

1人の首切りも許さない

N関労東 2006.3 No6

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 米澤ビル1階 労働運動センター
TEL(03)5820-2070 FAX(03)5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

発行責任者:江尻 昭正 編集責任者:林 信行

スト権確立一票投票・98.2%で批准

要求貫徹へ3・17スト構える



人らしく働き・生き続けられる賃金、
安心して家族の介護ができる状況を勝ち取る

N関労は2月27日、NTT東日本に06春闘要求書を提出しました。(下表参照)その後、ME社 東京北 千葉、茨城各社にも要求書を提出しました。

それに先立つ25日、要求を勝取るため、精力的に団交や行動を積上げ、3月17日「06けんり春闘」主催、中央決起集会に呼応し、ストを構え、要求貫徹まで闘うことを確認しました。なお、3月3日まで行われたスト権批准一票投票は、100%で批准しました。

人らしく働き 生き続けられる賃金、これまでの減額分を取り返す5万円要求や、育児介護休業法を遵守し、安心して家族の介護ができる条件を確保する要求を実現を目指して闘いましょう。

02年のNTT「構造改革」は、多額の住宅ローンや教育費の支出を抱える家計に大打撃を与え、且つ5年連続の△アなし、そして成果主義賃金の導入は生活の安定を破壊してきま

われませぬ。その結果、単身赴任先での死亡、現職死亡等が増大しています。また、育児介護休業法は、その第26条で「転勤についての配慮」について、「事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません」とありますが、育児や介護を要する労働者への配慮が満足できるものとなっていない

厚生労働省は2月10日、NTTが業績悪化などを理由に、グループ企業69社の既裁定者(受給者、受給権者)約14万5000人に對する年金の減額を求めた申請について、経営状況の著しい悪化は認められないと

06春闘要求(抜粋)

1. 所定内賃金を一律月額5万円引き上げること。
2. 夏期、年末一時金を所定内賃金の5.5ヶ月分支払うこと。
3. 「雇用形態・処遇体系」選択制度を中止し、全ての社員に65歳までの雇用を保障すること。
4. 業績・評価制度を廃止すること。
5. 本人の意向を無視した、単身赴任を伴う広域配転を解消すること。
6. 育児・介護休業法等を遵守し、以下の3組合員を配転させること。
 - (1) 難病の妻を抱えるHs組合員(神奈川県川崎市川崎区)を、人道的立場から品川ツインズビルへ配転させること。
 - (2) 高血圧、無呼吸症候群の症状を抱えるYm組合員(コンシューマ事業推進本部営業推進部マーケティング部門多摩センタ)を、鎌ヶ谷の千葉センタへ配転させること。
 - (3) 病気の妻と幼少の子供を抱えるHt組合員(コンシューマ事業推進本部営業推進部マーケティング部門埼玉センタ)を、鎌ヶ谷の千葉センタへ配転させること。

NTT企業年金減額申請に厚労省、「不承認」

して、不承認とすることを決め、NTTに通知しました。NTTは、「退職・再雇用制度により、NTTを退職させ(この時点で加入者でなくなくなった)、15~30%の賃下げとなるアウトソーシング会社への再雇用

この時点で既裁定者となった(を)強行しておきながら、「加入者の大幅減少、既裁定者の増加」になったとして改悪を提案するとは、まさに「だまし討ち」でした。やむなく賃下げとなつた労働者は、ロンの

返済、育児教育費に企業年金を前倒しで受給するなどし、必死で生活を支えようとしている状況での減額提案は、許すことはできませんでした。しかし、NTT内の「経営状況」は、NTT外から見れば、まさに非常識な状況にあることが明らかとなりました。「本当にあきらめないでよかったです」、NTTに「アリガト」を述べたのです。これからはもうおかしなことはおかし、と仲間と闘っていきましょう。

06春闘でも、人らしく働き 生き続けられる条件を要求し、闘いましょう。

モチベーションは下がって一方です。安定した生活があったこそ、労働への意欲が維持向上されるものです。こつとした考え方に(つき、別紙(右表)のように要求しました。

昨年未結成された茨城支部は、2月15日初団交を開きました。NTT東日本一茨城社は、さまざまな嫌がらせをしましたが、職場の具体的な要求を突きつけ、東京千葉支部とともに闘いはじめました。

茨城支部
2月15日初団交

N関労に加入しましょう
お電話お待ちしております
お気軽にご相談下さい!
(03) 5820-2070

116 NITエンズへの業務移管

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。
 NIT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)

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Bフレックス販売、東日本100万回線純増をうたい文句にしている。また、Bフ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

東京 マスター制度 導入!

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。

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フレックス販売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フレックス販売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	↑↑ 10% ↑ 50%
標準レベル	B7フレックス販売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	↑ 10% 50%
再教育(個別育成)		↓ 90%

【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、掲示発表欄より全社員で称賛を行う。
 (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。

「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

しい状態におくといつことが始まりでした。
 また、「光り116セルスマスター制度」(左表参照)が導入されようとしている。マスターの特典は、高スキル者(Bフレックス販売件数や完了件数の多い人は、認定書及び、バッジを与え掲示発表などをおこなう。販売件数や完

了件数が少ない人は再教育」となっている。しかも、人材派遣社員を含む116の全社員が対象となっており、「再教育」となった正社員はいたたまれなくなるのではないだろうか。

「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

「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

契約労働者の今

「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

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、NITソルコ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」と、O.S会社を選択したのに、職場の仲間たちは不安が増すばかりです。

「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

「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

「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