

1人の首切りも許さない

N関労東 2015. 1 No61

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 NS20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: 奥山 信義 ■編集責任者: 田原 博

仕事で病気を悪化させての不当解雇

NTTコムソリューション&エンジニアリング・コミュニケーションズの子会社は、社会的責任を果たせ

広田美智子さん(仮名)は、心の健康問題(精神障がい3級)を条件に契約社員として入社しました。しかし、入社後4か月で1か月半もの病気休暇を余儀なくされます。原因は職場環境にありました。職場上長は、広田さんが職場復帰後も切実な要望であった作業改善は行わず、さらには仕事も与えず、精神的苦痛を与えつづけました。こうして広田さんが再び働けなくなる。会社は、私傷病で就労できないとして解雇(雇い止め)をしました。障がい者に対する配慮を怠り、健康と生活の糧を奪うことは絶対に許せません。

上長の面談メモで反省と対策を明記

メンタル面が弱いことを承知で受け入れたが、精神的に出動出来ない状態まで追い込まれていたことに気が付かなかったことを申し訳ないと思つた——入社4か月で1か月

ずさんな障がい者への配慮

月半の病気休暇を取つた広田さんとの面談メモで、職場上長は、こう反省の弁を記しています。

「健康管理面の安全配慮義務とは、業務に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意(配慮)することである

「健康管理面の安全配慮義務とは、業務に伴う疲労や心理的負担等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことのないよう注意(配慮)することである



NTTコムソリューション&エンジニアリング本社の東京・芝浦のシーパンスN館

者に尋ねると、あるはずだから捜してと言われ、当ても無く、あるまで捜

「精神的な苦痛」を

し続ける以外なく精神的に非常にきつくなつてつた、と話しました。

この広田さんの話しを尊重し、もう一人の職場上長は、「書類管理といったことも行う必要があり、部門内での整理や資料の共有などを行うようにしたい。本人へのサポートは、役割を明確にさせることと精神的な苦痛を外すことを考えたい」と面談メモで記しました。

職場環境改善せず病気は再び悪化

広田さんは職場復帰後も、キチンと与えられた仕事をしたので再三に渡って資料の共有化をお願いし、資料の共有化の案までつくって上長に手渡しました。

しかし、「精神的な苦痛を外すことを考えたい」とした職場上長は職場・作業環境を全く改善せず、広田さんの病気を再度悪化させていきました。

交渉でこの面談メモについて追及すると、会社側は、「その時はそう感じた、上長の個人的な印象」「仕事が忙しく共有出来なかった」などと、苦し紛れに無責任で、非人道的な態度に終始して

あなたの悩みを一緒に解決します

- こんなことはありませんか
- 突然解雇を告げられた
- 残業代がもらえない
- セクハラ、パワハラを受けた
- 労働時間が延長された
- 有給休暇がもらえない
- 賃金の支払が遅れているなど

秘密厳守 労働相談ホットライン 03-6806-0255

仕事をはずされ自殺したい

また、職場復帰後の広田さんは、何度も職場上長に「仕事がなくて辛い」などと伝えても、仕事を与えてもらえませんでした。仕事をはずされ2か月後の広田さんの日記には、「仕事がなくて会社にいくのが辛い、死にたい」と記されています。

会社には労働者の健康を守る責任があります

NTTコムソリューション&エンジニアリングの大半の管理者も受験したとされる、部下のメンタルヘルス対策の検定試験。その公式テキスト(写真)は、お

以上、作業内容や作業量を調整し得る立場の職場上長への役割は極めて重要です。また、「心の健康問題で

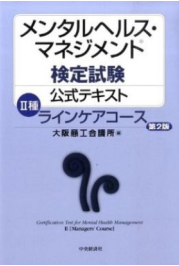
復帰支援プランを、職場上長ではなく事業者が作り労働者に説明と同意を得ること。③職場復帰後は、就業上の配慮が行われているか、事業者がチェックし問題が生じた場合は早急に対応すること、と記されています。

しかし、同社は、ここで書かれていることを殆ど実施せず、私傷病として広田さんを解雇したので

仕事を与えないことはパワハラの典型です。また、障がい者が働きつつ責任も会社にはありません。こうしたブラック企業に、皆さんの抗議の声を上げて下さい。

抗議先 代表電話 03-6737-1100

1 高瀬哲哉 代表取締役社長



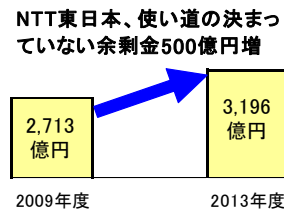
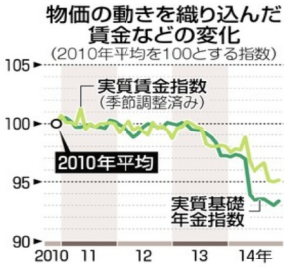
積みあがるNTTの余剰資金を社員に還元しろ!! 秋闘交渉模様

