

## NTTの株主総会、雇用延長問題で質疑続く

2012.6.22 産経ニュース

NTTが22日開いた定時株主総会で、同社が検討中の雇用制度改革について、「新聞報道によると、65歳までの雇用延長を(労組に)提案しているようだが、その一方で賃下げするのでは社員の働きがいはどうなるのか」などと質問が相次いだ。

NTTは来年度から、選択による50歳退職・再雇用制度を廃止して65歳までの希望者全員を雇用する雇用延長制度の導入を検討しているが、昇給率を現行より緩やかにして雇用延長の原資にする方針。

株主からは「50歳定年制度を廃止するならまず謝罪してほしい」などと注文がついた。別の株主は「65歳まで働けるようになっても賃下げの分を回すだけでは社員の働きがいなくなる」などと批判。

庄司哲也取締役は「人事・雇用制度の見直しを進めるには、総額人件費も意識している。年功序列の要素を縮減して能力による賃金を広げるが、賃下げといわれるのは心外」と説明。一律の賃下げではないとの考えを示した。

## NTT、新卒者の昇給率抑制 来年度から雇用延長制度導入で

2012.6.20 産経ニュース

NTTは雇用制度を抜本的に見直し、来年度から65歳までの雇用延長制度を導入する。来年度以降の新卒者の昇給率を低く抑える一方、現在の選択制による退職・再雇用制度を廃止し、希望者は65歳まで雇用契約を延長できるようにする。雇用延長を求めている労組も基本的に受け入れる方針で、7月中にも労使で詳細を詰める見通しだ。

政府は3月に高年齢者雇用安定法改正案を国会に提出しており、成立すれば、企業は平成25年度から希望者全員の65歳までの雇用延長が義務付けられる。NTTは改正案の成否にかかわらず、独自に雇用制度を改正する。

同社がいち早く雇用延長制度の導入を打ち出したのは、東日本大震災後の通信回線の復旧作業などで、ベテラン技術者の不足が問題になったためだ。雇用安定によって、グループの求心力を高める狙いもある。

経営側が労組に提案した「新たな60歳超継続雇用スキーム(枠組み)」は50歳と60歳で選択する退職・再雇用制度を廃止。60歳で210万円だった年収を300万円程度(標準)、400万円程度(熟練技能者)にそれぞれ引き上げる。高齢者雇用給付金制度など100万円弱の公的助成の終了を見込み、増額する。

一方、初任給は現在と同じ水準を維持するが、昇給度合いは緩やかになる。関係者によると、50代では年収で100万円以上減る可能性があるが、65歳まで働く場合は増加が見込まれるという。

労組は7月11～12日に開く全国大会で雇用延長制度について議論し、7月中にも具体的な賃金体系などについて労使で協議する。

厚生労働省が昨年行った調査では、希望者全員が65歳まで働ける企業(従業員301人以上)は23・8%にとどまっている。