

1 人の首切りも許さない

N 関 労

2005. 5 No10

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1階
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

「成果主義」賃金制度改悪反対

昨年12月NTTは、「成果主義」賃金の更なる改悪を提案してきた。

それは、賃金の年功的要素（年齢賃金、資格賃金の自動昇格制）を廃止し、成果・業績により、昇給し、減額する制度（プレミアムレンジ、マイナスレンジ）を導入する。成果手当は半期ごとに業績評価し、4段階から5段階とす。扶養手当、職責手当、暫定調整、暫定加算等すべて廃止し、成果加算、成果手当での原資とする、というもの。

NTT労組も、対置案を示したが、①扶養手当を見直し、②職責手当、暫定調整現行どおりという他、概ね会社提案を了承する内容となっている。NTT労組は、労働者の個別管理を強化し、健康や生活を破壊しなから、低賃金は、労働者個々

人の責任だという攻撃をしつつ、総人件費を切下げるものであり、反対の立場を明確にしている。提案では、賃金すべてを「成果・業績」で決めるという。成果手当は半期ごとに評価しなおし。上がったりがつたり。成果加算はA評価を取り続けなければ、下がってしまう。下がらなければならぬ。資格賃金は、評価されないいつまでたっても昇格しない。

極端な話、学卒初任給約20万円、評価されない昇給する要素は何もなく50才まで昇給なく約20万円のまま、という恐ろしい事態も想定される。常に「全速力」を求められる。「全速力」で走ってA評価、途中で病弱等で「失速」でもすればたちまちB評価から、C・D評価、減額に。このように個人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

賃金とは原則的に社会的平均的な労働者の家族を含めた生活費ということができます。なぜなら、生活費に満たない賃金しか出さない会社には労働者が集まらず会社が成り立たないからです。

ですから、生活費が上がれば賃金は上昇し、生活費が下がれば賃金も下がります。昨今はデフレということで、確かに生活費が下がっています。日用品は大型売場や店を極めて安く手に入れることができますし、コンビニに弁当など300円では昼を済ませたなどというところもあります。

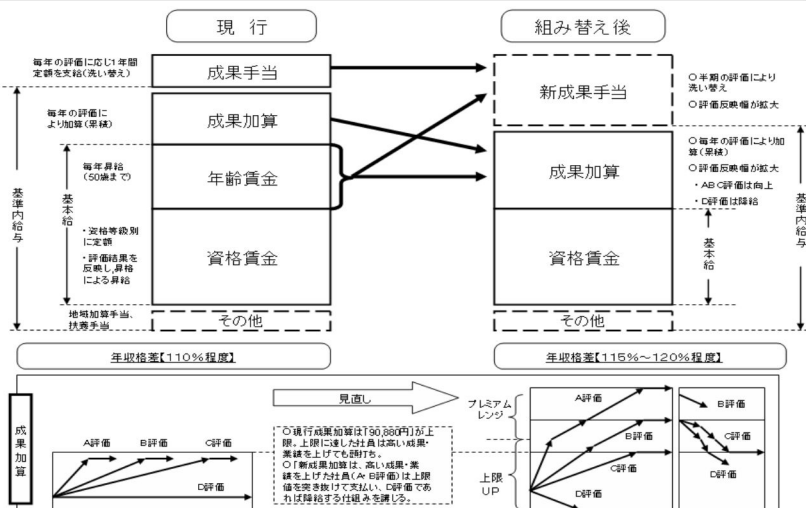
日本の社会は崩壊に向かって突き進んでいる その尖兵の役割を演じるNTT

大きく規定されます。外国の安い労働力が国内に流入したり、生産拠点を海外に移したりするので、国内では多数の失業者がひしめき、賃金は大幅に下げられています。経営の側は経済のグローバル化による

世界規模の競争に勝つため、日本の労働者の賃金を年収300万円以下にしようとの動きがあり、半ばそつなっています。では、年収300万円以下どのような生活になるのでしょうか。若者は将来家を持つなど夢のまた夢、結婚もできなければ、

子どもも持てない。今や、日本の社会は崩壊に向かって突き進んでいるといえます。このような反社会的な動きに対し、NTTは業績・評価主義賃金制度を導入し、その尖兵としての役割を演じようとしています。私たちは、世界の労働者とともに手を結び、合理化に反対し大幅賃上げをかかげ闘うよりほかに人間らしく生きる道はありません。NTTの「業績・評価主義賃金」とはどのようなものかまなびつつ、仲間と共に反対し闘いましょう。

成果・業績重視の処遇体系の見直しイメージ



問われないし、総人件費は削減されることになる。NTTにしては何とも都合のいい賃金制度ではないか。労働者の大多数にとっては、貧乏になる制度であり、健康や生活を奪う制度となる。NTT労組のように「チョツと手を変え品を交換する」だけで済むものではない。この賃金改悪がどのような状況をもたらしかを分析し、不利な変更は許さない闘いを追求していきます。

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

若年労働者の健康・生活を破壊する成果主義賃金

この成果主義賃金は、年功型で働いてきた中高年の賃上げである以上に、若年労働者の健康や生活を破壊し、将来計画がなりたらず、不安を増大させるものとなっている。

「心の病」の最も多い年齢層は「30代」(49.3%)。30代に落ち込みが見られる尺度は、①将来の希望 ②評価の満足感、そして③仕事の負担感のなさが特に顕著となっている。

