

1人の首切りも許さない

N関労東 2005.10 No3

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

「評価」されなければ「上がらない」「降給」はあり、「ボーナス減」もあり!

成果業績主義重視の処遇体系の見直しで

NTT東日本は、成果主義重視の処遇体系の見直しの現時点の考え方を提案(9月13日)してきました。
提案によれば、移行時は「見直し」しても月例賃金は変わらないといいますが、基準内賃金の枠が狭くなり、ボーナスの大幅減は必ずです。移行後は、賃金すべてが「評価」に左右されることとなります。OS社の見直しもはじまっています。改悪に反対し、闘いましょう。

現在まで明らかにしてきた内容を図にしました。その主な内容は以下のとおりです。
年齢賃金を廃止、その原資を成果手当(3/8)、成果加算(3/8)、そして資格賃金(2/8)に振分ける、扶養手当を見直し、基準外賃金とする、といったものです。

これによって、賃金はすべて「評価」されなければ「上がらない」一方で、成果加算には「降給」あり、といった仕組みとなります。
現在、資格賃金は一般資格5級から最長22年で一般資格1級に昇格しますが、改悪案では最長在職年数を廃止し、

ようとしていきます。成果加算は現在、上限が9万8800円ですが、再配分の結果、14万6160円(7マルレンジ上減額)とし、さらにプレミアムレンジとしてAレンジ、Bレンジを設ける。AレンジではC/D評価者は減額、B/ノーマルレンジではD評価者が減額、「降給」となります。
成果手当は現在、業績・行動を対象にした総合評価を反映していますが、半期毎の業績評価を反映する手当へ見直しとなります。半期毎に手当がゼロクリアされません。
ボーナスに係わる基準内賃金は、資格賃金、成果加算、そして地域加

高年への賃下げである以上に、若年労働者が評価のために、健康や生活を破壊する恐れがあります。
家のローンは組めるかどうか、子供は生み育てられるか、年金医療はどうなるか等、こうした賃金制度であるが故に、将来計画がなりたせず、不安を増大させるを得ません。

一般職1級58歳で、基準内賃金は約5万6千円の減額となりますから、これを年間臨給4.4カ月(評価)とすると、これだけで約18.5万円の減額です。
頑張れば報われるとばかり、努力(自己責任)で賃金が決まるように見せかけ、企業の経営責任は一切問わず、総人件費は削減されるのです。NTTにとって何とも都合のいい賃金制度です。労働者の生活を無視した、まったくNTTの身勝手です。

この成果主義賃金は、年功型で働いてきた中

N関労に加入し 生活と権利、平和を守ろう
お気軽にお電話下さ
(03) 5820-2070

「成果・業績重視の処遇体系の見直し」でどうなるか

現行		移行時		その後	
暫定調整	38,190	38,190	暫定調整		
職責手当	4,000	4,000	職責手当移行分		
成果手当	19,000	19,000	現行成果手当		
暫定加算	0	0	年齢賃金移行分		
成果加算	90,880	0	新成果加算		
年齢賃金	119,310	59,210	新資格賃金		
資格賃金	158,860	158,860			
地域加算	26,000	26,000	地域加算		
扶養手当	18,700	18,700	扶養手当		
計	474,940	474,940	計		

評価レンジ	A	B	C	D	上限額
A	→	→	→	→	212,760
B	→	→	→	→	176,460
ノーマル	→	→	→	→	146,160

一般資格5級から3級までの等級におけるD評価の成果加算反映標準額については降給しない。

昇格前後の資格等級	A評価の場合	C評価の場合	
一般資格2級	一般資格1級	2年	5年
一般資格3級	一般資格2級	2年	6年
一般資格4級	一般資格3級	2年	6年(注)
一般資格5級	一般資格4級	短大・高専卒 1年、高卒 3年	

(注)大卒の者は、一般資格4級から3級への昇格におけるC評価の場合の標準的年数については5年とする。

数値は、東京在勤・一般職1級・58歳の方の場合です。

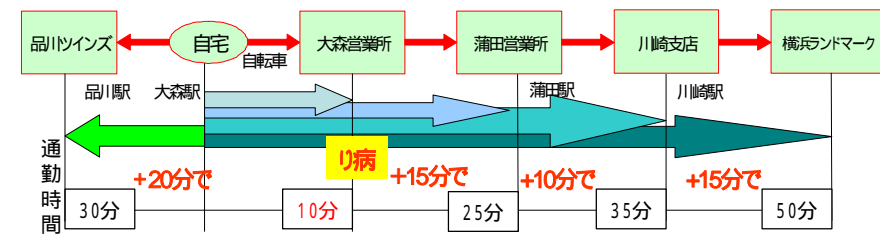
「育児・介護休業法」を遵守し Hさんを品川ツインズに配置を

「組織改革ステップ2」によって、配転を余儀なくされたHさんは、難病認定を受けている妻の介護、家事、子育てができる条件の確保のため、「介護・休業法」第26条を遵守し、現在の職場、または現在と同じ通勤時間内の職場に配置してほしい、と要望し続けてきました。これからも要望し続けていきます。



