

NTT企業年金行政訴訟

新たに83人が訴訟参加

拡がる企業年金改悪反対のたたかい

12月25日、「NTT企業年金改悪に反対する会」などの83名の受給者、受給権者は、NTT企業年金の受給減額を厚生労働省が不承認としたことを不服として、NTTが国を相手取って起こしている行政訴訟に、受給権者として訴訟参加の申し立てを行った。(別記、申立書抜粋を参照)

この訴訟参加は、行政事件訴訟法第22条「訴訟の結果により権利を害される第三者があるときは・・・その第三者を訴訟に参加させることができる」とされており、昨年2月、NTTが厚生労働省に企業年金の受給減額を申請、厚生労働省がこれを却下したことを不服として昨年5月1日

起こした行政訴訟に対して、直接に利害がある受給者、受給権者として申し立てたもので、これについては昨年10月23日、先行する517人の受給者等の申し立てが東京地裁によって認められている。

今回の申し立ては、東京、大阪をはじめ、宮城、秋田、福島、山形、茨城、千葉、山梨、富山、新潟、岐阜、兵庫、香川、徳島、広島などの16都府県83名で、NTT企業年金改悪反対のたたかいは全国に拡がり、理不尽なNTTの給付減額の目論みは、受給者等の大きな反発を受けている。

第三回口頭弁論は1月25日に予定されており、訴訟参加は事前に認められるものと思われる。



四国88ヶ所、51番札所の石手寺(松山市)は「平和のためのメモリアルウォーク」や「万灯会」など積極的に平和の取り組みを行っている。

また、国宝仁王門や国重要文化財の三重塔が、お遍路さんや観光客を迎えている。

石手寺の万灯火会・ホームページ URL は

<http://nehan.net/>



対西本社会体交渉記録

2006.12.8

(組合側文責)

1. T d 組合員の不当配転について

組合) 強制配転である、認められない。

会社) 福岡・名古屋の説明は前回の交渉で説明、受け止められたと認識している。両PTに40名ずつ、関西5センタから応分の人選をした。人事は業務上の必要性で出した。

組合) 時期的な問題などある拠点を新たに設ける意義がないと受け止めている。なぜ、配転するのか。

会社) 前回シェアの割合が低いと説明した。業務上の必要性があるからです。認められない理由に、健康の問題を言っているが。

組合) 30年前に脊椎分離症を患い、これまでも騙しだまし働いてきた。最近風邪を引いて腰痛が再発し現在病気休暇中だ。

会社) 30年程前に痛めたもので、仕事に支障無いと理解している。2週間の加療との診断書を提出しているが、1週間程度着任を遅らせることも考えている。例えば、それが長期になれば配慮する。

組合) 子供がまだ義務教育で「育児・介護休業法26条」にのっとり配慮すべきだ。

会社) 育児・介護の問題で言えば、奥さんと同居もしており、本人からも申し入れが無かった。本人からの要請書も出ていない。6日、7日は本人から聞いていない。未来永劫ではなく、1年と4ヶ月であり問題は無いと考える。

組合) 意思表示がなかったと会社は把握しているのか。

会社) そのとおりです。

組合) 会社の方から行けるか、行けないかの同意を取ってから行う配慮が必要だ。子供の問題はいつ色々な問題が発生するか判らない。

会社) N関労さんの言うのは判るが、一定九州の人は帰した。他に帰りたいという人がいるかもしれないが配慮はして来た。

組合) 適任と言うが、今回は新たな業務を始めたばかりだ。今回の仕事は9月末からだし、具体的な成果なども出ていない、どの様な判断なのか。

会社) これが判断基準だというのは無いが、直近の働き度合いを勘案して、総合的に考えた。

組合) 仕事と福岡などへ行かせる理由が結びつかない。

会社) 例えば働きどの良い上位の人だけを動かせば残った尼崎とのバランスがおかしくなる。過去のことも考え、トータルでの判断です。

組合) 12月8日の発令で、福岡、名古屋に何名行くのか。

会社) 福岡38名、名古屋45名。管理職、PT長、先行配置したものも含んでいる。

組合) 具体的配置は?

会社) 管理職は双方4名、総括担当は6名、福岡は第一担当15名、第二担当14名でテスト営業に4名ずつ配置している。

組合) T dさんは業務上変えがたい人間か。

会社) 会社としてはT dさんに行ってほしい。

組合) 福岡に配転するのに九州の出身者を考慮に入れているのか。

会社) 福岡県は考慮したが、九州ということでは考えていない。

組合) 業務上必要だと説明ではどうしても受け止める事も、理解も出来ない。元々福岡の人、あるいは九州の人が何人福岡に帰ったのか公表してほしい。

会社) それは出来ない。大半は帰ったが何人かは帰していない。私達も色々考えています。

組合) 色々考える材料なんてないんでしょ。元々個々の能力なんて考えず、満了型を集めた、受け皿としての職場だ。T d君は、営業経験はあるが業務上必要というのは、都合の良い回答だ。

本人の同意を取り付けていない事は上長に

は確認済みだ。

会社) すべて同意を得なければ配転出来ないとは考えていない。

組合) 大半という事は残っている人もいるので、その人を優先して帰してほしい。これで配慮したと言うのか。

見解が違うのでこの問題は今後も交渉していく。T d君については、神戸にいるからこそ奥さんの世話を受けられるが、単身だと倒れても面倒見てくれる人もいない。倒れたらという不安が付きまとう。現に体に支障をきたしている人を動かすのは問題である。

