

1人の首切りも許さない

N関労東京 2006.7 No11

東日本NTT関連合同労働組合東京支部

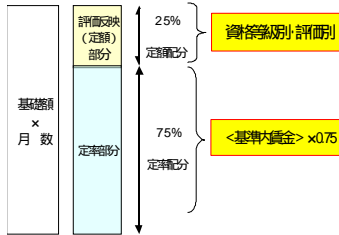
東京都千代田区岩本町2-17-4 米澤ビル1階 労働運動センター
TEL(03)5820-2070 FAX(03)5820-2080
E-mail hiros55@amber.plala.or.jp
http://www.n-kanrou.com

発行責任者: 奥山 信義 編集責任者: 田原 博

06夏のボーナス

「B」評価でも28,234円少ないぞ!

06夏季手当
2.4706+0.05615ヶ月



基準内賃金

NTT	資格賃金	成果加算	地域加算
OS	資格賃金	成果加算	エリア調整手当

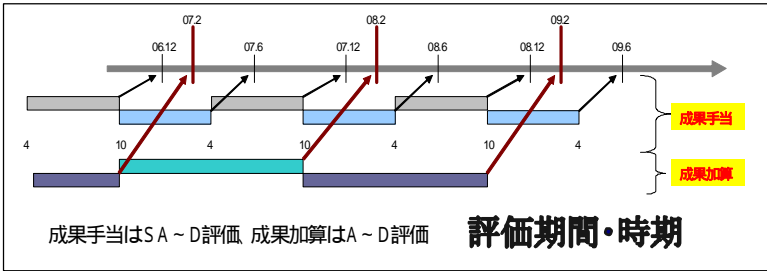
今年4月から、賃金制度が改悪された。年齢給、50歳までの定期昇給廃止、「成果」を上げなければ昇給しない。降給もあり得る制度となり、扶養手当は「基準外手当」となった。そして、初めての「夏季手当」が支給されることになったが、またまた減額。

06夏季手当は「二四七六+五六一五」月。NTT58才一般職1級のAさんの試算によると、「基礎額(基準内賃金) × 月数 × 1%」から、各評価額を比較すると「C」評価で九万二千三百二十五円、「D」評価では二万二千五百円下がった。

「C」評価で年をピークに年々下がりを続けている。6年で162万円下がった。

「A」～「D」の差額は三二万四千五百円。コンテ事業本部の東京センターではSA評価Aの評価は殆どない。評価の面談で課長に聞いても「この営業担当ではないでしょ」とつてさぐく。格差は拡大の一方だ。

年収400万円以上を維持する



年収400万円以上の労働者は時間外手当なし!?

解雇は、金銭で「解決」

これから毎年、「成果手当」は年2回、「成果加算」は年1回評価される。格差は「層拡大される」。

「つた成果主義賃金は労働者に、競争を煽り、健康破壊をもたらす。

「小泉構造改革」は「勝ち組」と「負け組」を生み出して。その要因は成果主義賃金にある。成果主義賃金を止めさせ人らしく働き生き続ける賃金を勝ち取る。



労働法制改悪

労働契約法・時間法制見直し案 争点と労使の見方

項目	内容	労働者側の見方	使用者側の見方
時間外労働の削減	・月40時間を超える残業には1日、75時間超では2日の「健康確保」の休日を義務付け ・月30時間を超える残業は割増率を50%に引き上げ	そもそも日本の割増率は欧米の水準に比べて低く、0時間から引上げるべきだ	人件費がかさめば国際競争に生き残れない。また、残業を望む人が増えれば長時間労働の抑制につながるか疑問
自立的労働	・緩やかな管理で自主的に働く人を、1日8時間の労働時間規制からはずし、残業代の規定を適用しない	不払い労働の合法化、過労死の温床に	時間ではなく成果で公平に評価することができ、最優先で推進したい
解雇	・労使双方が金銭で迅速に解決する仕組みを検討	カネで首切り合法化につながる。特に使用者からの申立ては反対	トラブルがあった職場への復帰は困難。労使ともコスト削減になる

「朝日新聞」06年6月14日

6月13日、厚労省は労働政策審議会分科会で「労働契約法」と労働時間法制の見直しの素案を発表した。

その内容は、日本版ホワイトカラー・エグゼンプションである「自立的労働」制度(1日8時間の労働時間規制からはずし、残業代の規定を適用しない)というもので、日本経団連は、時間ではなく成果で公平に評価することができ、最優先で推進したいとし、その対象者を年収400万円以上の労働者と提案している。解雇に関する金銭で解決する仕組みを作るという。去る3月、休日手当の割増率100%

分の1.45に見直す」と会社説明があった。しかし、この「労働契約法」が成立すれば、1.45に見直すことが、何ら支払われないうことになる。これによると、約3千万人が「労基法の適用外」となり、残業代が支払われなくなる。

全労協は6月13日、厚労省に対し、自立的労働時間制度(ホワイトカラー・エグゼンプション)を導入しないこと、整理解雇の四要件、解雇権乱用法理に基づき解雇制限法を制定すること、解雇の金銭解決方式の導入を行わない

