

「企業年金改悪に反対する NTT有志の会」結成

- OB・現役の怒りが結集!! -

NTTによる企業年金「税制適格年金」の改悪の動きに対し、「生活設計の破壊だ」、「後払い賃金の大幅賃下げだ」とOBや現役の労働者の怒りの声が、ますます大きくなっています。

また会社から何の説明もなく置かれているOBからは改悪の動きを知らされ、「年配者を切り捨てようとするのか」と怒り、改悪案を葬るために何でも協力する、という声も着実に増えています。

このような中、9月13日に、東京において、「企業年金改悪に反対するNTT有志の会」(以下「有志の会」)が結成されました。この会にはOBと、労組の垣根を越えた現役の仲間が結集しています。

「有志の会」では、全国のNTTグループに働く仲間、そしてNTT OBに、「運用環境や会社の財政状態で、いつでも企業年金が減額されることになったら、片時も安心できない、反対の声を上げよう」と呼びかけている。

また、「21000名を『希望』退職で辞めさせ、約56000人を『退職・再雇用』に追い込んでおいて何が『加入者の大幅な減少と既裁定者の増加』だ」というのか、15～30%の賃下げとなった上に、これに追い討ちをかける年金の引き下げ。・・・会社都合で辞めさせられ、年金掛け金を払う人が減ったので減額という会社の身勝手な提案は認めることはできない」とし、「すでに決定された給付率を下げるのは財産権の侵害だ」と訴えている。

この「有志の会」の結成は東京の木島正道さんらの呼

び掛けで行われました。すでに茨城など各県段階での「NTT企業年金改悪に反対する会」の結成も始まっています。

知ってる？企業年金制度

- その2 -

[確定給付企業年金法]施行

2002年4月、「確定給付企業年金法」が施行される。適格年金は2012年3月末に廃止、適格年金は事業主の意向だけで設立できたが、規約型は労使合意に基づく規約が必要になる。

現在の適格年金では受給者の100%の同意がなければ給付額を減額できないが、確定給付企業年金法では、受給権者等(退職・再雇用者も含む)の3分の2以上の同意があれば減額できる。(同施行規則第6条)

したがって、NTTは給付額が減額でき易い規約形企業年金に2004年4月に移行してから、それ以降に給付額の減額(国債利回り過去3年間の平均)の同意取り付け作業を行う。

したがって逆にいえば受給権者等の3分の1以上の反対があれば給付額は減額されない。

対西本社団体交渉記録

2003年10月8日 (文責は当組合)

1. 企業年金「見直し」について

会) 概要説明をします。今回は「税制適格年金」の正社員
のみの説明をさせていただきます。

現在の現状は、退職金を100%受け取る場合と、28%を企業年金として受け取る場合がある。支給形態は4形態がある。

現在は、H13年4月以降4.5%の利率だが、それ以前は7%でした。

3年ごとに再計算して次年度の利率を計算する。

H14年4月に法改正があり、NTTとして規約型を導入することにした。その理由は、直接保険会社と契約できるから。また規約型は、市場の金利の変動に連動して利率の見直しができる。

