

働く仲間は闘うN関労に結集しよう!!

LALUZ

(ラ・ルース)

2010年1月14日(木) No. 65

N関労 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 兼広 英治

事務所：尼崎市武庫町1-36-22 NTT 武庫之荘別館3F

Tel.090-8979-5088 Fax.06-6436-4076

Eメール: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

<http://www.n-kanrou.com/>

闘う春に・・・

執行委員長 兼広 英治

年明けから少し経ちますが、改めて新春のお喜びを申し上げます。

この年末は一昨年のような派遣切りや派遣村の報道も少なかったようですが、既に派遣切りが終了し、多くの労働者が仕事も無く、実家等で年を越したというのが実態ではないでしょうか。

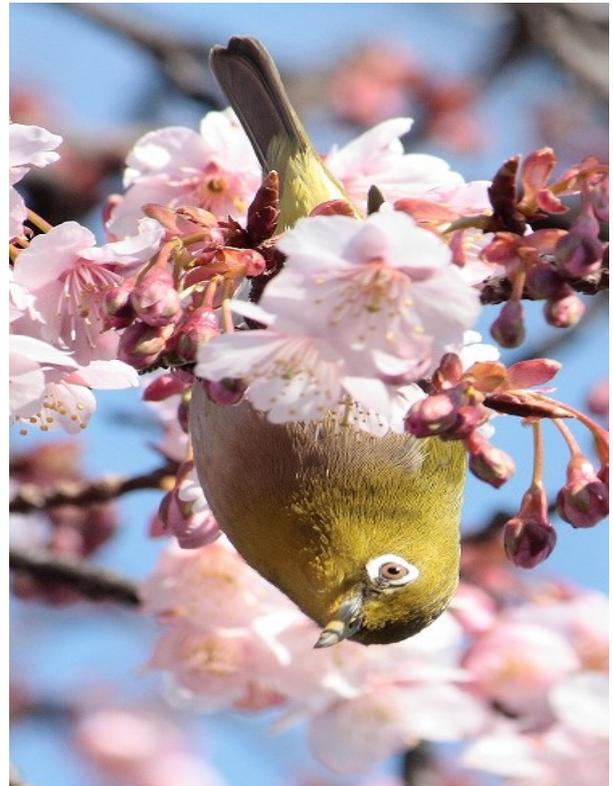
また、今春は就職氷河期とも言われ、大学生のみならず、高校生の就職も50%止まりとなり、ハローワークが支援に乗り出したとも……。ちまたでは食料品や衣料品が異常なまで格安となり、政府、日銀はデフレ傾向にあるとの見解を出しました。デフレとは貨幣の価値が上がることで本当のデフレかどうかは疑問ですが、格安商品は利潤率の低下となり、労働者の賃下げにつながりかねません。

労働者の暮らしが疲弊する中、NTTはどうでしょうか。「営業利益は当初計画1兆1100億円を堅持する」としていますし、内部留保はこの2年間で2兆円以上も増えています。利益を労働者に還元することなく、内部留保にまわすことが消費低迷の原因ともなっています。

自然の春は必ずやってきます(まだ今のところは・・・)。しかし、私たちの暮らしに春を呼び込むには賃上げを闘う以外にありません。

N関労では10春闘の要求作りに向けた春闘アンケートの取り組みを始めました。ぜひとも多くの方に参加いただき、闘える要求にして行きたいと思っています。あきらめては生活が苦しくなるばかりです。

あなたもアンケートに参加し、N関労と一緒に春闘を闘いませんか。



春を呼ぶメジロ (東N関労、田原さん撮影)

アンケートに川柳?

あなたの生活実態は・・・。

N関労では10春闘を闘うに当たり、今年も春闘アンケートを取り組むことになった。春闘アンケートとなれば毎年同じような内容にならざるを得ないが、今年はずこし工夫し、生活の中から川柳を一句詠んでいただきたいと思っている。アンケートはNTT社員用とOS会社社員用(再雇用選択者)の2種類で取り組んでいる。くれぐれもお間違え無きようお願いしたい。なお、川柳のみの送付も可能。ただし、アンケートも川柳もA4版での送付をお願いしたい。最終〆切りは2月14日。(送付先のFAXはN関労組合事務所)

2 時間年休廃止問題

特連休 2 日を時間休に使用

使い勝手のいいものになるのか？

昨年、12月24日「マーケティング推進部門におけるビジネスモデルの確立に向けた取り組み」、「年間所定休日方式の導入」等で本交渉を行ったが、ここでは時間単位年休制度への会社提案の交渉模様のみを報告したい。

今回の会社提案は「真にやむを得ず5日を超えて時間単位の休務を必要とする社員については、特別連続休暇(2日)を時間単位で取得することを可能とする」というものだが、取得理由を育児・介護・看護に絞り、期間も夏季休暇期間の6月から9月末までと限定したものとなっている。

対西本社会团体交渉記録

2009.12.24 (組合側文責)

組合) 夏の特別連続休暇を取得する際には、休暇と連続して取得することが義務付けられているが、理由については問わないことになっている。そうであれば時間単位に崩した場合でも取得理由はいらぬのではないのか。

会社) あくまで現行の2時間年休制度がなくなる事により、困る人も出てくると思われる中での苦肉の提案であり、理由を限定したものだ。

組合) ならば余計に育児・介護等に限定すべきではない。例えばボランティア活動もある。事由の範囲を柔軟に広げる必要もあるのではないのか。休暇を取得するのに理由を記入するのか。

会社) 育児・介護等の証明書も必要はない。上長とコミュニケーションを十分とってもらいたい。

組合) PTA関係の活動などで、時間休を多く必要としている社員もいるのでは。

会社) それは、育児休暇の範囲に入る。

組合) 私(吉川)は、現行の2時間年休を年間50

回とっている。単身赴任の身で毎土日休暇を利用して、故郷に帰って出勤するのにどうしても必要としてきた。いずれの理由にも該当しない。

会社) 特別連続休暇の取得理由については、範囲内で柔軟な対応をしてもらってよい。

組合) そうは言っても、就業規則として残ることになる。文章が独り歩きする事になるのではないのか。

会社) その点は、十分指導してゆく。

組合) 無条件に取れるとは思えない。会社提案の文言に、育児・介護・看護の後に「等」の文言を入れられないのか。

会社) 特別連続休暇の主旨もあり、育児・介護・看護に限らせてもらいたい。「等」を文言にいれると、変に悪用されるというのがある。

組合) 例えば健康診断等で病気が発見され、病院に行くのに2時間年休で通っている人がいる。そうした人達の事も考えて欲しいということだ。

会社) 通院等には時間単位の病休制度がある。

組合) 成果主義賃金制度で、病休を取るとD評価になると考える人が多いのも事実だ。

会社) 誰が言っているのですか。病休を取ったからといって、直接評価の対象にするものではない。皆さんの思いも理解する。だがこれは苦汁の判断であることを理解してほしい。

組合) 苦汁の判断といわれても困る。時間休5日という枠が現状を縛る事になる。特休は年休でないから、厚生省から法的にクレームがつくことにならないとは思いが・・・。

会社) それはない。

組合) そうであれば、特休は年休でない為、柔軟に対応した文言に出来るのではないのか。

会社) 例えば、この時間をパチンコの時間に使ったとなれば、この主旨に沿うものではない。今回はこれをお願いしたい。

組合) ペーパーで管理するのか。

会社) e-humanで対応してゆく。

組合) 育児・介護・看護のどれかを記入するようになるのか。

会社) 記入する必要は無い。