

1人の首切りも許さない

N関労東 2006.5 No7

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

年間を通じて祝日は全員出勤!?

NTT東日本一茨城「労基法上問題ない」と強弁



06.5.1日比谷メーデー

N関労茨城支部

「祝日全員出勤線表を廃止し、休日とすること」を要求

第二回団体交渉で「祝日全員出勤問題」が一步前進しました。(株)NTT東日本・茨城 営業部第二営業部門 Bセンタカスマー担当は、課長、課長代理を除き年間を通して祝日全員出勤という線表になっています。

職場の仲間は「私たちがなぜ全員出勤なのか。全員出勤では用事で休みたい時、交替もできない。交替での出勤にしてほしい」と訴えてきましたが、会社は「組合(NTT労組)とも了承済み。祝日全員出勤は業務運営上必要」と変更しませんでした。

N関労茨城支部は、問題の解決に向け要求書を提出。団体交渉を行い、一定の前進を勝ち取ってきました。

交代する人もいない

今年のゴールデンウィークは9連休と騒がれていましたが、職場では、祝日全員出勤線表により勤務させられています。

今年のゴールデンウィークは9連休と騒がれていましたが、職場では、祝日全員出勤線表により勤務させられています。

一度は改善を明言、その後白紙撤回

第一回団体交渉当日(2月16日)、朝のミーティングで担当課長より「3月4日より祝日全員出勤線表を変更し四班の内、一班のみの出勤とする」と周知があり、

たいときは「年休」にさせられています。

N関労は茨城支部 結成後直ちに、「祝日全員出勤線表を廃止し、休日とする」とを要求しました。

該職場の仲間は一定程度改善されたところ、2月23日「白紙に戻す」との周知が突然されるといふ事態になりました。

「改善された」と言はせて「白紙にする」というやり方は、働く

世間は5連休や9連休だというのに… NTT-茨城 祝日を有無を言わず出勤指定

		Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
4	29 土	みどりの日 週休	週休	週休	勤務
	30 日	勤務	週休	週休	週休
5	1 月	勤務	勤務	勤務	勤務
	2 火	週休	勤務	勤務	勤務
	3 水	憲法記念日 勤務	勤務	勤務	勤務
	4 木	国民の休日 勤務	勤務	勤務	勤務
	5 金	こどもの日 勤務	勤務	週休	勤務
	6 土	週休	週休	勤務	週休
	7 日	週休	週休	週休	勤務
	8 月	勤務	勤務	勤務	勤務

真にやむを得ない場合は 祝日とする

第二回団体交渉(4月25日)でこの問題について会社の考えを正すとともに職

者の気持ちを全く無視したやり方であり、職場の仲間の落胆は計り知れないものでした。

場実態をもとに改善を求めました。(交渉の概略は、左表参照) 会社は私たちの団

「その他、故障修理、販売活動等外販者の休憩所、トイレの確保等について必要な措置を講ずることを要求しています。」

団体交渉模様

06年4月25日

会社 勤務線表を団体交渉で扱うつもりはない。労働基準法では週40時間、NTTは37時間30分である。交代制勤務ができるようになっていない。

業務運営上の必要性から全員休日出勤をお願いしている。就業規則でも「会社の必要に応じて休日の勤務を命ずる」となっている。

組合 全員休日出勤は真にやむを得ないとは思えない。どのような業務で必要と判断しているのか。

会社 ここで答える問題ではない。勤務時間は会社の裁量権の問題であり担当課長が判断するものである。

組合 当該課長と交渉しろということか。祝日が全員出勤では休みたい時でも交代できない。祝日休みたい時は年休を取っている。その時は代休も祝日手当も出ない。そのことをどう考えるか。

会社 休日を年休で取得している問題は、実態を調査し改善していきたい。

メーデー集会

5.1

77回メーデーは、日差しがまぶしい東京、白比谷野外音楽堂で「働く者の団結で生活と権利、平和と民主主義を守るう」のスローガンのもと、行われた。



N関労は東京、千葉そして茨城支部から、20数名の組合員が参加。

集会では、労働契約法制に反対し、国鉄闘争に勝利し、国民投票法案に反対する発言があいついだ。集会後、新橋・土橋までデモを行った。

メーデーは政治経済の矛盾に対する怒りを、各労働組合が結集して、政府、企業に対する示唆行動である。が、はたして現状はどうか疑問が多い(永元)

