

N関労東京

東日本NTT関連合同労働組合東京支部
 東京都豊島区南長崎2-3-20 NTT落合ビル3F
 発行責任者：奥山 信義
 編集責任者：田原 博
 E-mail:hiro555@amber.plala.or.jp
 http://www.n-kanrou.com

今の仕事、今の職場だからと15%減をやむなく認めたのに、今度は25%減の埼玉へ行け、とは!

**さいたま新都心
移転問題**

ONC、BSC等の業務集約に伴い東京地域から埼玉地域に移行する退職・再雇用者に対しての「限定的な措置」が提案されました。(下表参照)
 N関労は、生活や通勤事情で埼玉地域に移転できない労働者とともに、働き続ける条件を検討・要求し、闘い続けます。

また「選択」を強要

大手町にある専用線故障受付とネットワーク監視の各センターや、霞ヶ関のファシリテイズの監視センターが、さいたま新都心に今年7月移転予定。

これにより、賃金10%ダウンの埼玉で今の仕事をつづけるか、あるいはE東京に残って新たな仕事につくかの選択を迫られています。

通勤出来ない

さいたま新都心に移転すると横浜以南、千葉、そして茨城からの通勤者は、通勤が極めて困難になってしまいます。

将来どうなる

埼玉に現行業務が移行するといつても、これからどうなるのか展望は明らかにされないばかりか、ONCとBSCとの業務統合も噂されています。現行業務について埼玉に行つた方がいいが、賃金10%ダウンになるばかりか、現行業務も奪われる、ということにもなりかねません。

戻るのか

逆に、現行業務が仮に縮小、ないしは統合された時点で東京に戻るのでしょうか。あるいは、本人の事情が生じた時点で東京に戻るのでしょうか。

**50万円で解決
ですか!**

うか。一旦、埼玉を選択されたら3年間は「本人希望」は出来ないのでしょうか。
 戻ったとき東京はどうなっているか予測できません。

02年7月、「今の仕事・今の職場」を前提に、やむなくNTT退職・15%賃金ダウンのME東京へ再雇用させられました。今また、私たちの不安・疑問に答えることなく、50万円の「手切れ金」で、ME埼玉へ行け、3年後は25%賃金ダウンだ、というのです。わずかな金で、約束もなにも反故(ほご)にしてしまおう

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

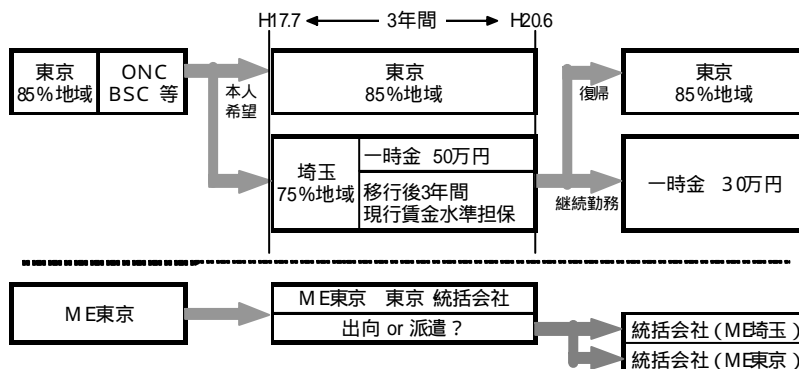
この法律の26条には、「転勤について企業が配慮すべき事項が記されています。

転勤についての配慮(法第26条)

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。配慮することの内容としては、例えば、

1. その労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること。
2. 労働者本人の意向を斟酌(しんしゃく)すること。
3. 就業場所の変更を行う場合は、子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと。

等が考えられ、これらは配慮することの内容の例示であり、他にも様々な配慮が考えられます。



さいたま新都心におけるネットワーク等監視業務による退職・再雇用者の都県域間的人员移動について

すべてを「成果」で決める賃金制度へ改悪

■年齢賃金、扶養手当全廃、職責手当改悪

成果上がるまで24時間丸ごと働け、成果が上がった者だけ扶養できる・・・ということか、これ以上の不利益扱いは許せない！ 制度改悪に反対しよう！

N関労に入って、仲間とともに生活と権利を守ろう

退職・再雇用制度は廃止すべきです。にもかかわらず、NTTは、今年も50才のNTT労働者に、また「満了型」選択者にはみたび「退職・再雇用」を迫っています。

成果主義賃金への改悪、STEP2合理化等、私たちの生活と権利を奪う攻撃も強まっています。

N関労は、1人の首切りも許さない、仲間を裏切らない労働組合として02年結成されました。

そして、旧来の枠にとらわれず、契約や派遣の労働者の結集してきています。

N関労に加入し、私たち1人ひとりの生活と権利を守ろうではありませんか！

N関労ホームページ
http://www.n-kanrou.com/
メール

hiro555@amber.
plala.or.jp

みなさんからの連絡
をお待ちしています！



85年民営化時、「人間企業NTT」を標榜したNTTが今、成果に関わらず「扶養手当」が支払われているのは、「公平感、納得感が得にくい」として、少子高齢化時代の企業の社会的責任をいとも簡単に放棄した。しかも「中期経営戦略」とやらでは、その戦略の前提として「少子高齢化」

