

NTT 「50歳定年制」破綻

2013年度 実施予定

新たな賃下げ 処遇体系の再構築 許さない

50歳で労働者を退職させ、賃金3割カットで再雇用する11万人リストラは、この10年で破綻しましたが、NTTグループ各社は「処遇体系の再構築」と称して、雇用延長（60歳超え）する代わりに若年世代から賃下げし、さらに生活を破壊しようとしています。

通信労組

違法脱法 たたかえば道は拓ける 「退職・再雇用」廃止 NTT自らがその失敗を認めたに等しい!



ついにNTT東西会社等は、「50歳退職、賃下げ再雇用」制度の廃止を発表した。これはNTTの利益極大化のための「脱法リストラ」に反対する通信労組、全労連はじめ多くの労働組合、労働者の粘り強いたたかいの成果である。

「50歳定年」ともいえるこの手法は、労働者のくらしと誇りを踏みじるとともに、家族まで犠牲にする「従わない者は遠隔地配転」の脅しで、無理やり労働条件を大幅に切り下げるといふ、労働者の弱みにつけた違法なリストラ攻撃だった。

労働者の賃金切り下げを至上命題とするこのやり方は、NTT労働者の活力を失わせることになり、NTT自らがその失敗を認めたに等しい。

雇用延長は、法的責任とともに社会的責任でもある。「50歳定年」廃止の裏で30歳代からの賃金引き下げを行おうというやり方は、いっそう労働者の活力を失わせることにならざるをえない。



雇用システム 安心して働けるNTTに 「処遇体系の再構築」 賃金制度の大改悪! 大幅賃下げと格差拡大

基本賃金の低下で大幅減収 30代から賃下げ、新たな手当で格差拡大

今回の「処遇体系の再構築」施策は、労働者をワークステージと称する四つの世代層に区分し、その「ステージ毎のレベルの伸長度合いに応じた処遇」を行うとしています。ワークステージは、35歳程度までを「若年層」、50歳程度までを「中堅層」、60歳までを「ベテラン層」、60歳超えを「成熟層」に分け、それぞれの「役割の大きさ・発揮度の違い」で評価し、新たに設ける手当に反映されます。基本賃金は、現行の「資格賃金と成果加算」から「資格賃金と加給」に改変され、その水準は引下げられます。

会社側は、引下げた原資を、成果手当や職責手当、地域加算手当を再編して新たに設ける「事業特性に応じた手当」と60歳超え雇用スキームに振り向けるとしていますが、「中堅層」からの基本賃金の引下げと、新たな手当では報われない多くの労働者に賃下げが押し付けられる仕組みとなっています。

しかも、基本賃金（基準内賃金）の低下は、特別手当に大きく影響し、地域加算手当の基準外化、事業特性に応じた手当の組込みとあわせて大幅減収の危険性をはらんでいます。

60歳超え雇用スキーム 原資そのままでは、タダ働き同然!?