5月3日、千葉県「憲法集会」が開催された。500名参加で会場がほぼいっぱい。昨年に比べさらに運動が広がった。

パナルディスカッションでは、元フジTVアナ・山川建夫さんの軽快で的確な司会のもと、明星大学教授で憲法学者の斉藤和夫さん、記録映画作家の高岩仁さん、女性史研究家の鈴木裕子さんの普段は聞けない貴重な話を聞くことができた。特に高岩さんの、フィリピンやインドネシアにお

5.3 憲法集会

る記録映画では一般には報道されない、現地の人に「日本の資本による、第二の侵略戦争」と言われる、軍隊や爆弾を使って住民を追い出し進出する日本企業、さらに、その工場が撒き散らす深刻な環境汚染の実態など強烈な印象を受けた。最後にN関労千葉支部女性執行委員のAさんによる集会宣言は堂々とすばらしい内容でした。集会後は、市内をデモ行進し憲法を守るうと訴えました。(平野)

契約更改と労働者の今

有期契約者が契約で直面する「改不可」「雇い止め」の原因には、上司の好き嫌いなど「本来の仕事」とは違うケースも多い。

私が2年間闘い続けている「言いがかりをつけての退職強要」の原因も、「この会社の中では、正社員だつたらされなかった。正社員にはあの見下した仕打ちが絶対にはない、使い捨ての契約社員だからなのだ」という思いです。最初の上司の言葉に「うち

の仕事をあなたにさせられないから、辞めてもらうから」があります。上司にとっての「うち」とは「会社」正社員であり、どんなに会社に貢献し、回りが認める仕事をしてもらっても「正社員じゃないから言いがかりを

付けて辞めさせてもいい」との気持ちが見えます。無理難題の仕事や、成果を出しても「成果を出さない仕事をしてダメなんだよ」と。

「有期雇用者は小さなミスをしつかけに、気に入らない者は辞めさせ

る。正社員は大きなミスをしても見えぬ振りを守る。構図がくっきり見えます。自分自身の体験から、同様に切り捨てられている有期雇用者は多いのではないかと思います。有期雇用者が安心して働く環境

整備の余地は企業と有期雇用者の双方にあります。企業としての契約形態の見直し(特定上司の判断のみではない公平な評価と判断)、出勤状況や仕事内容の評価での長期契約更改の保障。正社員との賃金以外の落差縮小(夏休みなど正社員6日間その他契約パートはゼロ)が確実な業務態度。向上につながる。

有期雇用者側がこの仕事と人柄の人ならば長く勤務してもらいたいと思われような仕事と業務態度。企業の「正社員との不公平を感じさせない配慮」が有期雇用者の意欲向上につながり、企業業績の向上につながる。 大山 恵

NTT 年金減額不承認に対し、国を提訴

直ちに取っつけ下げて下さい

退職者への企業年金給付の削減を厚生労働省が認めなかったのを不服として、NTTは1日、国を相手取って処分取り消しを求め行政訴訟を東京地裁に起こした。

訴状は、減額申請にあたっては、国が定めた「対象者の3分の2以上の同意」などの要件を満たしている、厚生省が「債務超過である場合」などしか経営悪化による減額を認めないのは、法律を厳しく解釈しすぎている、というもの。

しかし、「同意書」は、脅し、だましのなかで取られた。厚生省が「不承認」とマスコミに報じられるや、OBの方から「実は強制的に書かされた」「わずかの減額。私の方で(現役の後輩)同意書出しておくから、とい

また、現在のNTTの経営状況、運用利回りは過去最高23.33%。NTTの社会的役割、影響もわきまえない身勝手な行動ではないか。

06春闘 3・17ストで闘う

横浜ラウンドマーク前スト突入集会



シユマ志木支店でスト突入集会を開催し、NTTに申入れを行った。その後、持株会社前に結集。電通労組とともに「Hさんを品川ツインズへ配転させる」等のシュプレヒコールを行い、持株会社

N関労東は所定内賃金の一律5万円引き上げ、夏季・年末一時金を5ヵ月分の支払い、50歳退職再雇用制度の廃止、「成果・業績主義」賃金制度の廃止、本人の意向を無視した単身赴

任を伴う広域配転の解消、育児介護休業法を遵守し3名の組合員を地元に戻すことなどの要求を掲げ、全労協、06けんり春闘の全国統一行動として3月17日、始業時から8名が半日拠点ストライキに突入した。他のN関労組合員は、一日年休行動。神奈川支店と「シ

NTT持株会社前抗議集会



に申入れを行った。その後、厚生省前集会、デモと全労協の労働者とともに一日行動を共にした。

4月19日には、「春の共同行動かながわ」が行われ、電通労組とともに神奈川支店前で「介護休業法を遵守しろ」と訴えた。その後、支店に申入れを行った。