

1人の首切りも許さない！

2006.12 No21

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：大塚 光晴

E-mail:chiba@n-kanrou.com

料金業務

広域集約し委託会社化

人員は営業業務に配転

10月20日、東日本 千葉社よりN関労に対し、料金業務の広域集約、委託会社化の提案がされました。回収業務は神奈川へ、審査業務を北海道に集約し、料金の人員は営業、販売業務に配転させる。

この提案は、「50歳退職・再雇用」時の現地・現職を補償する約束の反故であり、また配転でふるいにかけて辞めさせる狙いがあります。

会社提案の要旨

更なる光サービスの販売力・開通力の強化及びお客様サービスの向上の為に実施する。

広域集約（審査業務を北海道、回収業務を神奈川）し委託会社化する。

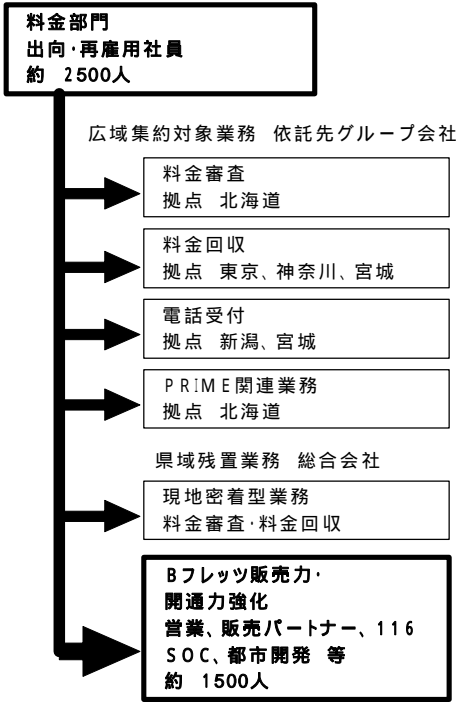
集約後の人員は光サー

ビス販売力・開通力強化にシフトする。

実施時期は19年度第3四半期を目標に実施する。対象人員は東日本全体で約218人です。

団交で追及 質問

11月9日東日本 千葉



社の団体交渉では、冒頭組合側より今回の提案について、他労組には経営協議会資料という形で対象人員や時期について具体的に説明しているのにN関労には何故説明しないのか、労組間差別はないと会社も確約している中で容認できないとするべく追及した。更に「退職・再雇用」時は現地・現職を補償するとの約束で、やむなく25%賃金カットを選ばざるをえなかった。50歳代の人が大半で営業に配置替えでは約束が違う、ロケーションもどこになるか見えないなかで、この機会にやめざるを得ない人を狙っている、としか思えない。

今までも集約、出向、広域配転等々で人員削減を最大目的にしてきた。N関労は今提案を首切り提案と受け

とめ交渉を強めたいと主張し締めくくった。更に組合側より解明すべき質問事項を提出しました。

販売力強化と開通の強化の具体的中味 ロケーションはどこか、千葉・京葉以外にもあるのか、配置人員 契約社員、派

50歳退職 再雇用時の

現地 現職の約束は守れ

1967年採用以来、一貫して料金業務一筋でやってきました。そのような中02年、NTT東西社は会社の危機と称し、50歳以上の社員に対し、満了型「退職・再雇用」かを迫りました。私は、納得できないまま、悩む中で、賃金25%削減されるが現地・現職で働き続けることが出来、65歳まで契約社員という身分で働き続けられる、賃金は下がるが仕事が安定しているという約束で「退職・再雇用」を選らばざるを得ませんでした。

遣社員の扱いはどうなるのか OJT、訓練等の計画 配転協約にもとずく扱いが、本人同意の有无 料金部門をなくす意味がわからない、一部仕事が残るがどのような仕事か等々その他 仕事上の流れの変更等の質問も合わせて提出した。

態で生活のやりくりに苦労している。

今回の広域集約は千葉料金担当の殆どの人が、Bフレッツ販売・開通の仕事に配転するという意味です。何故千葉料金センターをなくすのか理由が分らないし、又、現地・現職という約束はどうなったのか納得できません。

仕事が変わることが分つていれば「退職・再雇用」を選びませんでした。会社提案を白紙に戻し、現地・現職という約束を守るよう強く要求します。どうしても販売というならば、100歩譲って、25%賃下げを元に戻すよう要求します。

