

# N関労東京

東日本NTT関連合同労働組合東京支部  
 東京都豊島区南長崎2-3-20 NTT落合ビル3F  
 発行責任者：奥山 信義  
 編集責任者：田原 博  
 E-mail:hiro555@amber.plala.or.jp  
 http://www.n-kanrou.com/

## 成果主義賃金制度改悪反対

昨年12月N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段階とする。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、成果手当の原資とする、というもの。



**N労、概ね了承！**  
**N関労は、明確に反対**

Nト労組は、対置案を示したが、①扶養手当を見直し、②職責手当、暫定調整は現行どおりという他、概ね会社案を了承する内容となっている。(下表参照)

N関労は、労働者の個別管理を強化し、健康や生活を破壊しながら、低賃金は、労働者個々人の責任だという攻撃をしつつ、総人件費を切下げられるものであり、反対の立場を明確にしている。

**賃金すべてが「成果業績」で決まる！**

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。下がりがつ

ばなしで成果加算が「ゼロ」もあり得る。資格賃金は、評価されないといつまでもたつても昇格しない。

**自己責任で決まる賃金**

極端な話、学卒初任給約20万円、評価されないし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、途中で病気等で「失速」でもすればたちまちB評価からC・D評価へ減額。このように自己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問われないし、総人件費は削減されることになる。

Nトにとって何とも都合のいい賃金制度ではないか。

**大多数の労働者は貧乏に**

労働者の大多数にとっては、貧乏に

なる制度であり、健康や生活を毎朝制度となる。Nト労組のように「チョツと手を変え品を変え」ただけですむものではない。

**若年労働者に打撃**

特に、この成果主義賃金は、年功型を働いてきた中高年の賃下げである以上に、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。将来の希望が持たなくなり、評価への不満は強まり、仕事への負担感が増しているのは、30代で、「心の病」の最も多い年代(49.3%)となっている。(社会経済生産性本部「産業人々

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	評価反映額の拡大 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
最長在職年数	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

ンタル(ルズ白書)  
 家のローンは組めるかどうか、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。

また、少子高齢化(出生率1.28と過去最低)が叫ばれているなかで、企業の社会的責任も重くなっているにもかかわらずNトは、「年齢・家族構成など属人的給与である扶養手当は社員への公平感、納得性が得られない」として扶養手当とともに企業の社会的責任をハッキリ切捨しようとして

いる。  
 労働者に絶えず健康・生活不安をもたらす賃金制度改悪認められない。

**N関労に加入し 生活と権利、平和を守ろう**  
 お気軽にお電話下さい！  
**5820-2070**

### 個人情報保護法

## 個人に「誓約書」を強制するまでに過去の事件・事故の原因を解明すべき

NTTは個人情報保護法の施行に伴い、社員個々に対して「誓約書」の提出を求めています。

「この法律の目的は、個人情報の有用性に配慮しながら個人の権利利益を保護することにあり、個人間の関係の円滑な発展を図ることにあります。何ら説明もせず、「〇〇日まで誓約書を出さなければ、机に置いてあるから、(誓約書)を書いちゃって」とか容易な対応をする職場もみられます。

**本来、研修等で説明、了解するところが前提**

研修等で法の主旨、過去の情報漏えいを分析し、原因及び再演防止策等、NTTとしての取組方針等を明らかにした上で、同意を求めべきものであり、何ら説明もせず、「同意書を書け」というのは、法の精神に相反するものといわざるを得ません。

「処分をチラつかせながら」同意書の提出を求めるならという強権的



な態度が、むしろ情報流失を引起すことを会社は知るべきです。

**なぜ誓約書が必要なのか！？**

NTT労東は、以下の要領をしました。

①過去の情報漏えいを分析し、原因及び再演防止策について明らかにすること ②個人情報保護法、ガイドライン、そして就業規則を遵守し、誠実に業務に従事しており、過去の「誓約書」も含めて、「誓約書」が必要となる理由を明らかにすること ③ガイドラインに示されているように、「必要な教育研修等を行ったうえで本人の了解のうえで自主的に」誓約書を提出するが、法の主旨にも沿ったものであり、そのように扱って、④貴社の属人的な「生かさない」ような情報漏えい防止システムについて説明すること ⑤仕事を自宅を持ち帰り、その帰

