

1人の首切りも許さない

N関労東 2007.3 No13

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

07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6カ月分支払うこと。
3. 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。
 - (イ) 難病の妻を抱えるHs組合員(神奈川法人営業部)を、人道的立場から品川ツインズビルへ配転させること。
 - (ロ) 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多摩センタ)を、千葉センタへ配転させること。
 - (ハ) 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埼玉センタ)を、千葉センタへ配転させること。
4. 料金業務の業務委託先変更は中止すること。
5. 「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。
6. 成果・業績主義賃金制度を廃止すること。
7. 人間ドックは居住地に近い所も選択でき、検査内容を充実する事。
8. 社宅の定年制を廃止すること。

月額一律5万円の賃上げを要求

N関労は2月20日、NTT東日本に07春闘要求書を(左表)提出しました。

また、07春闘方針は闘いの柱を以下7点確認しました。

- 1、人らしく働き・生き続けられる賃金の引上げ。
- 2、介護休業法を遵守し、遠距離通勤、単身赴任を解消するたかしの継続
- 3、安心して健康で働き続けられる職場環境を

07春闘は2月20日、NTT東日本に07春闘要求書を提出、引き続き、NTT社、総合会社の東京北、千葉、茨城、山梨各社にも要求書を提出しました。

要求を勝取るための精力的に交渉や行動を精上げ、3月23日07けり春闘主催、中央決起集会に呼応し、ストを構え、要求貫徹をめざし闘つことを確認しました。

なお、3月2日まで行われた入権批准一票投票は96%で批准しました。

安心して働き・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りたい



07春闘学習・討論集会

- (1) 料金業務の広域集約反対。
- (2) 各職場における職場改善要求の実現。
- 4、「50歳退職・再雇用」制度を廃止させ、全ての

社員に65歳までの雇用を保障。

5、構造的な欠陥のある成果・業績主義賃金制度の廃止。

6、労働法制の改悪反対・平和憲法を守るたかいを職場と地域から強める。

7、統一自治体選挙では、組織内推薦候補の当選を勝ち取る。3月23日「07けり春闘」主催、中央決起集会に呼応し、ストを構え要求貫徹をめざし闘います。

賃金は36%ダウン

総合会社の組合員は、「月額25%カットは時間外手当や一時金等すべてに影響し予想外の減額となった。通勤費、扶養手当等変動要素はあるものの、年収で実質36%ダウンは生活を切り詰めるを得ない。会社は儲かり、働く社員は苦勞ばかり、頑張れば今によくならんと、10年間で5回会社名が変わり、構造改革、BPR、業務運営体制の見直し等々施策を実施したがまったく成果が現れない。それどころか仕事量は増えつづけ、通勤時間も長くなるばかり、本当に怒りが爆発しそうです。

闘わなければならぬ。歴史が証明しています。今07春闘を精一杯たたきますと決意をします。

下記の表は、NTT東日本とNTT東日本の10年間の年収減り続ける一方です。

減り続ける年収(源泉徴収票より)

年	千葉OS(勤続9年)	NTT東日本(勤続40年)	備考
1999		9,168,194	特別手当の削減はじまる
2000	8,980,202	8,740,482	ベアゼロはじまる
2001	8,326,839	8,390,315	年度未手当廃止、成果主義導入
2002	6,752,379	7,856,076	退職・再雇用導入
2003	5,966,260	7,799,849	退職手当に成果主義の導入
2004	6,005,118	7,744,390	企業年金の改悪
2005	5,942,673	7,547,593	賃貸の住宅補助費の廃止
2006	5,568,604	7,624,552	成果主義賃金の改悪

料金広域集約 委託化は反対

千葉総合会社は昨年16センタをソルコに移管しました。今年は料金を広域集約し委託化します。料金の多くの仲間が「全国配転はできない、今の仕事ができるなら」と泣く泣く退職・再雇用を選択しました。

会社は「県域は約束したが、業務までは約束してない」と言いますが、

退職・再雇用時社長通達では「原則として当該業務する新会社とする」となっており、「将来仕事は変わります」といってなく約束違反です。

職場には病弱者、障害者、遠距離通勤者もいます。辞めざるを得ない人や泣きを見る人が出ないよう取り組みを強めます。



就業規則II労働契約 労働契約法案の問題点

2月2日に労働契約法の「法案要綱」が発表されましたが、労働団体が一斉に反対することもなく、予断を許さない状況にあります。

労働契約法の危険性で大きな問題は「就業規則」を労働契約としてしまうことであり、不利益変更に対してさえも「合理的なものであるときは」就業規則を変更しさえすれば、

就業規則のあり方については全く議論もされないままに、「合理的」であれば不利益変更の場合も経営者が一方的に作成できる「就業規則」を本人同意と

労働契約として本人の同意を得たものとしてしまうことです。

就業規則は経営者が一方的に作成

就業規則のあり方については全く議論もされないままに、「合理的」であれば不利益変更の場合も経営者が一方的に作成できる「就業規則」を本人同意と

見なしてしまう法案です。

「合理的」の内容は「判例」という曖昧で不安定な基準に依拠するなど、とても認めることの出来ないものです。労基法としてではなく、労働契約法とすることで不当な扱いに對しても経営者が遵守しなければ、裁判などの第三者機関を得なければ簡単に結論が出ないことには変わりがないといえます。

本来労働者個人との契約であるはずなのに、個々の労働者、少数組

合の意見は無視され、労働者が合意したことにはさせられてしまっています。現状の労基法は就業規則に関して、嘘であつても形式的手続きが整っていれば受理しますし、労働条件の変更内容に関しては「合理的」どころか全くエツクセズに、仮に労基法に違反した内容でも受



退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

パート労働者の今更には「使ひ捨て」

社員店長とパート店長

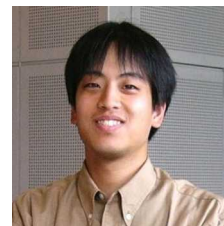
仕事内容は全く同じですが、収入は年間で300、40万円の差があります。私は入社2年目ほどで社員登用試験を受けて社員となり、2ヶ月後に目標数値未達成でパート店員に降格させられました。その後、売り上げベストテン入りを何度出した

給は増えませんが、休日1日消化できない社員がほとんどです。10、15日連続や、丸1日店舗で1名体制ということもあります。体調をくずし退職した人もいます。私も一時は生理不順、膀胱炎になったりしました。有給休暇は、まるで取得するのはいけないことのようになっています。売上げが悪いから取らせられない等と上司に言われ、

退職の際も10日以上あつた有給休暇を1日も取得できなかったという人もいます。

9条を守り、格差をなくす！ 組織内候補は闘います。

4月22日は、後半の統一自治体選挙の投票日。N関労は、東京・練馬、鈴木やすともさん、東京・世田谷、松浦望さん、千葉・船橋、浦田秀夫さん、そして千田秀夫さん、そして千葉・銚子、小林良子さんの4人を組織内候補として擁立し闘つ。働く者の生活と権利、そして平和と民主主義を守り、向上させること、そしてとくに今、働く者の格差をなくし、9条改憲を許さない闘いが切実に問われている。4人の仲間はこの闘いの先頭に立ち闘っている。



若者が安心して暮らせる社会
世田谷区
組織内候補
松浦 望



格差社会の解消
練馬区
組織内候補
鈴木やすとも



老人・子供たちに優しい街を
銚子市市議員
小林良子



いのち・くらし平和を守る
船橋市市議員
浦田秀夫