

1人の首切りも許さない

N関労

2003.10 No.8

NTT関連労働組合協議会
 東京都千代田区岩本町2-17-4 米澤ビル
 労働運動センター
 TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080
 E-mail aaa@zc.wakwak.com
 http://www.n-kanrou.com

発行責任者：島本 保徳 編集責任者：加藤 勝年

企業年金改悪は許さない

会社都合で辞めさせ、年金掛金を払う人が減ったから減額する、が許せるか

6万円→4万円

NTTは今、企業年金(税制適格年金)を改悪しようとしている。NTT労組は先の大会で、10月目途に決着、04年4月「企業年金改悪」の方針を決定した。OBや「退職・再雇用」を選択した労働者も改悪の対象としている。

その内容は、現行の適格退職年金を、規約型の確定給付年金に切り替える。現職の社員については、現在4.5%の給付利率を10年物国債の過去3年の平均利回りを踏まえた利率に引き下げる。すでに受給を受けている退職者の利率(7.4.5%)も、市場金利と乖離しない程度に引き下げる、というもの。

92年、定年制導入とともに、「退職後の安定的な生活を確保する」とし、退職金の28%を年金原資として、企業年金が創設された。だが、01年には据置利率給付利率とも引き下げられた。そして2年を経た今、NTTの運用責任を不問のまま、資産運用実績の悪化、加入者の大幅な減少と既裁定者の増加をあげ、改悪しようとしている。

企業年金の経過

- 1992.6 (H4) 定年制導入、退職手当制度改悪とともに、税制適格年金を導入。
- 1996.12 (H8) テルウェル退職見舞金は名称を退職給付金(テルウェル年金)と改め、基本給付金と特別給付金(乗率は毎年10月に理事会で決定)の合算額
- 1997.4 (H9) NTT共済組合の年金制度が厚生年金に統合、新たにNTT厚生年金基金設立
- 2001.4 (H13) 賃金制度改悪、それに伴い減額に
- 2001.4 (H13) 企業年金制度の見直し、年金の支給期間に関わる「給付利率」を7.0%から4.5%へ、据置・繰延期間に関わる「予定利率」を、5.5%から3.0%へ、モデルケースでは月額9000円程度の減額となる
- 2003 (H15) 厚生年金基金の代行部分を返上

すでに決定された給付率を下げるのは財産権の侵害だ

2万1000名を「希望」退職で辞めさせ、約5万6000人を「退職・再雇用」に追込んでおいて何が「加入者の大幅な減少」と既裁定者の増加「だ」と言つのか。15.30%の賃下げとなった上に、これに追討ちをかける年金の引下げ。昨年退職したOBの場

合、平均で月額6万円(受給期間20年)の年金を受給しているが、給付利率引下げによって4万円前後に減額。利率7%のOBの場合には、さらに大幅な減額になる。

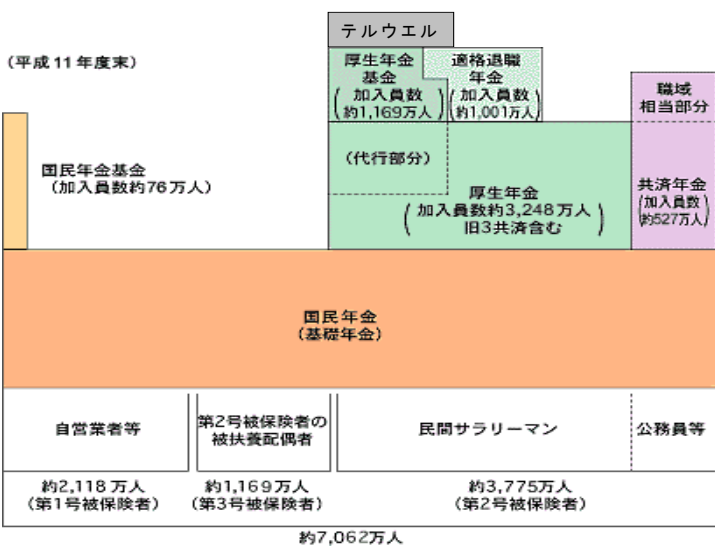
会社都合で辞めさせられ、年金掛金を払う人が減ったので減額という会社の身勝手な提

公的年金も給付削減・負担増の改悪(年寄り切捨てを許さない)

公的年金(厚生年金)「改革」も想定されている。労厚相は先に、保険料上限を年収の20%(労使折半、現行13.58%)にする、給付水準を、現役世代の手取り年収の50%とする(現行約60%)と明かにした。その他、国民年金(基礎年金)