2 . Y s 組合員のD評価について

組合) 評価の期間について。

会社) 元々は兵庫支店で4月5月6月の評価をし、尼崎の分を積み重ねて評価した。

組合) S Aの人はいるのか。

会社) 判らない。兵庫支店全体、マーケティング部ではいるが、尼崎センタは判らない。

組合) 分母はマーケティング全体か。

会社) そうです。

組合) ほとんど訪問していない7月8月9月は何を元に評価し、どんな計算で評価しているのか。

会社) もめた時(後でこの表現を取り消す)もあったが、業績を積み上げての評価です。

組合) D評価という事は、6月までの評価が低かったのか。ほんのちょっとの差でDになる。尼崎センタのエリア担当60名では2名がDになった。

会社) 4月から6月までの評価となったが、相対的評価の中で何かボーダラインが必要。

組合) 10月に販売でMVPをもらいながら、12月の一時金ではDを付ける、どんな評価をしているのか。奈落の底に突き落として、これでモチベーションが上がるはずがない。

会社) 言われる事は承知した。上長から話をしてもらいます。

組合) 課長の主観により評価が左右される。成果

主義を認めることはできない。問題があるごとに提起していく。

組合) 前任課長が同じフロアーにいても直接の上司でないということで前任課長と面談もさせないことは納得出来ない。

会社) 現行のルールでは出来ない。その様な状況があった事は受け止めておきます。

3 . 賃金明細書の発行について

会社) 所得税法の改正に伴い、希望する社員について、電子媒体での閲覧となる。電子媒体での閲覧を希望しない社員については紙媒体となる。

組合) 電子媒体を希望しない社員については、電子媒体からはデータを削除しているのか。

会社) していない。もともとID、パスワードで他人が閲覧できないようにしてある。

組合) ID、パスワードを盗まれる事件が多発しており、不安を感じている。

会社) コストの面があり、難しい。(以上)

.....

T dさん強制配転抗議集会 人権無視の遠距離配転に抗議する!!



昨年12月13日、N関労組合員のT dさんへの福岡への強制配転に抗議して、「NTT労働者の人権を守る会」主催でNTT尼崎ビル門前にて抗議集会が行われ、N関労組合員、人権を守る会の仲間や尼崎地区労の仲間を合わせて23名が結集した。

義務教育の子供を抱え、また自身も持病をかかえるT dさんの意向を無視した強制配転に、参加者一同、抗議のシュプレヒコールを行った。

資料

NTT企業年金訴訟

参加申立書（抜粋）

1. 受給者らの給付減額は、受給者らの生活に無視し得ない影響ないし負担を強いることになるが、既に退職している高齢者と、子会社に就職している51歳以上の現役労働者では、若干状況を異にすることから、以下、それぞれについてその実生活への影響の概要を述べる。

高齢受給者

高齢受給者の多くは、日々の生活費を公的年金及び企業年金により賄っている。NTTは従前、定年退職を迎える者に対して定年後の生活設計に関する説明会を行い、その場において企業年金についての説明も行い、同説明の中で年金の受給を勧めていた。

高齢受給者の多くは、こうした説明ないし勧めによって退職後の生活設計をし、退職金を一括一時金で受領するよりも、企業年金を受給することを選択した。

こうした高齢受給者の中には、老後の生活の場として不動産を購入した者もあり、不動産購入に際してローンを組む際に、NTT企業年金の受給額を返済原資と予定してローンを組んだ者もいる。

高齢により新たな収入を得る道が限られた高齢の退職者らにとって、日々の生活のための収入たる年金額の減少は、生活水準の低下に直結せざるを得ず、老後の生活にさまざまな制約をもたらす。

子会社へ転籍した受給者の生活

前記のとおり、NTTは、2002年5月、「51歳退職・再雇用」制度に基づくリストラを強行し、新たに都道府県単位の地域子会社を発足させるとともに、多くの労働者にNTTの退職及び子会社への再雇用に応じることを余儀

なくさせた。

退職・再雇用者は、（地域によって異なるが）基本賃金・諸手当が最大30%～15%減額された。そのため、地域子会社の51歳以上の労働者は、賃金切り下げにより、年収で150万円～200万円の減収となった。このような減収のため、「住宅ローンや子供の教育費の重圧」は、他の生活費や小遣いを切り詰めても埋まらず、NTT退職時受領した退職金の取り崩しで対応せざるを得なかったり、退職と同時に「企業年金を受け取って」切り下げられた賃金の穴埋めをしている人もいる。

もとより、NTTからの退職は、定年（60歳）前の早期退職のため、退職・再雇用者の退職金はその分低額となっており、その退職金の一部が、本件確定給付企業年金の基金となっているのであるが、今度は、その退職年金がさらに切り下げられようとしているのである。生活資金が必要である時期に賃金が引き下げられることにより、老後の蓄えを蓄積することが困難になったばかりか、老後の生活のために頼みとする退職金及び企業年金が切り下げられた上、今回さらに一層の年金額の切り下げが行われようとしているのである。退職・再雇用者の老後の生活設計に重大な影響を及ぼすことになる。

2. 以上のとおり、年金受給金額の切り下げは、高齢者受給者や子会社に移籍した現役労働者の現在及び将来の生活に著しい負担を強いるものになることが明らかである。収入の手段が限られた高齢者、世代的に必要とされる生活資金がピークを迎えるNTT子会社へ移籍した労働者にとって、これらの負担は過酷な結果をもたらす。

こうした事態は、参加申立人ら年金受給者・受給権者の老後の現実の生活や生活設計の変更を余儀なくし、安定した退職者らの日常生活、社会活動を圧迫することは明らかである。

（以上）