

さあ!
あなたも
通信労組に

あなたの悩み
通信労組と
解決しませんか

しごと
くらしも
元気に
なるよ



誰でも安心して 加入できます

- 1 組合への加入条件は
ありますか
NTTグループ関連企業または通信
産業に関わる仕事に従事されてい
れば正規・非正規に関わりなく、だれ
でも個人で加入できます。
- 2 組合に入ると雇用継続が
心配ですが
通信労組に入ることがあなたの雇用
を守ることになります。
- 3 組合費は
高いのですか
組合費は賃金別にランク分けされて
います。他の労組と同じか低いラン
クもあります。

声を要求に

雇用を守る

NTTグループの職場で働
くみなさんから寄せられた、
要求アンケートの切実な声も
もとにした要求の実現や労働
相談での悩み解決にとりくん
でいます。



職場要求の実現を求めてストライキ

**通信労組って
どんな組合?**

パワハラやセクハラなどで「会社を辞
めようかな」と思っているあなた、JMI
TU通信産業本部(通称…通信労組)に加
入すれば、会社と交渉し、ハラスメントを
止めさせることができます。
だれもが働きやすい職場をめざして、
いつしよに頑張りましょう。

NTTマーケティングアクト
(現ビジネスソリューションズ)
は、岐阜営業部に働く契約社員を
一斉に雇止めするため「雇用契
約終了に同意せよ」と強要。それ
を拒否したことで雇止めされた
6人が通信労組に入り、裁判で賃
金補償をかち取りました。



マーケティングアクトとの団体交渉

非正規雇用労働者の処遇格差是正を実現させました。

- 病気休暇の無給を有給扱いに、災害休暇の拡大
- 夏季休暇、特別連続休暇や電電記念日など社員と同等に付与
- サポート手当の支給
- 健康診断、人間ドックなどを社員と同様に
- ワクチン接種時の副反応がひどい時は年休ではなく特別休暇扱いなど



ジョブ型人事制度 賃金・手当削減 評価格差拡大

すべてのグループ会社、雇用形態が対象に



不利益な制度には

NO の声を
あげ続けましょう

- 「人事・人材育成・処遇制度の見直し」=ジョブ型人事制度は、ごく一部の高評価者を除いて、多くが不利益を被る「格差と賃金切り下げ」のコスト削減施策です。
- 青年、子育て世代、中高年とライフステージによって必要な生計費は異なります。
- 通信産業本部はジョブ型人事制度の導入に反対し、人間らしく働き、安定した生活がおくれる生計費原則にもとづく賃金制度を求めています。

「働きがいを高め」
「安心して働き続けられる」
とは真逆

雇用の分断・不安定化をまねく人事制度
企業が望む人材配置の制度化であり、雇用の分断と不安定化を加速するものです。

週刊誌報道が現実

「NTTがドコモ社員に『月収10万円賃下げ』提案」
「社員32万人のNTTグループ各社にも“賃下げ”を提案」



…………… 経過措置の延長では労働者犠牲の本質変わらず ……………

- ① 移行時調整賃金は4年間維持しその後1年間は1/2の額を支給する。
- ② 新制度1回目の行動評価についてはF評価(グレード昇給額=0円)の場合でもS評価(グレード昇給額=6000円)を適用する。
- ③ 特別手当の基準内賃金については1年間は移行時水準を維持し、その後1/3ずつ遞減する。
- ④ 退職手当および「DC制度」の経過措置期間は3年間を4年間とする。
- ⑤ 扶養手当については2年間は維持し、その後2年間1/2の額を支払う。