

116 NENTENへの業務移管

1、職場は電話回線の新設移転、割引サービス、付加サービス、その他電話に関する各種相談窓口。
 N+東日本は、正規労働者から非正規労働者へ業務をまわすこと委託へして集約と、人件費削減をもちろんであるが、1、職場も例外なくそうした合理化攻撃にさらされてる。

千葉 割当時間外・廃休?

「勤める自信がない」「お客とのトラブルがあったらさっぱり辞めちゃう」と、116職場は忙しい職場のひとつです。派遣社員は辞める人が多く、ひかり電話やBフレックス受付作業が複雑なため、「フレックスは難しい」「ついていけない」「辞めたい」「疲れちゃってやる気もなくなる」と声が

サービスレベル向上に向けた時間外支援計画

勤務パターン	会社	1日	2月	3火	4水	5木	6金	7土	8日	9月	10火	
-1 輪番	社員	始	始									
-1 輪番	社員	始	始									
-2 輪番	社員	始	始									
-2 輪番	社員	始	始									
勤務パターン	会社	11水	12木	13金	14土	15日	16月	17火	18水	19木	20金	
-1 輪番	社員	2H						2H				
-1 輪番	社員	2H						2H				
-2 輪番	社員	2H						2H				
-2 輪番	社員	2H						2H				
勤務パターン	会社	21土	22日	23月	24火	25水	26木	27金	28土	29日	30月	31火
-1 輪番	社員				2H							
-1 輪番	社員				2H							
-2 輪番	社員				2H							
-2 輪番	社員				2H							

中勤 11:00～19:30
 中勤 12:50～21:50
 週休

2H	時間外支援(原則2時間)
廃休	廃休支援(テレホンショッピングを含む)
前1H	時間外支援(前1時間)

管理パトロールで管理強化され、ストレスも溜まります。さらに、2月13日から茨城県の夜間呼を受け付けて益々忙しく、今年7月には、N+東日本の業務移管が提案されています。団体交渉では、対象社員70人のうち、20数名が「指導者」の名目で、約2年間の出向扱いとの会社説明です。

任務が終了すれば、配転になり新しい仕事、職場に就かれます。50歳退職、再雇用、選択の時には、今の仕事を続けられるなら、N+東日本を選挙したのに、職場の仲間たちは不安が増すばかりです。

東京 マスター制度 導入!

光16セルスマスター制度

フロント部門		目標
ランク	認定条件	
GOLD MASTER	B7レックス販売12回線以上/月 完了呼量351-ル以上 6ヵ月のうち4ヵ月以上達成	↑↑↑ 10% ↑↑ 50%
MASTER	B7レックス販売10回線以上/月 完了呼量351-ル以上 6ヵ月のうち4ヵ月以上達成	↑↑ 50%
標準レベル	B7レックス販売8回線以上/月 完了呼量301-ル以上 6ヵ月のうち5ヵ月以上達成	↑ 90%
再教育(個別育成)		

【マスターの特典】
 1.高スキル者には「光16セルスマスター」の称号を与え、その栄誉を称える。
 2.「光16セルスマスター」には、認定書及びバッジを与え、掲示発表等により全社員で表彰を行う。
 (注)6ヵ月内で4ヵ月認定条件を満たさなかった場合には降格です。

2月1日に営業時間の延長で終業時間21時の「中勤」が導入された。
 7月の新会社発足後、秋冬フェアーでB7レックス販売、東日本100万回線純増をうたい文句にしている。また、B7レックスについて自宅に入っているか否かなどを含めた課長から部下へのヒヤリングの達成率(どの課も100%)や、体験学習の受講率などを、担当ごとに比較し回覧している。さらに、管理者を売上げ件数、数値管理で厳

有期雇用者は「契約更改」と聞くたびに、めんどりに気持ちが悪く、重くなる。憂鬱な思いは「契約更改できるか...」としてくられるか、やっぱりこの嫌な思いがない正社員になりたいけど...の不安。この不安とストレスは年を追うごとに強くなる。有期雇用者数は増え続け、景気回復で正社員数増加の兆しが見えても、実際に手にする者はまだ少ない。正社員が以前の終身雇用の安定感が減ったとはいえ、不安定な契約形態の有期雇用者の切実な問題、切られたら明日からの生活ができるかどうかとは比較にならない差がある。

この契約更改ごとの憂鬱は、今回は更新できないのでは、あの上司に気に入られてないから切られるのでは、かなと、日々の些細な事が不安を呼び、不安は悪い方向に大きく膨らんでいく。ストレスは

契約更改ごとの憂鬱 契約労働者の今

契約更改ごとの憂鬱は、今回の更新できないのでは、あの上司に気に入られてないから切られるのでは、かなと、日々の些細な事が不安を呼び、不安は悪い方向に大きく膨らんでいく。ストレスは

「再教育」となった正社員は、件数が少ない人は「再教育」となっている。しかも、人材とならぬ。派遣社員を含む116の全社員が対象となっており、

「再教育」となった正社員は、件数が少ない人は「再教育」となっている。しかも、人材とならぬ。派遣社員を含む116の全社員が対象となっており、

話を聞くほど、有期雇用者が口を表面には出さず、(中略)に抱えている不安の大きさがわかる。たとえ更改確認とされている人、もこの契約更改が続く不安は体には悪い、やっぱり正社員に転職できたら...との不安を抱えている。実際には正社員を望んで叶わぬ人も多く、今後も有期雇用者は増加するであろう。

① 関連 N関労組合員 大山 恵 (員女性)。

「同意書」を返してください

厚生労働省へ減額申請のための「同意書」ですから、「不承認」となった今、「同意書」を各個人に、不承認となった経過説明も含めて早急に返すべきだ。
 厚生労働省は、明確に「経営悪化は認められない」と判断したにも関わらず、NTTは今後、「約12万人の同意を得ており、不承認の取り消しを求める行政訴訟を検討している」という。役目を終えたはずの「同意書」が、まだまだ約12万人が「同意」しているとして悪用されたらまらない。
 早急に「同意書」を返してください。皆さんも年金事務局へ電話で申出て下さい。

年金事務局 0120-55-8361