

## 西日本各地から =企業年金見直し問題= OBの怒りの声!声!声!!

NTT労組が大会で決定した企業年金見直し(引き下げ)についての方針は、各地で現役、OBの方々から怒りの声が湧き起こっています。

私たちN関労にも怒りの声が寄せられました。その中から2人の方の声を紹介します。

### 退職後の生活設計を狂わせる 企業年金引き下げに反対します!

NTT 労組 OB 兵庫 MS

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269,797円(老齢厚生年金180,082、NTT 厚生年金基金38,275、企業年金51,440)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(51,440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ヶ月で、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ても考えられないし本当に腹が立っ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78,000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、今後も会社の収益が悪化するので事前の策でしかたがないとされています。

大幅な加入員の減少は会社と組合が一体となって長年にわたり執拗に組合員を首切りや退職再雇用においつ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、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なことです。

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せんとばかりに、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き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。

(このコーナーは次ページにも続きます)

N関労のホームページ

<http://www.n-kanrou.com/>

「NTT労働者」のホームページもどうぞ

<http://www.aa.wakwak.com/~tahara/index.htm>

## 「会社が責任をもって運用 くれる」と安心していたが……

NTT労組OB 四国 TR

私は、2002年3月末で定年退職をしました。退職時に老後の生活安定を目的としたNTTの税制適格年金（企業年金）に退職手当の一部（28%）を拠出し、年金として受け取ることを何のためらいもなく決めました。それは、会社が責任をもって運用してくれるという安心感からでした。

ところが会社からの提案でなく、NTT労組が7月1～2日の全国大会で運動方針に盛り込み決定し、年金給付率の引き下げも含め会社と交渉を行い10月末決着を目指すという新聞報道を見て大変驚きました。

今回の提案は、退職者に対して企業年金が現状どうなっているのか、また、今後どう見直しをしていくのか事前に説明もない中で、現役組合員とのバランスを取り、「制度存続を最優先」するために労働組合が提案したものであると言っていますが、到底納得がいかず怒りさえ覚えます。

私達は、こうしたNTT労組の決定に対し、反対運動の闘いを盛り上げていく必要があると考えています。N関労も先頭にたって闘ってください。

評価制度に対する怒りの声がNTT労組内にも吹き上がっています。ご本人の了解を得てご本人発行のピラから転載しました。

## 差別と競争を助長する 評価制度反対！

NTT労組員 兵庫 TN

6月24日夏期手当の明細を課長から受け取るとき「D評価にさせてもらいました」とボソボソと言われた。Dという言葉聞きガーンときて、「これまでD評価は長期病気休暇を取得した人と説明を受けてきたけれどもどうしてや」と聞くと、理由は、「チャレンジシートが未提出である」「販売額が少ない」と

いうことであった。さらにT課長からは「賃金の銀行振込をしてない、ドコモのカードを購入してない」など言われた。

長期病気休暇を取得した人にD評価をつけることにも問題があるが、それ以外の評価の判断基準は明らかにされていません。

D評価は会社と労働組合が、年間の特別手当で受結した額より大幅に下回る。このことは処分だ。本来業務以外の売上額で処分をする正当性はどこにあるのか。

この評価制度の導入は労働組合に結集し団結するという基本的なことに必ず悪影響を与えます。同じ働く仲間の中で原資の奪い合いで競争させられ不満・不信が増すことになるからです。C・D評価され減額された分を、A・B評価された者に上積みする仕組みだからです。（今回のCとDの差は一般一級で13万円強です）

販売額が少ないということでD評価との説明だが、少ない人からD評価の対象にするのであれば、誰かは必ずD評価になる。それ以外に評価基準は具体的に示されていない。

また、この制度の導入で評価者である管理者が業務全般にわたって精通し、客観的、冷静な評価能力がそなわっているのか、評価基準があいまいな中では管理者そのものの恣意的な力が大きくなります。

D評価をすることにあって本人に一言も助言、話もしないのはなぜか、第一次評価者の怠慢ではないのか。

A・B・C・D評価の人数の割合は1対2対6対1と聞いているが、その範囲（部単位、課、担当など）は明らかにされていません。

昨年5月に構造改革という合理化で、賃金の25%が切り下げられました。年度末手当もなくなり、夏・冬の年末特別手当も大幅にダウンしました。51歳で退職させ、25%の賃下げをやり、更に評価制度で競争させ差別するということはどうしても許せません。労働意欲の喪失、やる気をなくすだけです。

会社が設立されて1年しか経過していないのに、本務以外に100万円もの目標は異常だ。会社の設立・経営方針に問題があるのではないか。

「派遣社員の人にも協力してくれているのに、ドコモカード1枚も買わずに大きな顔をして会社にきてるなー」とマイクでがなり立てる、毎月赤字の生活なのに、これが未来をつくる人間企業の一翼を担う会社か。まさに異常ではないか。