

1 人の首切りも許さない

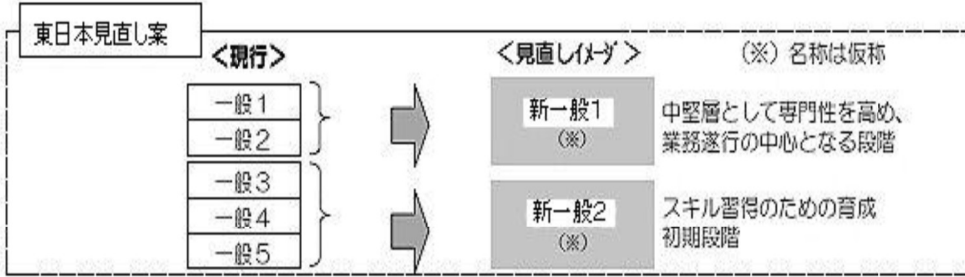
# N 関労東 2009. 9 No28

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 NK20ビル1階 労働運動センター  
TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080  
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

■発行責任者: 斎藤 隆靖 ■編集責任者: 田原 博

## 成果主義見直し案



働く前から、半数は低い評価

— 賃金激減の構造はそのまま

NTTより人事・賃金制度の見直し提案されています。その骨子は、①一般資格等級を2つに統合(エキスパートは変更なし)。②行動評価と業績評価を3対7から5対5にする、などとしています。ですが、どんなに頑張っても働く前から、半数は平均以下の評価しかもらえない仕組みはそのままです。

### 成果主義で基本給は5万円減額

01年4月成果主義賃金の導入により、一般職1級の退職時の基本賃金は、約42万円から、5万円減額の約37万円に切り下げられました。

また、最高ランクのエキスパート1級でさえ、成果主義の導入後は、約45万円にしか到達しない低賃金の構造になっています。さらに、06年の見直しでは、①年齢賃金

表1: 年収のみ激減 (単位: 円)

年度	NTT東53歳年収	持株会社内部留保金	株主配当総額
2001	761万	82,813億	806億
2002	721万	74,231億	802億
2003	694万	74,561億	792億
2004	722万	81,191億	920億
2005	675万	84,155億	829億
2006	670万	86,988億	1,105億
2007	679万	88,352億	1,235億
2008	—	—	1,467億

(自動昇給)の廃止、②廃止した年齢賃金の一部と扶養手当を基準外賃金としてボーナスをさらに減額しました。

### 成果主義で退職金は50万円減額

退職金への成果主義の影響の導入では、成果主義の影響の少ない08年3月退職した一般職1級と比べて、成果主義導入後の退職金はC評価が連続した場合、50万円も低い金額となります。



### 成果主義は欠陥製品 退職・再雇用の廃止

このように、成果主義は会社業績が好調であっても、人件費の削減を狙って導入された制度です(表1参照)。今回の見直し案では、こうした激減した賃金構造は

さらに、50歳での退職・大幅賃下げ・再雇用制度の導入より賃金は激減しました。

## ひとりで悩まないで あなたの悩みを一緒に解決します

こんなことはありませんか?

- 突然解雇を告げられた
- 残業代がもらえない
- セクハラを受けた
- パワハラを受けた
- 有給休暇がもらえない
- 労働時間が延長された
- 賃金が下げられた、他

秘密厳守  
労働相談ほっとライン  
03-6806-0255

## 心の病と成果主義

強いストレスは、うつ病の原因となります。厚生労働省の調査(07年)では、労働者の58%が強い不安やストレスを抱えています。

そして、成果主義は、どんなに成果を上げようが、働く前から、半数の人が平均以下のC・D評価にしかならない賃金制度です。退職・再雇用制度とともに廃止をめざし頑張りましょう。

(09.7.3 東京新聞より)

## 成果主義利用し 減給、退職迫る

通信部品メーカーの50代男性社員は営業一筋で働いてきた。不況の中でも実績は上げていた。だが、3月、いきなり退職勧奨を受けた。拒否すると、製造現場への異動辞令が来た。

予兆はあった。人事評価が予想外に低いランクになっていた。もともと評価基準があいまいで、上司次第の面があった。何度も反論したが、従わざるを得なかった。約900万円あった年収が2割減る。2人の子供はまだ学生。住宅ローンも残る。二重生活で減収分以上の負担が家計にのしかかる。

比較的高賃金の社員を対象に早期退職を勧め、拒否すると降格や配転。そんな「狙い撃ち」型の退職強要や減給が広がる。

労働問題に詳しい弁護士は「人件費の抑制を狙って成果主義を導入した企業が、次第に特定の社員をリストラする手段として悪用するようになった。」と指摘する。

(09.6.9 朝日新聞より)