異動内示のあった翌日の6月24日には、神奈川県労働局へ個別紛争あっせん申請をして受理されました。そのあっせん通知書には、平成15年4月に浦田勤務から現在の川崎への配転の際に、通勤時間が10分延び、勤務時間変更もあつたことから帰宅時刻が40分遅くなっているの、2回の配転により勤務時間が合計25分延びることになり、帰宅時刻が合計55分遅く

再三にわたる介護の実情を訴え、かつ「育児・介護休業法」を遵守するよう要求してきましたが、NTTはこれを無視し、しかも、神奈川県労働機会均等室がNTTに対して、「法律上、Hさんは『育児・介護休業法』第26条の適用になる。転勤に際し、状況を把握し、本人の意向をNTTは無視しました。」



なるので、通勤時間に配慮した転勤を求めるものである」と記されています。しかし、NTTは「あっせんの手続きに参加する意思がない」と、これをも拒否しました。そして、平然と労働局の指導も受けて、神奈川県のかで、鶴岡、横浜メディアタワー、横浜ランドマークタワー(一番近い)に振り向かせるよう配慮した」といいます。

その後、Hさんの奥さんの病状が悪化したことが判明しました。04年8月から12月まで、3分の2以上の同意を取付け、厚労省に減額申請し、4月から減額支給というのが、NTTの筋書きでした。

た。このため、7月25日には、「診断書を添付し、品川ツインズビル配転してほしい旨の」上申書(配置転換のお願い)を、神奈川県支店長宛に提出しました。NTT東日本本社に対しては、も要求書を提出しました。

「申請書」の中身は、厚労省が減額申請の内容を説明する義務がある、といっていますが、NTTは、既受給者に対しても開示する義務がないとまったく不誠実な態度に終始しています。

「受給者の給付減額」という場合には、受給者の権利義務というものに大きな影響があることから、厚労省は、経営の状況が悪化したことにより給付減額がやむを得ないこと、給付減額を行わないならば掛金の額が大幅に上昇して事業主が掛金を拠出することが困難になる、受給者の三分の二以上の同意があること、など一定の要件を明らかにしています。

9月13日、厚労省に減額申請 減額要件なし、厚労省に「承認しないよう」要請を



NTTは潰れたらどうする」と脅しながら同意を迫ってきましたが、いかにテマであったかが明らかになっています。NTTの3月連結決算で、純利益7102億円を上げている、現在、年金資産は1兆円、給付額の16年分が確保されている。また、積立不足を20年間で積み立てることを、向こう6年間で積み立てることになっている、厚労省が「同意強要の疑い」があるとして、NTTに注意喚起したように、管理者の権力をタテに同意の強要をしてきた、等々が明らかになってきました。

強行したあげく、追及に対しNTTは今の話を聞いて解りましたとすれば、人事異動が出来なくなり会社はつぶれてしまいますよ」とつぶやいています。NTTの人権無視は許せません。

年金事務所に「同意を取り消したい」と電話で申して下さい。事務局は、撤回のための書類を送付してきますから、必要事項を記入の上返送すると、「同意書」が返送されます。

年金事務局 TEL (0120) 55-8361

厚労省に承認しないよう要請しましょう

厚労省に、承認しないよう要請していきましょう。要請先は下記のとおりです。

〒100-8916 東京都千代田区霞ヶ関1-2-2
厚生労働省 厚生労働大臣 殿

要請内容は、生活実態、「同意書」が管理者の脅し、いじめのなかで書かれた実態、職場から見たNTTの経営状態を記しながら「減額承認をしないよう」要請しましょう。

人減らしに代わる重要な方法」であり、「スト削減の一環」なのです。高部豊彦NTT東日本社長、当時は持株副社長。いかに労働者を馬鹿にし切っています。NTTは、直ちに減額申請を白紙撤回すべきです。

NTTは、15~30%の資金減、企業年金を前倒し支給で生活をやりと維持、そして今また、資金制度見直しが行われようとしています。さらに年金減額です。私たちがボロボロの中のように、しほりたるだけしほりたる職場から放り出す、そんなNTTの魂胆なのでしょう。

N関労の旗のもと、資金減額、年金減額反対の闘いに立ち上がりましょう！