**情報漏えい防止のシステムは？**

宅途中に滅失し、漏えいしてしまったり、ということもあつたが、こうした事態を生じさせないように要員措置をはじめ、職場環境の整備をすること。

**企業年金改悪同意情報提供は違法ではないか**

また、「企業年金改悪に同意していない社員」の情報他社に開示し、職場の管理者を通して説教することや、家庭訪問で同意を強要するなど、個人情報保護法に反する取組が行われたが、現時点でも同様の取組を継続される方針なのか明らかにすることや、労働組合及び福利厚生団体等に対する「個人情報の開示」について、具体的に説明することを求めました。

しかし、NTT東日本は「業務運営上の施策については、会社の責任により計画し、実施していく考えであります。なお、人員の配置については、業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処しているところであり、その回答に「個人情報は、一人ひとりに『誓約書』を取つて『誓約書』をチラつかせ『同意書』を取つて

# 第9条を守る

N 関東東京 学習講座



日時: 6月25日(土) 午後1時30分~  
場所: 神田公園区民館 4階洋室A

講演・弁護士 **加藤 晋介**

あなたは職場や地域でものが言えてますか。

疑問に思うことや、理不尽だと思う時、法律違反や人権無視と感ずる事例、そのような時あなたは自分の考えや思いを素直に発言できますか？

JR福知山線の重大事故に見られるように、企業や団体による不祥事や犯罪は近年あとを絶ちません。職場や地域において誰でも思ったことが素直に言える環境があったらこのような事態ははたして起こったでしょうか。

二度と戦争を繰り返さないために、戦争放棄と民主主義を謳った日本国憲法が作られ60年を迎えようとする今日、再び民衆の声を圧殺と戦争のできる国への復活が企図され、風雲急を告げる状況と言えます。

私達は、平和で人間らしく生活できるよう、民主主義の徹底を図るとともに、平和を守るため、憲法「改悪」反対の活動を強めましょう。

東日本NTT関東連合同労働組合(N 関東東京)  
東京都千代田区岩本町2-17-4  
米聖ビル1階 労働運動センター内  
TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080  
E-mail aaa@zc.wakwak.com  
http://www.n-kanrou.com/



**求められる労働環境の改善**

一〇七名の死者を出したJR福知山線の事故は、JR西日本の非人間的な労務管理と労働強化、処分の連発、「日勤勤務」(拷問)を繰り返すことが原因であることが次第に明らかになってきた。

わたしたちは個人情報の保護を徹底するためには、過去の漏えい事件・

事故の真の原因を解明するとともに、個人個人の責任に転化せず、労働環境を正規社員、非正規社員相互、の信頼に満ちたものと改善することが必要だと考え、要求したが、「会社の責任により計画し、実施していく」と労働者の声を貸さうとしない態度は、JR西日本会社の体質と変わらない。

その間にも、次々と不祥事が明らかになり、社会的信用も失墜している。①全社員の氏名、年齢、所属、役職などの情報を記録した持ち運び型の外部記憶媒体を入れたかばんを、帰宅途中で電車内で紛

失した(5月16日、NTデータ)、  
②顧客933人分の個人情報が入った契約申込書などを紛失した(5月24日「ドコモサービス九州」)、  
最大で約8万4000件の同社顧客情報が入ったパソコン接続用のフラッシュメモリーを紛失した(6月2日、NTTマーケティングアクター山口)、  
④約1万3000件の顧客情報が入った業務用ノートパソコン1台を盗まれた(6月14日、NTTコム) 個人個人に「誓約書」を強制する前に過去の事件・事故の解明を図るべきだし、労組と真摯に話し合うことが問われている。