(船橋料金・Y)

本人同意の衰を装った

強制的な「退職・再雇用」制度に屈せず

02年に強行された「退職・再雇用」導入の目的は、経営責任による経営危機を労働者の責任と見せかけ、多くの労働者がそれに一定程度理解を示し、加えて勤務地変更・職種変更の脅しが絶対的に作用し、屈辱的な本人同意という形で、首切りと賃下げが同時に行われ

ました。4年経過した今年も、本人同意の退職願という形で押し進められようとしています。しかし、今まで協力したにもかかわらず経営危機という状況は継続し、料金合理化の団交で会社側は「事業運営で毎年、毎年動いていますから仕事が変わっていくと言う

のは、当然あると思っています。現地・現職と言われましても、職域については単単位と言っている一番で次に職種ということとです。経営基盤の事を考えると中身は時代とも変わっていく、いまの業務運営のまま未来永劫とはならないわけです」とはつきり時代とともに

ひとり言

最近「コピー用紙がどれくらい使われているか」という調査を2日間かけて実施した。

「さらなる紙減らし、コスト削減のためだ」と。事務用品の管理も厳しくなった。ボールペンなどは自前の物を使っている人もいる。(仕事で使うものでも自前で揃えることが当たり前?)

後補充もない要員。いっこうに上がらない賃金、増え続けるノルマ。「楽しい職場づくり」といいながら全然「楽しさ」を感じない職場。こんな私って変ですか。(福)

職場だより

今、職場で色々と小さな変化とまっている

事が実は大変や事になっている。九月、無人の灰皿全部なくなる。十月、禁煙アンケー ト実施、喫煙は個人の問題、最終的には禁煙プロジェクトが発足しました。無人局でも、仕事をする人はいくらでもいます。

千葉の人・請負の人々の努力によって、色々なサービスが出来ている事を考えるべきだと痛感しています。無人局前面禁煙ではなく、喫煙所を設置して、喫煙所以外は禁煙というほしいと思います。

川柳

見直しと 世直し面で 天下り

自己責任 取っても客は 上司出せ
構造改革
平社員

NTTグループ会社にあなたも入りませんか

NTTグループ会社の仲間の皆さん!

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。



経営環境は変わるものと明言しています。

本年「退職・再雇用」を選択する仲間の皆さん、経営責任による経営危機は労働者には責任ありません。ご都合主義の会社

に習って今後の10年間は変化するという流れの中で自らの生活をみつめ直してください。その上で

生活破壊につながるのか、何とかなるのかの物差しで、慎重に検討しましょう。非を隠すために、会社は「あなたが選んだんでしょ」との詭弁で脱法行為の衰を押し通すしかなくなっています。就業規則73条1項では60歳

定年と規定していますが、3項では「社員は会社のグループ会社への雇用を希望し、定年退職前に会社を退職した後、当該グループ会社に雇用された場合であって、かつ、健

塩原温泉・もみじ狩り

紅葉に彩られた山々や渓谷

11月10日、11日、塩原温泉・もみじ狩り旅行を行いました。組合員・家族の参加で有意義な交流が出来ました。

色鮮やかな「もみじ」塩原温泉にこんなに「もみじ」が多いとは知りませんでした。箒川沿いは最高の紅葉でした。山肌と、清らか川の流れを眺めながら、塩原温泉峡の散策は、赤や黄色の鮮やかな紅葉の取り合わせは、絵を見るような美しさでした。

温泉につかり日頃のストレスをとり、カラオケと、全員合唱では、若かつた時がついこの間ように感じた。1泊2日の交流は信頼も深まりました。日頃の疲れをとって帰りました。



とは一言も記述されていません。此処にこの制度の本質が現れています。この制度は、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズにはありません。私達は、会社の顔ではなく、家族の顔を見て、勇気をもつて勤務地変更・職種変更の脅しに屈せず、本人同意の首切り、賃下げを選ばない道の選択を呼びかけます。

とは一言も記述されていません。此処にこの制度の本質が現れています。この制度は、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズにはありません。私達は、会社の顔ではなく、家族の顔を見て、勇気をもつて勤務地変更・職種変更の脅しに屈せず、本人同意の首切り、賃下げを選ばない道の選択を呼びかけます。