こと、労働関係法規が非正規労働者の雇用形態ごと(パート)のように適用されるか実態を調査し、制度の適正な運用を確立するため、行政、事業主、労働者(非正規労働者の代表)で構成する「非正規労働者の労働環境に関する懇談会(仮称)」を設置すること等を要請した。

60歳を超えても雇用を認めろ

今年4月から改正「高齢者雇用安定法」が施行されました。法改正の趣旨は 定年の引き上げ、 継続雇用制度の導入、 定年の定め廃止です。

NTT東日本はこれに伴ない、就業規則の改正を通知してきました。

しかし、NTT東日本の就業規則の改正は高齢者雇用安定法の趣旨(定年後も引き月続き雇用する制度)に反しています。

東本社と交渉

【組合】継続雇用制度は65歳まで働ける制度となっているが、東日本の雇用形態選択制度が該当することなのか。

今年4月に法改正されたにもかかわらず、現在、50歳以上のNTT東日本社員は対象にならないことになる。年金支給年齢まで雇用を継続できる高齢法を逸脱している。[会社]東日本グループで東日本会社の方で退職・再雇用選択制度が総合会社に再雇用している。それがまさしく今回の法に対処している。今回の法律の改正点は60歳を超えて雇用をする制度です。

N関労は、「50歳退職・退職再雇用制度」の廃止し、全ての社員に65歳までの雇用を保障することを要求していきます。

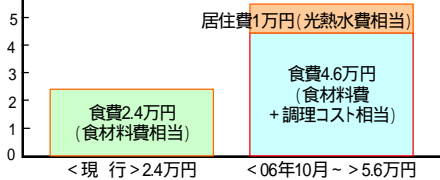
あなたの医療費はこう変わる

病院窓口での自己負担比率は？

所得層	現在	06年10月~	08年度
~69歳	高・一般・低	3割	
70~74歳	現役並み	2割	3割
	一般・低	1割	2割
75歳~	現役並み	2割	3割
	一般・低	1割	

70歳以上の長期入院の食住費も自己負担に

(現役並み・一般所得層で相部屋入院の場合の例)



(注)・高所得者=夫婦で月収53万円以上(06年10月以降)
現役並み所得者=夫婦世帯で年収621万円以上、08年8月からは、同520万円以上
低所得者=住民税の非課税対象者、[低*]は年金収入80万円以下
一般所得者=低所得者と高、現役並み所得者の間

企業年金減額なんてとんでもない!



65歳以上のお年寄り、悲鳴をあげている。

高齢者控除全廃

「納税通知書」が送られてくるが収入は変わらないのに、住民税は10倍前後に跳ね上がっているから。それは、老年者控除の廃止(65歳以上かつ所得一千万円以下の納税義務者に適用されてきた老年者控除額48万円

を廃止)、老年者非課税の廃止(65歳以上かつ合計所得金額125万円以下の納税義務者の非課税措置を廃止)、65歳以上の公的年金控除額縮小(65歳以上の納税義務者に上乗せされていた、公的年金控除額が縮小)、特別区民税(都民税)の定率減税の半減(所得割額の7.5%相当額に半減)など。結局、課税額は8~10倍になっ

「医療改革」という負担増

また、所得税、国民健康保険料、介護保険料も軒並み値上げされた。患者負担引上げ、長期入院患者の療養病床削減など、高齢者向けの医療制度改革法案が6月14日、可決成立した(表参照)

長期療養しているお年寄りの食費や住居費を全額自己負担することや、負担することや、

療養病床数を半減にする案により、事実上長期療養者を医療施設から追出すことになる。また、所得の高い高齢者の窓口負担割合を2割から3割と

するなど、まさに「年寄りいじめ法案」。

泡粒ほどの年金に群がる介護医療税 長生きしたけりや金を出せ...と

泡粒ほどの年金に群がる介護・医療・税 長生きしたけりや金を出せ...か!

NTTは育児休業法を遵守し H組合員を品川ツインスに配転を

「安心して家族の介護をできる状況を保つこと」、「30分以内で通える品川ツインスビルへの配転を」の要求をしてきたH組合員は、昨年7月のステップ2合理化に伴う配転で、その要求は認められず、通勤時間がこれまでより15分延長の横浜・桜木町勤務となった。そして、1年が経過した。

問題は「通勤時間の問題ではなく、家族の協力の問題」だ」といい、何ら改善しようとしていません。これからもNTT東日本会社や神奈川支店に、育児休業法を遵守し、H組合員を品川ツインスに配転させるよう要求し続けていきます。そして、社会のみならずにも、このNTTの不誠実さ訴えていきます。皆さんのご理解とご協力をお願いします。

TT東日本会社との団体交渉してきた。しかし会社は、転勤に際しては「業務上の必要に基づく」、H組合員の

鈴木やすとも



鈴木やすともさんは来年、東京・練馬から区議会議員選挙に立候補することを決意。N関労組織内候補として闘う。「働く仲間の声を区政に活かします」と、仲間の支援を訴えている。連絡先: 03-3923-6244(T E L/FAX 兼用)

企業年金の減額申請は厚労省に却下されたものの、NTTは国を相手取って行政訴訟を起こした。国も地方も、そしてNTTも年金生活者から生活する権利を奪うのか。減額は絶対認められない