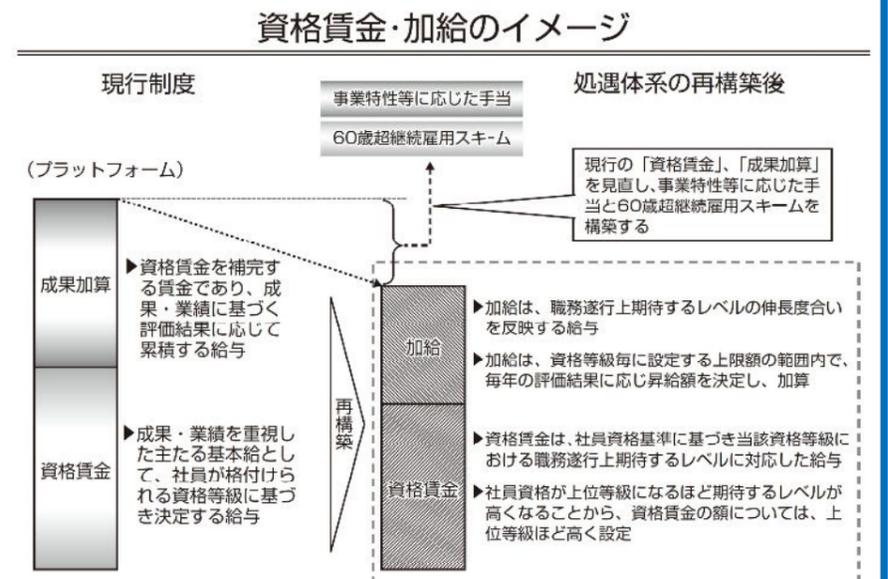
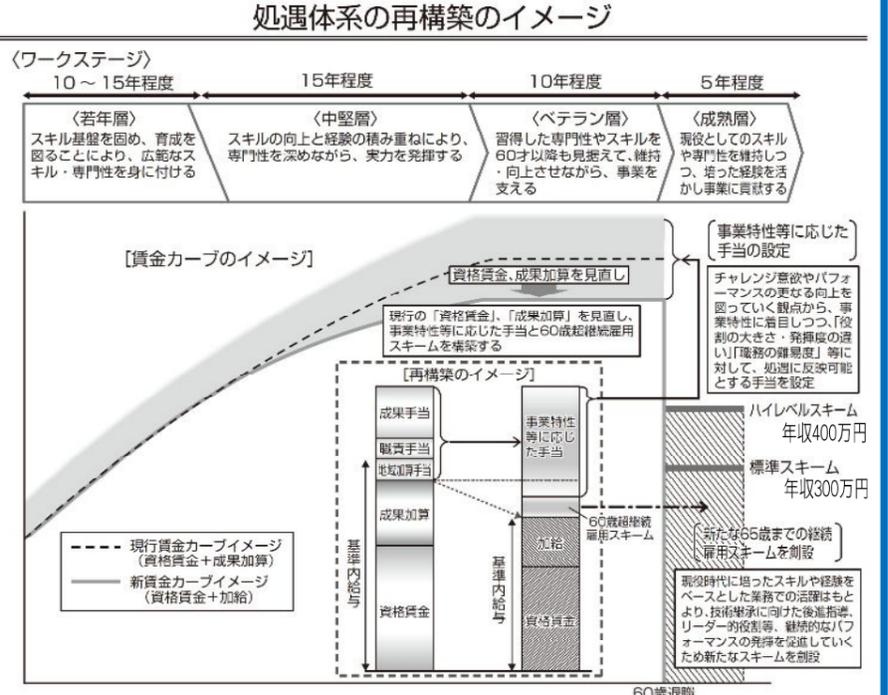
施策では、基本賃金を引下げた原資で、60歳超え雇用スキームを創設するとしていますが、賃金原資の上積みはありません。結局、「65歳まで働き続けることのできる環境整備」と言っても、生涯賃金は1円も上がらず、これまでの賃金の繰り延べ支給に過ぎません。つまりタダ働きなのです。NTT各社は、雇用延長を求める労働者の期待に応え、賃金原資の上積みを行って継続雇用制度を確立すべきです。

「退職・再雇用」廃止なら、既選択者の是正は不可欠 「満了型」にも雇用延長せよ

多くの批判や矛盾のもとで、「退職・再雇用」制度が廃止されます。11年にもわたって続けられてきた理不尽で不合理な制度が廃止されるのですから、既選択者に対する是正措置は不可欠です。

これまでに示された会社措置案では、「退職・再雇用」選択者（定年退職前）に、「役割の大きさ・発揮度の違い」「職務の難易度」等に応じ支給する手当を設定する」としているにすぎず、こうした是正措置では不十分です。

また、「退職・再雇用」に応じなかった労働者には、新設する60歳超え雇用スキームを適用しないとしていますし、続けられている報復・見せしめの遠隔地配転の是正も不可欠です。こうした態度は、「雇用選択」の差別を更に重ねるもので、不当配転を厳しく断罪したNTTリストラ裁判判決にも、希望者全員の継続雇用を定める高年法にも反するものです。既選択者が納得のできる対応が必要です。



通信労組の基本要

処遇体系の再構築

- 「60歳超雇用延長」を口実に、大幅賃下げと評価査定による賃金格差拡大を行わないこと。
- 資格賃金と成果加算の現行賃金額の引下げは、賃金の不利益変更にあたることから行わないこと。
- やむを得ず地域会社を選択し、賃金を引き下げられたままの労働者の賃金を元に戻す正措置を実施させ、不利益変更となった賃金保障を行わせること。
- 「退職・再雇用」を選択せずに遠隔地配転・長距離通勤を強いられている労働者を本人希望に基づき地元に戻し、元の職種による業務に復帰させること。

