

1人の首切りも許さない

N関労 2003.11 No9

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

退職・再雇用制度を廃止せよ

NTT 50才首切り反対



「IP系の『希望』を全て書け」と脅し、「稼働実態調査（四国）を行い、ストップウォッチを手に労働者の後を追いかけている。こうして、集約が強行されている。これまでの仕事は、OSの子会社（サービス等）の60才

約束と違つたOS会社

今年も雇用選択を迫ってきた。会社の「50才定年」NTTを辞める」という攻撃に対して、多くの仲間が「NTT（全国配転）か、OS選択か」で悩んでいる。すでに「オレは50才になったから、来年はOSだ」というアラケラメの気分も職場にある。だが、こうした敵の「土俵」のなかで思い巡らし、自ら「辞める」と何故言わなければならないのか。何故「賃下げ、雇用不安の中に身を委ねなければならないのか。NTTとNTT労組が、我々の生活と権利を奪おうとしている。NTT「50才首切り攻撃」に反対し、生活と権利を守り、闘おう！

これまでの仕事、仲間を「選択」したOSの仲間は今、「希望動向調査」（兵庫）で「IP系の『希望』を全て書け」と脅し、「稼働実態調査（四国）を行い、ストップウォッチを手に労働者の後を追いかけている。こうして、集約が強行されている。これまでの仕事は、OSの子会社（サービス等）の60才

以上、1年「契約」の若年労働者に取って変わり、集約等による要員過不足に対しては派遣労働者が、安全弁として使われている。埼玉・越谷では「IP系削減」「高齢者化」のため、サービス埼玉から業務を引揚げ、派遣労働者を中心とするグループ企業に委託しなめさすという。MEとサービスの会社統合も噂されている。NTTは、OS選択に当たって、「原則当該業務を運営する会社」としてきたが、この「約束」を次々と反古にしている。

「満了型」に嫌がらせ退職を拒否した（いわゆる「満了型」）労働者は、東では東京へ、西では大阪・神戸・名古屋へ公域配転を強行した。MEでは、「技術を習得新規事業を立上げ、その時点で各県に戻ってもらう」と《夢》を振りまいてきたが「自習型」の毎日。その職場も、「継続が困難であるため、事業を撤退、廃止する」と片の「通知」によつて1年3カ月後の今年8月で廃止、千石ビル（42人）に集められ、身分も一方的に、NTT東日本に戻らされ、市場調査。また、東日本・東京支店光IP販売プロジェクト（成増ビル61人、千住ビル88人）に配転させ（半数以上が女性も含む単身赴任者）会社は「効率的な人事、仕事のあるところ」に配転する。「より高度な仕事をしてもらう」と言う言葉とは裏腹に、毎日足を棒にして個人宅へ訪問、という状況が作られている。県域に配転させられた労働者もいるが、NTT労組は、「満了型」を選択した労働者には、約束通り「全国配転」しよ」と

「退職・再雇用」制度廃止を

NTTに詰め寄った。NTTとNTT内の大労組によつて「去るも地獄・残るも地獄」が作られている。「これまで多くの労働者が仕事・家庭・教育さまざまな問題で悩み、翻弄されてきた。今年、Aさんは50才を迎え、子供たちのこれからの教育費、妻の介護のことを考えたら、「50歳退職・賃下げ再雇用」にも、全国配転にも心ざされないと、N関労に加盟、職場の仲間と家族の状況を話し理解を求め、組合員と共に「解を訴え、生活の実態と要求をNTT東日本本社交渉で直接ぶつけ、持株会社にも東京労組・各争議団等多くの仲間を支えられながら直接訴えた。そして、通勤時間40分程の

一緒に悩み、考えます。お電話お待ちしております！お気軽にお電話下さい！！
(03) 5820-2070

会社提案スケジュール

- 11月4日～ 社員周知（新会社労働条件説明）
- 11月17日～ 面談等実施（希望把握）
- 12月12日～ 雇用形態選択通知書の提出
- 2月16日 会社決定通知（辞職承認通知書交付）
- 2月下旬 内定通知書交付
- 3月31日 退職
- 4月1日 再雇用採用通知書交付

職場への配置を勝ち取ることであった。仲間は「今の職場状況を見れば、どっちが得かの物差しではなく、生き方の問題だ」「なぜ『辞める』とハンコを押さなければいけないのか」「選択の問題でなく、施策に反対し闘おう」と訴えている。50才首切りに反対し闘つ仲間、やむおえずOS社を選択せざるを得ないが、OSの労働条件を守り闘つ仲間のみならず、N関労とともに一緒に闘いましょう。

生活を根底から奪う

企業年金改悪反対

3分の1以上の不同意で改悪を阻止できる

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。

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。（現行1.3%）すでに支給を受けている退職者の利率（7.45%）も、市場金利と乖離しない程度に引き下げる、という。

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。

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」だと言いつのか。15、30%の値下げとなった上に、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、給付利率引き下げによつて4万円前後に減額。利率7%のOBの場合、さらに大幅な減額になる。

会社都合で辞めさせられた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案は、認めることはできない。

国内最高

9.5%増の8426億円

NTTは11月11日、03年9月中間期の連結決算（米会計基準）を発表したが、税引き前利益（日本基準の経常利益に相当）が前年同期比9.5%増の8426億円となった。

「適格退職年金」は、2012年3月末までに廃止し、解約分配、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。廃止まであと10年の猶予がある。

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うとしなが、その責任の所在をまづ明らかにしなければならない。

まず直接原因である実質50才定年制である「退職・再雇用制度」を直ちに廃止するのが先決だ。

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「規約型企业年金」へ移行した上で、大幅な減額をする、という。規約型企业年金に移行すれば、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、同意は一人ずつ行い、3分の2以上が同意しなければ減額できない。年金が減額されたら生活できない。「廃止反対」「減額は認めない」「3分の1の反対」を勝取る闘いを広めよう。

やれば出来る！

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の反対にあっ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、損害賠償訴訟を起こしている。KDDでは、企業年金ユニオンを結成し、財政状況の開示を求める活動を行っている。

リストラで経費を削減したうえ、子会社NTTドコモ株の売却益を計上し利益が伸びた。日本企業で最高益となる。東・西地域子会社とNTTコミュニケーションズの3社は人件費や業務委託費、減価償却費を中心に計1900億円のコストを削減。連結営業利益は8366億円と1.6%増えた。ドコモの自社株買いに伴う同社株の売却益492億円の計上で営業外損益が改善し、税引き前利益を押し上げた。純利益も前期にあった巨額の海外投資損失が消え、12倍の3835億円となった。各利益とも中間期としては過去最高だった。

企業年金の「過去勤務債務（積立不足）」が約6500億円。責任準備金を2600億円下回っている。「大変だ、確定企業年金に移行し、減額しないと、潰れる、元も子もない？」まさに嘘つばつた。NTT労組も「このままでは制度の維持・継続が困難な状況に陥る」とNTTを擁護し、「提灯持ちをしているが、50才で首を切り、賃金差別をし、OS等への委託費削減をし、8400億円を稼ぐNTTに減額する根拠は何もない。配当、自社株買い、投資そして借金返済に金を回すというがその一部を企業年金の積立に充てれば、減額しなくても済む。元々、定年制と引換えに導入したものを、最後までNTTが責任を持つのは当然の社会的責任ではないか。」