また、キャッシュ・バランス制で個人ではなく機関投資として考えています。

2004年3月末までは4.5%で、4月以降は現役の人は減となります。

退職されたOBの方は、2004年以降必要な手続きをしていきます。

年金の収益の推移は簡単に言えば赤字です。元々あった原資が不足して、収支の関係で赤字となる。

組) H4年の導入時、定年制と引き換えに導入と受け止めているが、どうなのか。

会) あくまで、老後の安定ということで、セットでということではない。定年制の問題とは直接結び付いているとは考えない。

当時の情勢としてはあったかもしれないが、その様な経過については自信を持って言えない。

組) 通常5年で見直しではないのか。なぜ、今見直しなのか。

会) 元々資産状況の報告が法律で決められている。それが5年だと言っておられると思うが。

資産運用実績が、5.3%から2.4%とか下り坂になってきている。

5年での対応はタイムリーではない。H9年に3年で見直しということになってきた。

法制度でいけば、3年か5年は事業主にゆだねられている。H9年に、3年ごとに制度として変更した。

だから、H9年・H12年・H15年ということです。

組) H9年の時の文章はあるのですか。窓口を通じて送ってください。

会) さがして送ります。

組) 規約型の説明は受けたが、なぜ規約型なのか。

会) 一番スムーズにいく方法が規約型と考える。

組) NTTとして、運用の結果としての平均は？

会) 10年もの国債の利回りを客観的にみて、市場での利率を見て行う。

組) 運用実績のマイナス4.62は何が原因なのか。

会) 株価と連動している。IT株が一時的に暴騰した時があった。その運用結果が、H11年バブル崩壊後、半分以上になったのが原因。

資産の配分、株価については、H4～5年に18000円が今7000円になってしまっている。

「簿価割れ」、それが原因となっている。

NTT株中心ではなく、満遍なく買っている。

組) アソシエが運用しているのか。

会) そうなる。PSL(過去勤務債務)の説明をする。

組) PSLは単年度でいくら負担しているのか。

会) 600～700億円ぐらい負担している。

組) 会社の決算資料でみれば何なのか。

会) 企業年金掛け金という名で出ていると思う。

組) 株価の変動で出てくると思うが。

会) 現実を見れば発足時には戻らないと思う。

組) 当方の組合と同意のうえ、実施するのか。

会) 法律的に言えば最大労組との決定で決まっていく。

組) 労働条件の低下と考えるがどうなのか。

会) 労働条件の低下と考えている。下げさせてくださいと言わざるをえない。

組) 企業年金見直しの発議は会社からなのか。

会) 最終的には会社の意思が働いて話をしていきます。財政再計算は3年ごと、H4年に導入。

H9年に規制緩和があり企業年金も変更となってきた。

組) スケジュールはどうなっているのか。

会) 再計算はほぼ終わっています。年金は6月が決算。

H16年4月にシュミレーションを出してから対応します。

組) 決算書はいただけるのか。提示されないと理解できない。決算書を出されて当然でしょう。

会) グループでやっているのでNTTとして出していない。他のグループとの関係もあるので、信用してもらえない。出せるとされるものは出します。

組) 手続きはどうなるのか。

会) 改定後の話で、年明け以降、認可申請後、移行とな

る。

組) 既裁定者はなぜ4月以降なのか。

会) 現行制度では、100%の同意が必要。規約型は2/3以上の同意が必要となるので移行後の方が同意を取りやすいのではないかと考える。

組) 同意を取る方法は。

会) スケジュールも方法も未定です。年金のお知らせで連絡します。

連絡は各社で行うが、今は東・西が中心で理解を求めていきます。

制度の安定的運用という理解をしてほしい。

組) 内容を検討後、再度の申し入れをします。

2. 評価反映方法の見直しについて

組) どの範囲まで適用するのか。特別手当のみか。

会) 特別手当だけです。総合評価は別です。

組) A～Dの評価方式のどこに問題があったのか。

会) 例えばA～Dの問題で、C評価が大半、平均的な人が多くてAとBが少ない。

平均より上が少ない、頑張っている人に対して引き上げていく。

頑張ってもAとBは限りがある。Cで落ち着くとやる気も出ないだろうから、報われるように考えている。

組) SAの%はいくらなのか。

会) 公には出来ない。社員に胸張って言えるものではないと考える。

配分は会社が決めていくことである。

組) 賃金として支払うのでしょうか。労働の対価でしょうか。どういう位置付けをしているのか。

会) 労働の対価として考えるが、ゼロも考えられる。業績の反映として支給する。

組) この評価反映方法で成功しているのですか。モチベーションが上がるのですか。

会) モチベーションが上がると考えています。

組) 社員全体には知らせず、役員にだけ知らせるモチベーションが上がるのか。

中間管理者基準があるようでないかと考えるが。

会) 管理職に「なぜなのか」ということでプレッシャーがかかってくるでしょうね。

スキルもちがう総合的に考えてやるがサジかげんでやるということではない。

組) 仕事の違いはどこにあるのか。半年で15万円の差になる。せめて%を明確にしないと不信感が出る。

会) 団交事項ではない。社員にはオープンできない。

組) 契約事項である。労働条件の変更である。去年は言ったが今回はどうなのか。

発表することでどんな問題があるのか。

会) 言わないと言っていないが、社員にオープンすることは出来ない。

SAは5%、Aは15%、Bは30%、Cは40%、Dは10%、ですがオープンにしてほしくないというお願いはしておきます。

3. 休養室について

組) 兵庫支店との団交で「設置する」と回答があったが、現在の段階はどうなっているのか。

会) 兵庫支店と検討中です。

新聞の片隅から

「構造改革」の正体を見る

11月9日の神戸新聞の片隅にこんな広告が載っていました。

「神戸・阪神地区40名募集、NTTグループのお仕事、未経験大歓迎・・・通信回線の取り付け取り外し、どなたでもできます・・・時給1200円・・・NTT-Neomeit サービス関西」(NTT中ノ島ビル、人材派遣業)