同時に、65歳までの継続雇用制度の選択を可能とすること。

- 60歳超雇用スキームの創設は、現役時代に培ったスキルや経験をベースにした業務での活躍、技術継承に向けた後進指導、リーダー的役割等、継続的なパフォーマンスの発揮を会社が期待してスキームを創設する以上、会社資金を活用して全社員が選択できる生活と月額賃金を保障した雇用延長制度を設けること。

同時に、60歳超継続雇用制度の創設においては、現行50歳での既選択者を含む全ての社員を対象とすること。



職場の声

「処遇体系の再構築」について（下記：通信労組ホームページ）のアンケートは、NTTグループで働く人たちの生活実感から来るギャップや要求をお聞きするために取り組まれています。集まったご意見は、団体交渉で各会社に要求として実現を迫ります。

HPに意見を→ tcwu.org

「50歳退職・賃下げ再雇用制度」の廃止について、どう思いますか
 ▼一日でも早く廃止を望んでいた。この制度で我が家の生活も急変。大学進学をあきらめる子どもたちがいた。(50代・西日本) ▼今まで違法じゃなかったのか？認可した総務大臣も責任を負うべき。ただちに退職・再雇用者には、手厚く金額で賠償すべきです。(40代・東日本) ▼50歳退職・賃下げ再雇用制度の廃止ではあるが、20%~30%の賃金カットの無い以前の形態に戻るわけではなく相変わらず賃金労働者をバカにしたことである。会社もNTT労組も含め現場で働く多くの労働者の生活をもっと見つめるべきだと言う。(60代・東日本) ▼弊社にはその制度がないのでなんとも言えませんが、あったとしたらあまりにもひどい仕打ちです。子どもが大学にいったりでお金がかかるのに、3割カットするなど非人道的な制度だと思います。(30代・グループ会社)

「処遇体系の再構築」について、どのように思いますか
 ▼実質的な賃下げで、断じて許せない。加給部分が大きくなり、社員間格差をますます助長させるもので、反対である。(40代・西日本) ▼60歳超継続雇用スキームが復活されることは当然であるが、このスキームの適用から退職・再雇用に応じなかった労働者を除外しようとしていることは容認できない。(50代・持株会社) ▼会社は責任をとれ！赤字だからといって従業員に責任を負わせ、大変な苦しみを強いてきた。10年間苦しみを強いられた従業員は、通信設備を作り守ってきた人々だ。会社役員は、どれほど報酬をカットしたのか？。これほど非人間的扱いはない。許せない。(50代・グループ会社) ▼われわれ30歳代、子育てなどに一番お金がかかるのに頭打ちとはあまりにもひどい仕打ちです。65歳まで年金をもらえないし、はたして将来どうなるのか、お先真っ暗のような気がします。(30代・グループ会社)

財源は充分あります

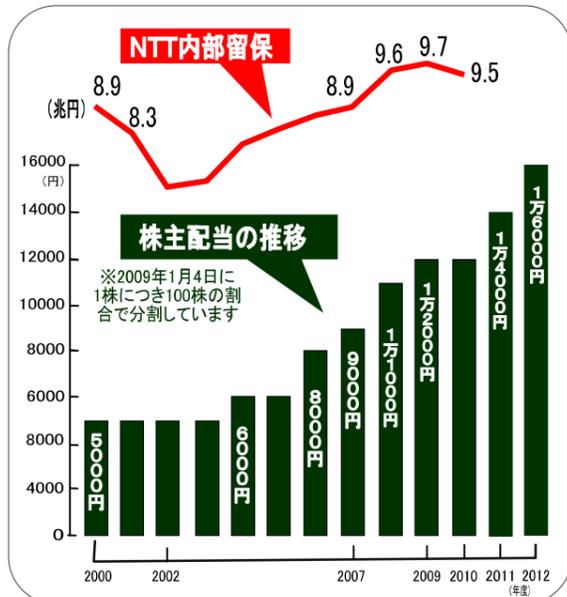
利益を労働者や利用者に還元を

営業利益は1兆円超え、株主優先変わらず
 2011年度のNTTの連結決算は、2期連続の増収増益で、営業利益は今期も1兆円を超える莫大な利益計上となりました。こうした利益のその背景には、高額な携帯利用料や労働者に対する過酷なリストラの問題があります。しかもその一方で9兆円を超える莫大な利益を貯め込み、政府保有のNTT株の買い取り、株主配当金や役員報酬の増額をおこなってきました。ここでは株主優先が強められ、5年間で1.8倍ともなる株式増配や1兆6000億円にも及ぶ自社株取得と消却が行われており、こうした経営方針の転換が強く求められています。

