



(瀬戸内海)

新年あけまして

おめでとうございませぬ

## 将来設計が立てられない！

今も、ローンの返済が済まない状態です。

独身時代から家庭を持った時に「家族の将来」を考えて貯蓄してきました。

子供達が増え大きくなってくれば、せめて3DKから少し大きめの家になりたいと思うのはごくあたり前の事だと思います。

私の20代の頃(30年前)はマイカーを買うのは贅沢でした。しかし、今は車を持っているのがあたり前という事でそれだけ生活レベルが変化して来ているといえます。

これまでの生活が築けたのは「固定給」があったからこそ、ローンの返済も5年先10年先を考えながら組めたのでした。

しかし、今回の賃金制度改悪の提案では毎年の収入が大きく変動する可能性が大きな問題として

あります。

私は50代ですが、40代、30代と若い人程将来設計が立てられなくなります。

退職金でのローンの返済も私の場合はまだ計算が出来ますが、これからはそれもできなくなります。

扶養手当も現在の金額ですら子供の生活費のほんの一部にしかありません。

子供達への十分な手当てを考える時もっと増額してほしいというのが本音です。

しかも、25%の減額を強いられた各OS会社へも今回の改悪がされていくと考えられます。

こんな改悪を認める事はできません。今後はより具体的な数字が出されてくるとは思いますが、その数字が明らかにされてくればより将来不安が生まれくるといえます。

みんなで反対の声を出していきましょう。

(横林賢二)

# 対西本社会体交渉記録

2004年12月21日 14:30~16:30  
於：シーガル神戸（文責は当労組）

## 「成果・業績重視の

## 処遇体系の見直し」について

（NTTからの提案説明）

会）年功制度を撤廃し、業績重視へ移行する。頑張って評価がよければ増えるが、業績がさがれば降給する制度にします。（以下説明の要旨）

- ・頑張った成果に応じて支払う制度です。
- ・成果加算はAが続けば現行の上限を超えて上がるが、Bになれば下がる。Bが続いてCになれば下がるし、その後Bになれば上がることになり、ジグザグになります。
- ・CとAの格差が現行10%を15~20%へ変更。
- ・切り替え時では増減しないようにします。
- ・資格等級制度は維持するが、自動的に昇格する「最長在級年数」を廃止します。
- ・扶養手当については、「なじまない」と考え、廃止します。原資は新成果手当へ移行。
- ・一般資格2級以上に支給している職責手当4000円は廃止します。係長は今17000円だが、職責手当に相当する4000円が減額となります。特別手当は基準内給与が目減り（減額）する。率は同じでも減額となるので、基礎額を見直す。検討中です。

（適用企業の範囲）

組）この「見直し」の適用企業の範囲は？  
会）この提案の適用範囲はNTT傘下8社。傘下8社とは、持ち株会社、NTT東、NTT西、ファシリティーズ、NTTコムウェア、NTTデータ、NTTドコモ、NTTコミュニケーションズだ。  
組）アウトソーシング会社にも適用するのか。  
会）地域会社へも基本的に同じ方向で検討している。水準が違う部分があるので同一にはしないが、考え方は基本的に同じだ。

（年齢賃金の配分）

組）廃止する年齢賃金の配分について、なぜ新成果手当3：新成果加算1とするのか、根拠とする考え方を示すこと。

会）根拠を示す事はむずかしい。考え方としてはあるが、詰めていないのでわからない。

（プレミアムレンジについて）

組）プレミアムレンジについて、誤解のないように説明せよ。

会）現行では成果加算に上限（90,880円）を設けているが、その額を引き上げるとともに、さらにその上限を超えた枠を設定する。それがプレミアムレンジである。

具体的額は意思決定できていない。考え方のみ提示している。追って提示する。A・B・Cの各ランクごとにレンジを設ける。

D評価の降給額はこれから検討。何万円も下がる事はない。

（年収格差）

組）年収格差の制度設計の「15%~20%」は、何を意味するのか。

会）「15%から20%」とは、AとCとの差だ。

組）AとD、CとDを比べるのがノーマル。

会）それはそうだが。

組）Cが100%としての数字か。

会）そうだ。

組）D評価との格差を明らかにする必要がある。

会）各評価の分布はしたが、別途明らかにする。

（一時金との関連）

組）この「見直し」によると基準内賃金が大幅に減額されるが、夏季・年末の一時金とはどう関連させるのか明らかにすること。

会）別途明らかにするが、減らすわけにはいかない。月数表示が極端に上がっても問題があるので、表示方法に工夫が必要だ。

組）時間外手当の計算はどうなる。

会）労働基準法に照らしあわせておこなう。

（退職手当との関連）

組）この「見直し」と退職手当の関連について明らかにすること。

会）すでに評価での積み上げ方式になっているの

で影響はない。

(扶養手当の廃止について)

組) 扶養手当の廃止について、「社員の公平感や納得感が得られない」とあるが、何に基づいているのか。

会) アンケートをとったわけではない。会社としての判断です。ライフサイクルの対応として今日の社会状況になっている。たしかに極論になっているかもしれないが、意識が変化していると考える。全面廃止がいいかどうか、不公平感があつたということから提案した。

組) 社員の意識とは違う。アンケート取るなり社員の声を聞いてから判断すべきだ。

会) 受け止めて論議していきましょう。

(配分額・格差)

組) 新成果加算による、各レンジの上限額の設定はいくらか。

新成果加算による、各評価の配分額・格差はどうなるのか。どのような数式あるいはマトリックスになるのか。

新成果手当の各評価の配分額・格差はどうなるのか。どのような数式あるいはマトリックスになるのか。

会) ~ は今後別途提案します。

(各評価の分布比率)