当組合は、昨年5月の「NTT 構造改革」はプロローグにすぎない、これからすさまじい『構造改革』が押し寄せる、と考えてきましたが、この広告をみてそれが現実のものになっています。

かつて社員がやっていたジャンパー作業が今や派遣社員にとってかわられようとしている。

これでは「今の職場で、今の仕事」ができるからということで退職・再雇用を選ばされた労働者は、だまされたと思うのではなかろうか。

NTTの「構造改革」はOSの労働者に「今の職場で、今の仕事を」保障するものではありませんでした。

かぎりないコストダウンが「構造改革」の正体であったことを証明する記事でした。

各地のニュース

「NTT労組は『一票投票』で信を問え」

山形では、NTT企業年金改悪の動きに対し、全組合員の了解なく改悪案に賛成しないよう、NTT労組は一票投票を行うように、という声が上がっています。

「NTT労働者の将来を語る会」では、給付利率・据置利率を10年もの国債利回りの過去3年平均とすることにNTT労組が同意していること等に対し、「なぜNTT労組はいとも簡単に組合員の生活設計に影響を与える大幅な『賃金引下げ』を受け入れるのか」とし、全組合員の討論の保障を求めています。

(2003.10.28「人間らしく働き続け、生きつづけるために」より)

N関労東京支部結成大会、 同千葉支部第2回大会開催

10月25日、N関労東京支部が結成されました。これは昨年結成された「東京北部支部」の結成後、東京全域にN関労組合員が拡大したことから、東京北部支部を発展的に改組したものです。すでにOS会社との団体交渉も始まっています。

そして11月8日、N関労千葉支部の第2回大会が開催されました。千葉支部は昨年10月結成して以降、N関労組合員が3倍に拡大、すでにNTT労組に次ぐ組合にまでなっています。

営業系、設備系OS会社との団体交渉も活発に行われ、要員増もかちとっています。千葉でのOSの闘いは全国のNTT労働者の注目をあつめています。

四国で「稼働実態調査」

ネオメイト四国では今、「稼働実態調査」が行われています。これは、ストップウォッチを持って、各作業がどの位の時間でできるかを測定しているもので、ネオメイト四国で働く仲間のあいだでは、「われわれがしている仕事を『ネオメイトサービス会社』に切り出すための調査ではないか」と大きな不安を呼んでいます。

「今の職場で、今の仕事を」と退職・再雇用を選択した労働者にとっては、この不安が現実のものになればまさに約束違反そのものです。

関西でもネオメイト社員が仕事の外注化に伴って退職し、サービス会社に再就職、という事態もでているだけに、そうであれば許せないことです。

おふさいど

10・21に思う本当の争点

先月のことですが神戸・東遊園地で行われた「10・21国際反戦デー兵庫県集会」に参加をいたしました。朝からの雨模様は夕方にも上がる気配はなく傘をさしての集会でした。演壇に上がった老人から「60年前の今日、私はこの地(東遊園地)から多くの人に見送られて戦地へと出征して行きました」と当時の出陣学徒から当時の生々しい様子が語られました。

イラク特措法がろくな議論もなく国会を通過し、日本の軍隊が他国民に銃を向けることになりました。憲法9条(戦争の放棄)を真っ向から突き崩してしまったのです。

もう1つ私達にとって心のよすがとなっている第25条「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」もズタズタにされています。会社はリストラ自由、不況で中小企業は倒産、その結果失業者はどんどん増え続けています。その結果生活苦からくる家族の崩壊、3万人を超える自殺者、そして働いているものには賃下げ、老後の命綱である年金をも改悪されようとしています。これが憲法によって統治されている日本の姿です。

今回の衆議院選挙はあたかも2大政党の政権交代が軸であるかのようにマスメディアは報じていましたが、実は改悪に瀬戸際まで追い詰められた憲法をめぐり、護憲か改憲かの闘いであったと考えます。平和と人権が蹂躪されるか、世界の国々とともに平和を実現し、赤ちゃんからお年よりまで人が人として生きることが尊ばれるようにするかが問われる選挙であったと思います。

雇用形態選択メール相談

ebisu078@khaki.plala.or.jp

『課長にこんなこと言われた』『脅された』『執拗な説得をされている』など、腹の立つこと、何でもお寄せ下さい。