「格差と貧困」が拡大しています。NTT東西でも、「50歳退職・賃下げ再雇用」リストラが11年にもわたって続けられたうえ、新規採用を抑制したために技術継承もできず、転落やケーブル引っかけ事故等が多発しています。毎年1兆円を超える利益を上げているNTTは、労働者の雇用や利用者に還元して改善すべきです。

安心して働ける仕組みづくりを

東日本大震災以降、安心・安全な社会のあり方が問われていますが、働くものが安心して働き、社会に貢献するという雇用と労働の基本的な仕組みが今こそ再構築されなければなりません。NTTは財政的・組織的にもそれが可能で、まさにリーディングカンパニーとして、率先して雇用・労働環境の改善に向け、社会的責任を果たすべきです。



高収益のウラで事故多発

高収益の裏側で、非正規雇用の激増や異常なまでのコスト削減（賃下げや労働条件の切り下げ）により、ます

契約社員

入って良かった

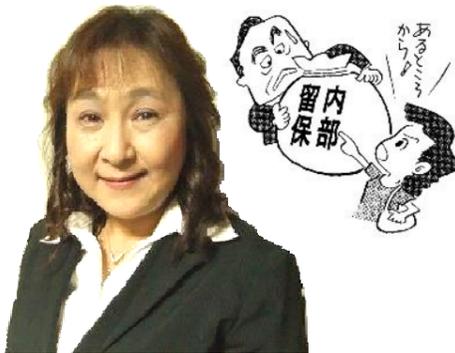
上司から「いつやめますか？」

NTTマーケティングアクト社で働く契約社員のAさんは今年3月、会社に妊娠を伝えました。通信労組が春闘で配布したビラを会社に示し、産前産後休暇・育児休業はどうなるのか聞いたところ、上司は「いつやめますか？やめる日を教えてください」という返答でした。疑問に思ったAさんは、早速通信労組に相談しました。「産前産後休暇・育児休業は労働基準法に定められた正当な権利です。組合に入って権利を獲得しましょう」と、当たり前のことでした。通信労組がAさんの加入通知を会社に提出したその日、会社は「上司の言ったことは、まちがいでした、誤ります。産前・産後休暇も育児休業も取得できますし、復職後の時給変更もありません」と謝罪してきました。

あなたの職場で、セクハラ・パワハラはありませんか。退職強要されていませんか。

健康保険料の引き下げを

NTT健保組合
年金基金



大村 美恵 さん

通信労組中央執行委員
NTTマーケティングアクト
名古屋コンサルティングセンタ勤務

9月に予定されているNTT健康保険組合・企業年金基金の代議員選挙に、通信労組は中央執行委員の大村美恵さんを推薦し、次の公約を掲げ要求実現をめざします。

- ① 民主的でガラス張りの運営を求めます。
- ② 保険料の引き下げ、給付の引き上げを求めます。
- ③ 後期高齢者医療制度に反対し、基礎年金の国庫負担分の増額を要求します。
- ④ 年金給付に賃金引き上げに伴うスライド制を求めます。
- ⑤ 非正規雇用労働者を正規雇用に、安定した運営を会社責任で保障させます。
- ⑥ 健康保険料は労働者3割、会社7割負担を求めます。(現行ほぼ折半)
- ⑦ 介護保険料、特定保険料は会社負担を求めます。
- ⑧ 医療費の窓口負担を1割に戻し、上限は月5000円に引き下げを求めます。
- ⑨ 健保・基金の実態にあった議員の増員など規約改正を求めます。

あなたも通信労組へ

労働相談

なんでも相談
ホット・ライン



9月
予定

NTT健保組合・年金基金選挙

立候補予定・通信労組推薦
大村 美恵 さん

Eメール: koetcwu@gmail.com

☎ 03-5355-7932



通信労組

〒156-0043東京都世田谷区松原3-41-15 NTT松沢別館2F
連絡先03-5355-7931 FAX03-5355-7930

2012年7月5日号外