少子高齢化社会：
扶養手当廃止！

そこまでやるのか、NTT！
「ライフスタイルが多様化する中で、同じ成果・業績をあげていながら、年齢や家族構成などの属人的要素の違いにより給与水準に差異が生じるのは、社員の公平感、納得感が得られにくいことから、成果・業績に応じた処遇を推進する観点に立つて、扶養手当は廃止する」と、NTTは、その社会的責任を放棄し、平然と「扶養手当廃止」を宣言した。

成果って何んだ！

を展望した施策を立てているのだから、まさに噴飯ものだ。

さらに、年齢賃金廃止（OS会社にはすでにない）、

職責手当の廃止等を提案している。

だが、判断基準とする「成果」とは何なのか。それを誰

がどう評価するのか。これまで情報公開もなく、恣意的な

評価が横行している。

24時間丸ごと企業戦士！

労働者の生活設計がたたないばかりか、賃上げのために、人を押しつけて成果を上げ

ることを強いら

れる。24時間丸ごと企業戦士が

求められる。一旦、健康が奪わ

れるや否や「D」評価となり、賃

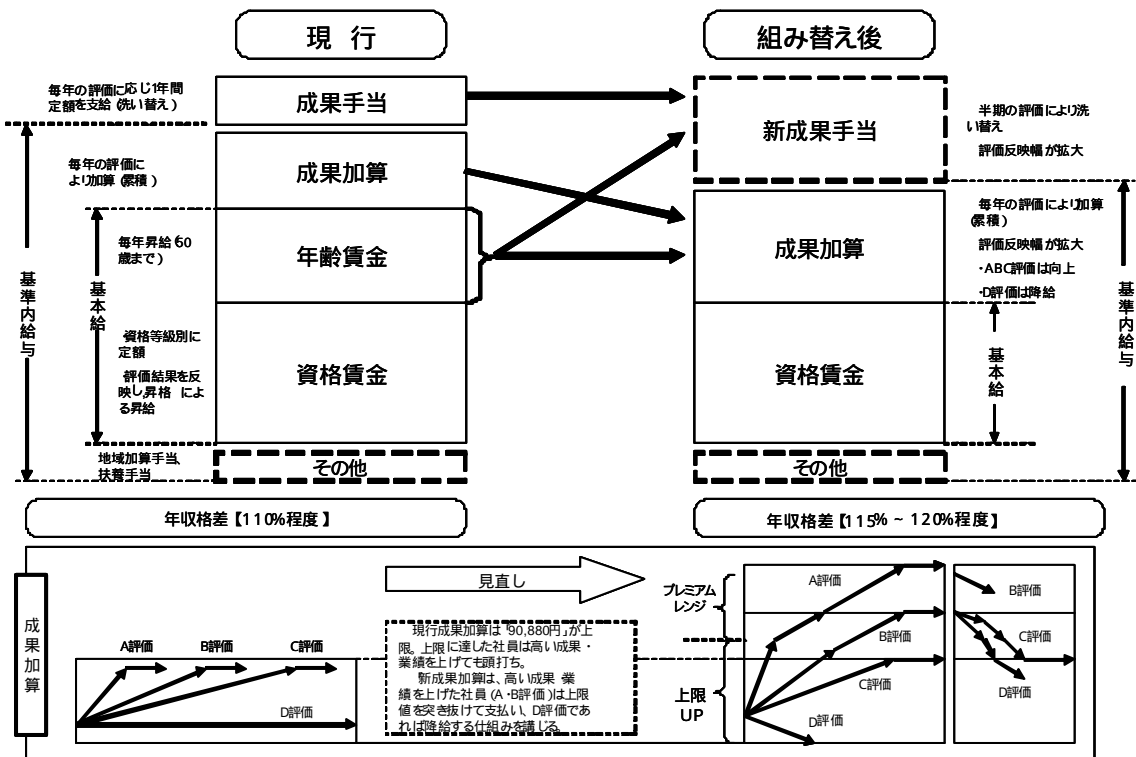
下げとなる。

「馬」ではない

NTTは、もっともらしい改悪

提案をしている。

成果・業績重視の処遇体系の見直しイメージ（NTT東日本）



だが、何のことはない。経営環境が厳しいから、労働者を絞り取れるだけ絞っていいこう、というものであり、大多数の「負け組」と少数の「勝ち組」に選別・差別し、支配していい

こうというものだ。「馬の鼻っ面にニンジン」という諺がある。成果主義賃金はあたかも「ニンジン」のようだが、私たちは「馬」ではない！