部分を公費負担とし、その財源を消費税値上げに求める構想も財界や自民、民主党から出ている。「基礎年金だけでは生活できない」すでに決定された給付率を下げるのは財産権の侵害だ、「年寄りは死ぬ」といふことが、怒りは渦巻いている。

案は、認めることはできない。



退職後の生活設計が狂ってしまった

企業年金改悪については、現役・OBから不安や怒りの声が湧き起っている。

N関労は、「企業年金に反対するNTT有志の会」とともに、改悪反対に向け、既受給者の3分の1の反対を勝ち取り、改悪を許さない闘いを進める。OBの意見の声を伝えします。

長年に渡り勤に組合員を首切りや退職再雇用においづめた結果であり会社が当然に責任を負うべきもの

組合が提案するなんて考えられない！ 企業年金改悪 不安と怒り

私は、昨年3月末で定年退職し現在年金で生活しています。42年間働き、現在受け取る年金は、税引きで月に269797円(老齢厚生年金180082円、NTT厚生年金38275円、企業年金51440円)ここから、国民年金、介護保険、がん保険、光熱費、食費、固定資産税、医療費(通院中)、車の維持費等々を支払うと本当に厳しく、今は妻の働きで何とかしています。

退職時の会社の説明では、公的年金だけでは厳しいので、「退職金を28%拠出し企業年金で老後の生活設計を考えては」との説明を受け、定額で(51440円)15年間(多くの人が)を選択しました。受給開始から1年と2カ月で、NTT労組「企業年金給付率引き下げを会社に提案」、既受給者も対象との新聞記事を読み、まさか労働組合から組合員の(OBを含む)年金の引き下げを会社に提案するなんてとでも考えられないし本当に腹が立つてしかたがありません。株価下落と資金の運用利率が悪くなり更に、「東・西会社等を中心とした希望退職や退職・再雇用等に伴い78000人程度の加入員が減少したことによる掛け金収入の減少」(職場討議資料9頁)があったためだとされ、今後とも会社の収益が悪化するので次善の策でしかたがないとされていきます。

制度切替、加入者の減額はNTT労組の賛成できまってしまうが 既受給者(受給権者)は、その1/3の反対があれば減額できない

NTT労組に個々の退職給付債権の処分権はない、1人ひとりの同意を求めべきだ

「適格退職年金」は、2012年3月末までに廃止し、解約分配に確定拠出年金への移行、規約型へ移行という3つの選択を迫られる。だが今、急いで廃止・移行する必要はない。NTTは、多くの労働者を、「希望」退職へ追い込み、NTTを退職させるなどした挙句に「過去勤務債務(積立不足)が拡大。リストラなどに伴う加入者の減少と責任準備金を2600億円下回っている」と企業の責任を省みよつとしないが、その責任の所在をまず明らかにしなければならぬ。

「適格退職年金」は、2012年3月末までに廃止すべきだ。NTTは、「適格退職年金」は、受給者保護のため給付水準の引き下げは厳しく制限されている(給付減額は、受給者の100%の同意が必要)ため、労組を巻き込んで「規約型企業年金」へ移行した上で、大幅な減額をする、という。規約型企業年金に移行すれば、加入者の減額は、「3分の2以上の労組の同意」で事足り、個々の労働者の同意はなくてもいいことになっている。しかし、労組は労働者の代理人ではないから個々の退職給付債権の処分権はない。加入者1人ひとりの同意を求めべきだ。受給者(受給

権者)には、同意は1人ずつ行い、3分の2以上が同意しなければ減額できない。給付利率が変動する新年金制度を現役社員とOBの双方に実施しようとしたコーセーは、OBの反対にあつて現役世代のみの導入となっている。日商岩井は基金解散をしたが、加入者の約83%(75%以上の同意が必要)で、あと8%の人が同意しなければ解散は挫折したことになる松下電器では、損害賠償訴訟を起している。

運用環境や会社の財政状態で、いつでも企業年金が減額されることになったら、片時も安心できない…反対の声を広げよう！

拘に組合員を首切りや退職再雇用においづめた結果であり会社が当然に責任を負うべきものであり、収益の悪化も、無駄な設備投資を繰り返して、毎年膨大な原価償却費を計上し、海外投資で何千億円も

の損失を繰り返してきた会社の責任であり、私たちOBや現役組合員の責任でないことは火を見るよりも明らかです。会社が提案もしていない年金の引き下げをなぜ組合が先取りをす

るのか、会社は組合の提案を待っていましたとばかりに、更に悪い提案をしてくるのがこれまでの事例からも予測されます。私は、老後の生活設計を狂わせるような年金の引下げ提案には絶

対反対です。組合として会社に対し不足分の負担を要求し、加入員の減少を防ぐためにも、これ以上の人減らしをやめさせるのが正しい道だと考えています。