数増を含め請負会社には人員増をしろと強力に指導している。我々に対する会社の対策はあまりにも不十分だ。

古橋ビルの特易トイレ

【会社】NTT東日本の施設なのでMTでできない。無人ビル仕様で設置できないと東日本は言っている。

組合引き続き現場の声を反映するよう東日本に上げてもらいたい。

船橋横浜ビル休憩室

組合休憩室の分煙機設備のアラームが長期にわたり、つきっぱなしだがメンテナンスはしているのか？

【会社】メンテナンス費用は各会社の人数按分で負担している。NTT支店に

評価制度

組合成果主義について公平性透明公開性が問われているが各部門ごとの人数や率を何故公表できないのか

【会社】明らかにしなくとも良いことだ。明らかにする事によって弊害もでてくる。基本的に絶対評価次に調整評価(相対評価?)で1次から3次めである。

組合兼務課長が面談しているが日頃職場に来ないで正しい評価ができるのか

【会社】情報を得て正しい評価をしている。評価についての数字を開示するつもりはない。

サービス総合配置替え

17の職場は夜9時までで夜付者は170人超動あり。廃休ありで夜9時受付を機転で退職をすすめる人まで出ています。

この間、設置負担金引き下げ、イチリツツBプロジェクトファミリー、ひかり電話など、引き続き早くサービス展開して、業務の大変さ、難しさが増してきたと思つているところへ追い討ちをかける夜間受付けです。

新規派遣者は予定数に足りません。出勤時には3時間の時間外労働、要員不足の解消を。

職場だより

富士見コーポラティブ

千葉直下のアナログ電話の移転、開通プロジェクト開通、光ケーブル新設、電柱の移設等々の発注工事や処理をしております。千葉、木更津、茂原、銚子、成田の5つのサービスの総合工事を第一工区担当、市川、船橋、柏の3つのサービスを第二工区担当が受け持っています。昨年6月の業務集約でMビルに移転しましたが、通勤距離の更なる延長と、仕事的には非効率になってしまいました。本来地元密着で各支店単位でのローションを維持したいと思えます。

伝える。その後改善された

組合サービス総合第二エリア担当課長が空席で、主査や社員もまったく知らない中、ナサ系とアクセル系に分け配置替えをするというウワサが流れている。さらさら引越し業者も来て見積もりをしていて6月中旬に始行するのりか？

【会社】昨年移転集約時の組合との整理事項も無視するののか

【会社】職場ワークングを進めていると聞いている。6月中旬にする事は承知していない。

今後進めるにあたっては組合への提示や社員周知をした上で実施する。

Bプロジェクト故障対応

組合17日 祝日も故障は17日 祝日も派遣手配はしない決まりになっている。お客様申告に対し派遣出来ないことになっている。突っばわらぬのか？

【会社】苦情になれば上司に言えば良い。

組合17日 現実に派遣手配した件数はどれくらいか？

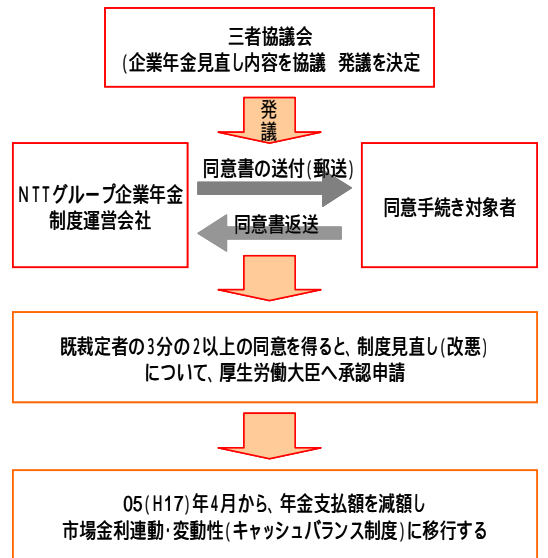
【会社】実態を調査して報告する。

個人情報誓約書

組合17日 全量提出を求めたのか、何も聞いていないという職場もあるよつたが、出さない処分があるのか？

【会社】すべて処分とは考えていない

これまでのスケジュール



NTT企業年金改悪反対

NTT企業年金は当初、右表のスケジュールで改悪をしようと考えていました。

しかし、月末現在、厚生労働省へ減額承認申請をしません。

退職、再雇用で賃下げ、この上年金が減額されたらたまたまとする労働者の声や、財政状況が明らかになるには潰れる。同意を

といたNTTのやり方に労働者の不信が増大しています。こつた労働者の力がいまだ改悪を許していません。

また、いよいよ改悪する根拠が

ない年金財源はたつぷりあることでも明らかになってきました。

04年3月末の年金積立資産は九八八億円で、退職者の年金給付額は03年度実績で六一九億円で、16年分の積立資産があるのです。

積立必要額も20年間で積立てればいじりか、6年間で積立てる計画になっています。

NTTは03年度には六四億円の過剰利益をあげていました。

こつた財務状況のNTTが一部赤字再建企業に便乗し、改悪をするなどこつたことが許されてい

は許されません。

同意書を出した人は、撤回しません。

NTTは厚生労働省に企業年金減額を承認しないようムカ力で申請しては

ません。

NTTは厚生労働省に企業年金減額を承認しないようムカ力で申請しては