私たちは、ここ数年間の実質賃金の低下(図)やNTT各社が使い道の決まっていない余剰金を貯めこんでいることを踏まえ、ボーナスの10万円の増額をはじめ、各種の社員間の格差を是正するよう、昨秋に交渉を行いました。会社側は要求に応じず、かたくなな態度を取り続けています。NTTは膨大な余剰資金を還元しろの声を、職場からまきおこし、今春闘で要求の実現をめざしましょう。

10万円のボーナス増額なら今すぐ出来る利益を貯めこむだけでは、納得できない

【組合】安倍政権や財界は企業の内部留保を賃上げに回さないと、日本経済は縮小していくと言っている。ここは一致するか。

【会社】経済を循環させるために高収益をあげているところは賃上げをやることは政労使で一致している。



【組合】東日本会社の繰越利益剰余金(使い道の決まっていない余剰金)は約3千2百億円ある。この5年間、毎年百億円増えている計算だ(図)。

会社は十分に儲かっている。この一部をボーナス増額に回しお金を循環させることが、景気回復につながる。

【会社】会計上の数字を見て対処はしない。経営責任があるから、きちんと対応していきたい。

【組合】東日本発足当時1兆3千億円あった借金は半分になった。これは社員が力を合わせて利益をあげているからだ。内部留保も増えている。社員に報いろ。

【会社】来春闘について検討する視点は、今後とも会社がきちんと成長していくということ。経営責任をはたせるように検討していく。

【組合】NTTが成長するポイントの一つは、景気回復に貢献することだ。そのためには社員のおふところを暖めて、生活を向上させデフレから脱却させようと言っている。

会社の創立記念日出外手当など差別・格差を是正しろ!! ME交渉より

【組合】創立記念日の半日代休は、時給制社員の

表1: 60歳超え契約社員の労働条件比較

	フルタイム		週4日
	月給制	時給制	勤務以下
賃金(円)	*月額173,250	時給885	時給875
創立記念日	○	×	×
週休変更手当	○	×	×
外勤手当	○	○	×
夏季休暇(3日)	○	×	×
昼食補助	○	○	×

*月額173,250円は、シニアエキスパートの賃金

【会社】60歳超えの時給

フルタイムや週4日勤務などの契約社員は該当しない。40年前後、電電公社時代から働いてきた人が、60歳になり時給制になったとたん会社の創立記念日はナシというのは、おかしくはないか。本来なら、派遣者なども含めて全員半日代休がスジではないのか。

【会社】無言。

【組合】所外系の人は、夏はペットボトル4本飲むぞうだ。冬はホットコーヒーを飲まないとやっ

【会社】給料は出している。

【組合】賃金以外の手当のこと。外勤手当や週休変更手当が片方に出て、片方に出ないのはなぜかと、聞いている。

【会社】役割がちがう。月給制は職場のリーダー的存在。

【組合】グループで同じ仕事をしていたら、あなたは創立記念日があります、あなたはありますか。他の会社からみたらオカシイと思う。全員に創立記念日の半日代休を与え、気持ちよく働かせたらどうか。

【会社】会社の決めだから。今は考えていない。

【組合】外勤手当や週休変更手当は、同じ場所でも同じ仕事をしても、つか

映画紹介 42

1957年10月、世界初の人工衛星「スプートニクス」の美しい軌跡を見た高校生が、先生や周りの大人たちに励まされながら3人のクラスメイトとロケットを作り、やがてNASAのロケット技術に

遠い空の向こうに

監督 ジョージ・ジョンストン

作品は、ロケット作りを縦系に親からの自立を横系にしながら家族の絆と青年たちの成長を見事に描いています。

この弟がロケット作りで夢になる。当然、父は将来を心配し「そんな子どもみたいなことを」と諭します。息子は、父の怪我で一時、高校を休学し炭坑夫になり、そこで父の仕事に対する責任や家族を支えることの大切さを学びます。

なるという実話をもとにした作品です。ロケット作りの成功という物語だけだったただのアメリカンドリームですが、この

は仲間から信頼も厚く仕事を誇りを持つ鉱山の責任者。子どもは、フットボールで大学から推薦入学を求められる自慢の長男

父は、そんな息子を自慢に思

9年アメリカ映画 (み)