

NTTは、50歳での退職強要をやめろ！

N関労からNTT労働者のみなさんへ

退職に応じるまで続く説得工作

今年で8回目の50歳での退職強要が行なわれようとしています。会社は50歳で退職を選択させれば、生涯賃金で約二千万円を削減できるということで、やめようとはしていません。

昨年報告された会社の退職強要の手口は「該当者に対して早い段階から主査、課長代理を介して動向を確認し、自主的に応じないと見るや、まず上長と会議室で2度3度2時間程度の説得工作、その後管理部門に行かせ部長、課長、直属上長の1対3での確認と称する心理テスト紛いの、単身赴任になってもいいのか、仕事が代わってもいいのかと脅しをかけた上で再考を促し、その後再度管理部門へ呼び出し最終確認として部門長、部長、課長で執拗な説得工作が展開されました。

平社員から課長代理等の職責で違いはありますが、一人平均8回から13回までの呼び出しがあったと報告されています。不当だとする訴えと抵抗が無ければ、使えるチャンネルは何でも使い心理的に追い込んで行く戦術でした。

一人で悩まないで相談を

退職強要に応じれば毎月10万程度の減収になる訳で、家族・生活の事を考え辞められない実態にある人は、実践経験のある当組合に是非ご相談ください。

1人では到底太刀打ちできる案件ではありません。8年間辞めさせ続けてきたノウハウと、蓄積した経験と実績を相手は持っています。

年金の額も違ってくる

2002年当時、退職金は50歳以上であればいつ辞めても同じとする、年代別の経過措置がありました。一般職1級の基本の支払い実績2003年退職が約2700万、同条件支払い予定2010年退職が約2300万、同条件支払い予定2016年退職が約2000万とする経過措置がありましたが、今秋、退職金の見直し提案がされており、原則現行水準額を維持する経過措置は3年として、退職金を合理化(低減)する模索が始まっています。

制度は、時と共に変えられてしまう可能性がある時代に入っています。2002年当時50歳で退職し子会社で50歳から60歳まで働き、そして60歳から65歳までキャリア要員として働けば、生涯賃金は、60歳正社員退職者と同じだといわれていましたが、様変わりしています。50歳から60歳までの厚生年金掛け金に差があるので、実際は厚生年金額が2~3万円程度違ってくる事は当時語られませんでした。

ささやかな抵抗を

当時経営危機として、激変を我慢してくれと言われましたが、多くの仲間が退職した今、毎年50歳の春を迎える人は激減し、今や経営に影響を与える事は小さくなっています。

来春50歳を迎える働く仲間の皆さん、年間180万円以上も賃下げされ、子供の教育費、住宅ローン等で生活が成り立たないと思ったら、ささやかな抵抗を検討してみてください、当組合は共に闘います。