## 職場で感じる強いストレス・不安の主な原因は?



※複数回答。厚生労働省「労働者健康状況調査」(2007年)から

# 運動に自信、さらに前進を

## 保坂さん署名、春闘、非正規労働者問題

### 大会報告

7月4日都内において、N T T関連労働組合協議会の第9回定期大会が開かれました。

大会では、①N T Tの業績が好調のなか、内部留保金は8兆8千億円、株主配当は08年度は約1500億円にも達している(1面の1表)。②その反面、働く者には50歳退職・大幅賃下げ・再雇用の押し付けや、成果業績主義賃金制度の導入で賃金は激減している。③さ



N関労協議会  
第9回定期大会

らに正規社員を不安定雇用の低賃金劣悪労働条件の非正規労働者と置き換えている、などの提起がありました。

このような提起をふまえて、このような提起をふまえて、大会討論では、「保坂組合員を脊髄小脳変性症の妻の介護がしやすい自宅近くの職場へ転勤させる闘争を行っている。全国の間で1万5千名の署名を集めることができた。この要求は個人の問

題ではなく、年間14万人の介護離職者を生み出している。まさに社会問題であり、N T Tは介護休業法を守り企業の社会的責任を果たすべきである」などの活発な報告が相次ぎました。

そして、基本的闘争方針と非正規労働者との連帯と組織化に努力し、国際交流も検討することが確認され成功裏に終了しました。



東日本N関労第9回定期大会

8月23日、市川市において東日本N関労第9回定期大会が開催され、09年度運動方針などを決定

### 偽装請負、パワハラでNTTデータ子会社に要求書

N T Tデータ東京SMS株式会社(N T Tデータ子会社)は、偽装請負のうえ、パワハラや、厚労省の「過労死ライン」月80時間を超える残業を強いるなど、2名の派遣社員(当組合に加入)に肉体的、精神的に重大な被害を与えました。

8月4日、N関労は同社に対し、①職安法・労働者派遣法違反の事実を認めること②2名の当該組合員に謝罪すること③同2名の組合員を直接雇用すること④パワハラ・いじめに対する慰謝料を払うこと、などを要求し団体交渉を申し入れました。しかし、同社は、これを拒否したため公的機関を通じて話し合いに応じるよう説得中です。以下は、要求書の一部です。

貴社が行った職安法違反、労働者派遣法違反の事実を認め、実態として「派遣先」である貴社がその責任を果たす必要があると考えています。昨年の松下P D P大阪高裁判決等「黙示の労働契約」として貴社の責任が重大であることを認め、対応することを求めます。

### 映画紹介 ⑩



冒頭、草ひとつ生えない荒漠とした山岳地帯を6〜7人の男たちがブラックボード(黒板)を背負い歩いてくる。土色の景色の中で黒くくぐめく集團。このコントラストが何ともユーモラス。

### ブラックボード・背負う人

2000年 イラン・イタリア合作

この作品は、イラン、イラク戦争の爆撃で学校を失い村々を渡り歩く教師たち。国境の村を戦争で追われ戦火が下火になる中で村に

を力強く描きます。教師は教えるべき生徒を求め黒板を背負い、村人は、自分たちが生活した村を求め歩けなくなった

老人や子供を背負い、子供たちは生きる糧を求めてヤミ物資を背負います。その姿は絶望的にも見えませんが、どんな状況の中でも人間の力強く前を見据えて生き抜くという監督のメッセージが込められています。監督は若干20歳の女性。幾多の戦火をくぐり抜け、内戦に揺れ、人々の死を目の前で体験したからこそ静かな眼差しで戦争と人間を見つめることができると感じます。

毎年、組織拡大もされ、春闘ではストで闘う体制を確立してきました。保坂さんの転勤を勝ち取る署名は全労協をはじめ全国の仲間から1万5千筆を戴いた。なんとでも保坂さんの転勤を勝ち取りたい。今後は非正規労働者の組織化、分会を基本に更なる運動の強化とN関労の発展に向け共に頑張ろうと挨拶しました。

その後、新入組合員の紹介、大会討論は09春闘総括、保坂さんの転勤を勝ち取る署名の取り組み、「50歳退職・再雇用」時の労働相談活動、P C 自己点検の不当性、めぐみ薬局の解雇撤回の闘い、等々の報告・討論が行われました。各種議案は満場一致で採択し終了しました。