組) 各評価の分布比率を明確に示すこと。

会) 前と変わりません。新成果手当は5段階評価で年2回評価です。

(切替時の月例賃金について)

組) 12月13日付文書3項で、「月例給与の増減は生じさせない」とあるが、この「月例給与」に、扶養手当、職責手当は入るのか。また、各手当の評価間格差による配分額及び配分時期について、説明すること。

会) 検討中です。この計算方法の中には扶養手当と職責手当は入っていない。担当課長の50000円の手当の中の4000円(職責手当)は減額する。

(評価における納得性、公平性)

組) 納得性・公平性をどのような形で行うのか。かなりシビアな形となると思うが。

会) 現在、管理者の評価者研修をやっている。手順を守って、まちがったやり方にならない様に研修資質をこれまで以上に上げていく。

組) これは、危険な賭けだ。世界的にもここまでひどい評価制度ではやられていない。アメリカでは、職場の上下関係で多くの殺人事件が発生している。もっとラフな形でやらないと、殺傷事件や精神を病む事例が多発することになる。また正確には評価できないため、評価者(中間管理者)は地獄となる。これではD評価になればやる気が沸かない。

会) 若い人ばかりを意識していない。中高年者も頑張れば上がるということです。富士通では1~2年で評価制度をやめたと聞いているが、成果で見るしかない。危機感をもってやらしてもらわなければいけないという意識を導入。どこまでやっていいのかもあるが。

組) 生身の人間だからひどい評価制度では壊れる。

(提案における問題点)

組) 12月2日に8社とN T T労組との団交がおこなわれたと聞いているが、その場で初めて提案したとは考えられない。事前に提案しているとしか考えられない。

会) N労への提示は12月2日ですが、事前協議制の中で考えを示すことはある。

N労の中央本部へ事前に資料を渡している事はない。経営協議会の内容は答える必要はない。

組) ではなぜN T T労組と同様に12月2日に団体交渉が出来ないのか。

今後の労資関係においては、ちゃんとしてもらわないと「組合差別」として受け止めざるを得ない。

N) 労資協議の出発は同じです。N労と先行して決めてから他労組に提案していない。

同時期に提案してきたし、今後もそうしたい。

## ご意見募集

賃金制度の改悪(さらなる成果主義)に関して、ご意見をお寄せ下さい。匿名で掲載させていただきます。

simatch@taupe.plala.or.jp

国鉄闘争勝利、鉄建公団訴訟勝利めざして

# 12.1全国集会に 4300人の労働者・市民が結集

木枯らしの吹きすさぶ師走の東京へ、国家的不当労働行為を撤回させるよう関西から 80 名、兵庫からは 28 名の仲間が結集しました。

集会 1 日目は、国土交通省前での集会。この集会は国土交通省へ抗議のシュプレヒコールを最後に日比谷の鉄建公団（現運輸機構）前に移動し、座り込み、抗議集会へ。この集会では兵庫を代表し、支援団の松枝さんが兵庫の取り組みを報告し、力強く決意を表明。

夜は会場を日比谷の野外音楽堂に移し、冬の夜だと言うのに少しも寒くない。会場を埋め尽くした 4300 名の熱気で充満した。ルポライターの鎌田慧さんは来れないが奥さんが会場に来られていますとのアナウンス。佐高信さんの「私には励ましているという思いはありません。むしろ私の方が励まされている。」という謙虚な言葉は実に感動的でもあった。集会は最後に二手に分かれてデモ行進。銀座の人垣の中を整然とデモの隊列が続いた。

2 日目は東京地裁での傍聴。傍聴券よりも遙かに多い支援の人々のため交代で傍聴したが、わが N 関労顧問でもある加藤晋介弁護士たちが奮闘していた。原告団の中には青春のさなかに解雇され、そのことで結婚すら出来なかったという、実に非人間的な行為の攻撃に屈せず、18 年の長い闘いを闘い続ける仲間を同じ労働者として支援することは、自らの闘いを闘うことでもある。NTT も極



めて非人間的な会社になってはいるが、我々も彼らのように、仲間と自分自身のために断固粘り強く闘い続けねばならないと思う。（山下悟）



## ことばの解説

### 鉄建公団訴訟

2002 年 1 月に国労闘争団員・遺族約 300 人が、旧国鉄を相手取り、東京地裁に提訴。1987 年の J R 採用差別、1990 年の不当解雇の責任を問い、旧国鉄 = 国鉄清算事業団（提訴当時は鉄道建設公団、現在は鉄道・運輸機構）を相手に解雇撤回・バックペイ等を求めている。2004 年 11 月に闘争団員の第 2 次提訴、12 月には全動労争議団も提訴。J R 採用差別事件は、最高裁が 2003 年 12 月、「J R に責任なし」とする不当判決を出して確定。一方、最高裁は「不当労働行為があったとすれば、旧国鉄に責任がある」との判断を示した。

### 4 党合意

国労問題について、3 与党（自民、公明、保守）と社民党の間で、2000 年 5 月に結ばれた「J R 不採用問題の打開について」と称する解決手法。国労が「J R に法的責任なし」を大会で決定することを解決の前提条件としていた。この賛否をめぐり、国内では激しい意見の対立が起こったが、2001 年 1 月の臨時大会で、強行採決により受け入れを決定した。その後、与党側は、国労本部が当時係争中であった J R 採用差別事件の裁判を取り下げず、闘争団員をまとめる努力をしていない等と批判し、2002 年 12 月に合意を破棄した。4 党協議の座長であった自民党・甘利代議士の発言により、解決水準は「ゼロ・プラス・アルファ」であったことが明らかになっている。