すなわち、将来の希望が持てなくなり、評価の不満は強まり、仕事の負担感が増しているのは、30代である。(社会経済生産性本部 産業人メンタルヘルス白書)

子供は生み・育てられるか、年金・医療はどうなるか、悩みはつきない。

とくに、少子高齢化が叫ばれているなかで、04年6月に発表された合計特殊出生率一人の女性が生涯に生む子供の数！32から更に下がり、過去最低となった。企業の社会的責任も重い。ところがNTTは、「年齢・家族構成など属人的給与である扶養手当は社員の間で公平感・納得性が得られない」として扶養手当と企業への社会的責任をバツリ切り捨てようとしている。こうした労働者に絶えず健康・生活不安をもたらす賃金制度は認められない。

■成果主義賃金反対！
■企業年金改悪反対！
■介護・休業法を遵守しろ！

**組織は力
 強大なN関労を作り
 生活・権利
 平和を守ろう！**

JR福知山線事故を考える

もの言える職場ですか

N 関 労 東 HR

アメリカの黒人女性の若者が職がなくて、軍隊に志願して入隊しました。

この新兵さんをどのように兵隊として訓練するかというテレビ番組を見たことがあります。

この若者は兵隊として優秀ではなかったのか、一人だけ呼び出され、上官から穴を掘れと命令されました。適当な穴が出来ると、今度はそれを埋めると命令されました。命令に従って埋め戻すと、今度はもう一度穴を掘れと命令されました。この間作業の意味、理由は教えてもらえません。

こうして、彼女は泣きながら何度もこの作業を繰り返させられました。

兵隊は命令の善悪や、意味・理由などいちいち考えず、ただ上官の命令一下、砲弾の飛び交う中を突き進まなければならないのです。当たり前な人間の感情を持っていてはそれはできないことなのです。

NTTの職場では朝のミーティングの時に、ワードトレーニングや指差呼称というものが行われています。

「おはようございます」「ありがとうございました」などと普段お客との会話のなかで使われることばを誰かがリードして全体で大きな声で唱和するというものです。またミドリ十字の旗や壁に張られたスローガンなどを指差して「安全よし」などと唱和するのが指差呼称です。

これらはいずれも現場の労働者には大変不評です。50才にもなって小学生じゃあるまいし挨拶の練習もないだろう、とか安全唱和より、2人乗車などもっと実質的な安全対策をやれよといった具合です。

しかし、いくら現場の労働者に不評であろうとも、反対意見が出ようとも、決してやめようとはしません。

会社のいうことには黙って従えということでしょうか。会社にとって物言わぬ労働者は極めて都合がいいと考えるのは実は大変な間違いで、JR福知山線の大事故の原因の教訓として、職場における民主主義こそが安全と平和を守る一番大事なことだと痛感しています。

成果主義の浸透に伴い、将来の資金準備計画が困難化

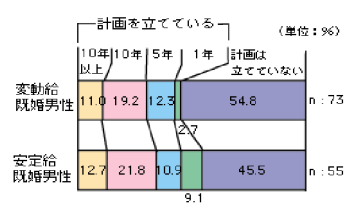
(財)生命保険文化センター「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査」

安定給ワーカーは、将来の資産形成、保障準備に関する生活設計を「立てていない」割合が45.5%となっている。これに対し、変動給ワーカーでは、「立てていない」割合が54.8%と過半数を占めている(図表16)。

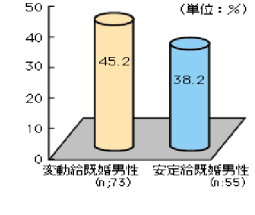
また、安定給ワーカーでは、「妻にも働いてもらいたい」が38.2%に対し、変動給ワーカーでは、同割合が45.2%と4割を超えている(図表17)。

成果主義賃金制度の浸透は、収入の不安定化を促し、将来の資金準備計画を困難にさせる。同時にその対応として、夫は妻の就労による収入に期待するのではないか。

図表16 将来の資産形成、保障準備に関する生活設計の程度



図表17 “妻にも働いてもらいたい”と思う割合



NTT提案とNTT労組対置案

項目	NTT提案	NTT労組対置案
年齢賃金	廃止 成果加算に1/4、成果手当に3/4を原資配分	了承 18歳賃金見合いを資格賃金へ移行
成果加算	評価反映幅の拡大 上限額の引き上げ 「プレミアムレンジ」の設定 マイナスレンジ(降給の仕組み)導入	了承 AレンジはA評価で昇給、B評価で現状維持、C評価で降給 BレンジはB評価以上で昇給、C評価で現状維持、D評価で降給 ノーマルレンジはC評価以上で昇給、D評価で降給
成果手当	評価反映額の拡大 総合評価反映から半期ごとの業績評価反映 4段階(A~D)から5段階(SA~D)	了承 業績評価の分布率の一定の開示を求める
最長在职年数	自動的に昇格する制度を廃止	了承
扶養手当	廃止し、成果手当にて原資配分	原資は他の手当にて組替えない 配偶者重視から扶養者数を意識した手当にて 見直し
職責手当	一般資格2級以上に支払っている職責手当を廃止し、成果手当に原資配分	廃止反対
暫定調整・暫定加算	成果加算のプレミアムレンジに移行	暫定調整は現行通り、移行反対 暫定加算は了承
特別手当	個々人の成果・業績を的確に反映できるような基礎額を見直す	基礎額を資格賃金、成果加算、地域加算手当、扶養手当を基礎とする 組織単位で業績反映を検討