

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

07春闘要求書提出 スト権96.7%で確立

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、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

なお、3月2日まで行われたスト権批准一票投票は96.7%で批准しました。

07春闘要求書は2月20日、NTT東日本に07春闘要求書を提出しました。その後、M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団交や行動を積み上げ、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、要求貫徹まで闘うことを確認しました。

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ろう



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・形骸化させ、

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き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まで闘います。

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せ、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	年度末手当廃止、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た。今年は料金を広域集約し委託化します。料金多くの仲間は、「新しい仕事は出来ない」と退職・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せ」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。最低、辞める人が出ない取り組みをします。



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かと言えば、予断を許さない状況にあります。

労働契約法の危険性、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、労働契約として扱われる危険性があります。

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。

しかも、個々の労働者、少数組合の意見は無視され、労働者が合

意したことにさせられてしまいます。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」どころか全くチエツクせずに、仮に労基法に違反した内容でも受理すると思えます。



労基法で労働者が合意した内容を勝手に変更する危険性

私は30歳の女性です。全国に200店舗近くある若者中心のファッション雑誌の販売の仕事をしていました。アルバイトから始めて、パート、正社員、パート、正社員、パートと変動し、8年近くになります。若さと無知、大好きな会社のためにと夢中でやってきましたが、少しずつ疑問を感じ今はこんな扱いをされてはまるかと思ひます。

社員復帰はなく、会社の規定が都心の大型店の長は正社員で、となるまでの4.5年の間、パート待遇が続き、店舗によっては、パートと変わらない時間給で、パート店長を務めています。

レジ内の売上金があわない。連算が発生した際、始末書等の大きなペナルティになり、多くの店舗ではペナルティを避けるため、自腹で立替え等を行っていたのです。今年、限られた店舗でそれが発覚し、何人かの従業員がまとめて降格、解雇になりました。私もその一人で、正社員店長からパートスタッフへ降格されました。彼らの多くはなぜか、大ベテランで勤務歴の長い、気の強い人たちでした。あは同時期から派遣社員の数が増えました。社人になってしまわなく、会社のため、自分のため、と希望にあら

残業なんてつけられない
定時に帰ることはありません。まわりの人もサビース残業が当たり前で、できない人はやる気がない、使えないという環境。毎日1~2時間のサビース残業はささりで、徹夜になることもあります。

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30~40万円の差があります。私は入社2年目ほどで社員登用試験で社員登用され、2ヶ月後で目標数値未達でパート店員に降格させられました。その後、売り上げパフォーマンス入りを何度も出しても正

ほとんどです。10~15日通勤や、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、時は不順、膀胱炎になりたりしました。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、上司に言われ、退職の際も10日以上あった有給休暇を1日も取得できな

かっただけです。レジ内の売上金があわない。連算が発生した際、始末書等の大きなペナルティになり、多くの店舗ではペナルティを避けるため、自腹で立替え等を行っていたのです。今年、限られた店舗でそれが発覚し、何人かの従業員がまとめて降格、解雇になりました。私もその一人で、正社員店長からパートスタッフへ降格されました。彼らの多くはなぜか、大ベテランで勤務歴の長い、気の強い人たちでした。あは同時期から派遣社員の数が増えました。社人になってしまわなく、会社のため、自分のため、と希望にあら

パート労働者の今「使われ捨て」

パート労働者の今「使われ捨て」

パート労働者の今「使われ捨て」

パート労働者の今「使われ捨て」

私の要求は、「難病（脊髄小脳変性症）の妻の介護をしているため、通勤時間を短くして、30分を通える品川ツインズビルへ転勤させて欲しい。」と言う事です。05年7月に脳梗塞にもなったと診断されました。面談の都度課長には妻の近況をばなし転勤をお願いしてきましたが、ただ聞いてはいただけです。

難病であるため、完治の見込みなく、治療は進行を遅らせるために薬の服用とリハビリをするしかありません。一人で歩くのが大変で家の中でもあちこちがまりながら移動しています。私が会社に行っている日中は寝ています。昼食は朝作るおにぎりかバナナを食べています。日中

話がかかって来ます。先日もリハビリのために私と腕を組み買い物にタクシーで出かけました。腕組みしていても途中で転んでしまう状況です。

それ以上に心配なのがどの何回か物を詰まらせたことです。嚥下（えんげ）障害の症状が出てきたのです。その上脳梗塞の症状で物の名前が中々出てきません。家事の合間に食事・風呂や夜中のトイレでの介護をしています。いまでも介護に手が掛かるのにこの先悪くなっていくことを考えると、不安で一杯です。会社は早く近いところに転勤させて下さい。

Hさんの現状を放置できないと「NTT東日本神奈川支店勤務のHさんを品川ツインズビルに転勤させる会」が発足。NTTに申入れを行うこととなった。

そもそも、就業規則は個々の企業で内容が違いますし、それを丸飲みしたようなものが労働契約とは言えないと思えます。労働契約法の制定一般を否定しないとしても、その場合は、現実の力関係から発するのではなく、労働者保護の観点から、ワーキングプアが存在

違法状態が蔓延しており、経営者自身が作成した就業規則、労働契約さえも遵守しない状態にあります。その実態を踏まえれば、今日労働者にとって必要なことは、労働契約法よりも、経営側が嫌がったとしても労働基準法の拡充を具体的にすすめて行くことだと思えます。

は家に一人しかいませんので、一人でいるのが不安だといえます。会社に日に2~3回電話がかかって来ます。