

NTTの人事・賃金制度改悪と職場での取組み

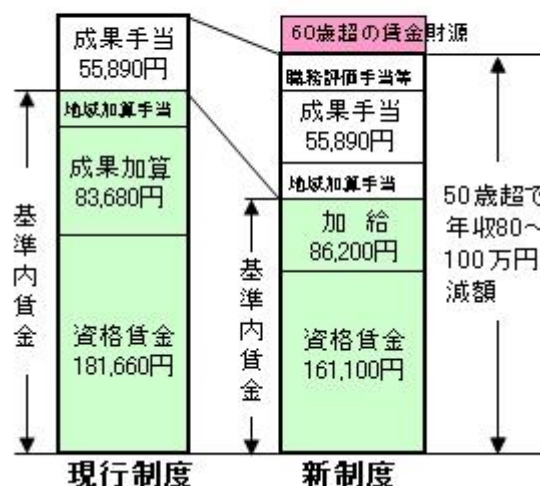
東日本NTT関連合同労働組合

5年間のタダ働きを狙う

NTTドコモをはじめ、NTT東・西やデータ、コミュニケーションズの5社合計の本業での利益(営業利益)は、1兆1千億円超と膨大。賃金増額の財源は十分にあることは明らかである。

ところが、この5社をはじめNTTグループ主要8社は、年金支給開始年齢の引き上げにともなう65歳までの再雇用義務化を理由に、賃下げや人事制度の改悪を、来年度からの実施をめざし提案している。その骨子は、NTT東日本会社の場合は次のとおりである(図1)。

図1：賃金制度改悪のイメージ
(東日本40歳一般1級C評価モデル)



① 50歳代年収で約90万円減

30歳代から徐々に賃金減額幅は大きくなり、50歳が賃金減額のピークとなる。それ以降60歳まで賃金減額は横ばい。現行賃金にくらべて、50歳代の年収は一般資格1級C評価(一般社員普通評価モデル)で約84万円・13.4%から約97万円・15.2%の減額。

② 賃下げ分は60歳からの賃金財源

会社は総人件費を一切ふやさず、この減額した賃金を60~65歳再雇用義務化の賃金財源(1人あたり1,500万円)にまわす。つまり、60歳以降の5年間はタダ働き。途中で辞めたら取り返すこともできない。

③ 退職・再雇用制度の廃止

大幅賃下げ(地域によって15~30%の月例賃金の減額)とセットの、50歳雇用選択制度、あるいは退職・再雇用制度は廃止する。廃止の要因は、業務集約がすすみ、各都道府県の雇用契約が足かせになってきたからである。

④ 60歳以降も単身赴任の可能性

更なる広域集約やアウトソーシングの推進を行なうため、年齢に関わりなく全国的な配転

を行う、場合によっては65歳まで単身赴任の可能性もありうる。現に、転勤・転居手当月額1万円の創設や単身赴任者等の帰郷実費の支給回数が増など、この部分の手当のみ手厚くなっている。

⑤ 賃金格差の拡大

評価制度、出来高払いの拡大で、賃金格差はさらに広がる。例えば、表1は販売業務などに限って導入される新たな手当であるが、売上高2000万円を境に手当額が急激に多くなっている。

表1: 営業インセンティブ手当

単位: 円

| 売上高 3,200万円 以上 | 売上高 2,000万円 以上 | 売上高 1,200万円 以上 | 売上高 200万円 以上 | 売上高 201万円 未満 |
|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|--------------------|
| 56,000 | 37,300 | 9,300 | 4,700 | 0 |

なお、売上高2000万円を超えるのは中堅・中小企業を対象とする販売担当者では難しいのが実情で、売上高2000万円以上は多くとも全体の20%程度と思われる。

⑥ 退職金等も改悪か

2025年度には60歳の定年後も希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務付ける、改正高年齢者雇用安定法が今年8月に成立した。この改正案を意識して、NTTをはじめ各企業は、表2のとおり労働者に犠牲を押し付けることを、昨年のうちには決めていたといえよう。

今後は、退職金をはじめ、企業年金改悪などの可能性も考えられる。

表2: 65歳までの再雇用義務化のときの企業の対応

| | |
|-----------------------|-------|
| 継続雇用者の賃下げを行なう | 53・2% |
| 半日勤務などのワーク | 45・5% |
| 60歳前の社員の賃下げや退職金・企業年金の | 44・9% |
| 採用者数の縮減 | 38・4% |
| 若手・中堅社員も昇格スピードの見 | 11・2% |

2011年経団連調査

⑦ 満了型は無年金世代へ

50歳の雇用選択のときに、退職・再雇用に応じずNTTに残った(通称「満了型」)労働者は、労働条件は変更なく60歳で定年となる。従って、来年度以降の満了型退職者は、年金支給開始年齢が61歳となることから無年金世代となる。

⑧ 退職・再雇用者はスズメの涙の手当

50歳の雇用選択のときに、退職・再雇用に応じざるを得なかった労働者は、月例賃金で東京は15%減額、地方では最大30%の大幅賃下げである。これに対して、来年度より導入される賃金改悪案は、50歳代年収で約84万円・13.4%から約97万円・15.2%の減額である。繰り返すが、昨年までは最大で「月収」で30%の賃金減額、今年以降(今年の50歳退職・再雇

表3: 週4日勤務の賃金比較 単位: 円

| 社名 | 基本賃金 | ボーナス |
|-----------|-----------|-------|
| 私鉄A社 | 1,200(時給) | 5か月 |
| 私鉄B社 | 10万5千(月給) | 25万 |
| NTT(東京地域) | 875(時給) | 5.6か月 |

用を中止した)は「年収」で約15%の賃金減額、その格差は歴然である。

しかし、退職・再雇用者には、来年度より月額3千円前後の手当が上積みされるだけで、是正措置とはまったく言いがたい金額である。

また、50歳の退職・再雇用に応じた労働者は、60歳以降は65歳まで契約社員として働くことができるが、年金支給を前提に賃金は大変低く抑えられている。その一例は表3のとおり首都圏私鉄2社との賃金格差で明らかである。

来年度からの年金が出ない空白期間は、60歳超え契約社員全体の半数近くの割合となる一部の月給制契約社員のみ、月額7000円前後とわずかな「年金特別措置」が行なわれるだけである。なお、月給制契約社員は賃金が3ランクに差別化されているが、このランクは会社側の意向で決定するものであり客観的な基準は示されていない。

40歳代前半で賃金足踏み、年収で100万円減

前述の「①50歳代で年収80～100万円の減額」の項について、もう少し詳しくみてみよう。

今回の賃金制度改悪案の特徴は、特別一時金(ボーナス)や退職金などにまで影響する基準内賃金の上昇を抑える仕組みにあるといえよう。資格賃金を18万円強から16万円強に減額したうえで(図1)、基準内賃金の毎年の昇給額を半分以下に減額した。これに、よって一般資格1級C評価(一般社員普通評価モデル)の基準内賃金は現行の41歳水準で頭打ちとなる。

表4は、当労組で作成した、一般資格1級C評価(一般社員普通評価モデル)の40歳から60歳までの月例賃金の試算結果である。教育費などがかさむ時期に月例賃金が40歳以降、1万6千円程度しか上がらない。現行制度の52歳時点と比べて、月例賃金は年間で58万円、特別一時金は年間5か月として28万円、合計(年収)で84万円・13.4%、それぞれ減額となる。

表4: 現行と新制度の月例賃金の比較(東日本40歳一般1級C評価) 単位:円

| | 年齢(歳) | 40 | 42 | 44 | 46 | 48 | 50 | 51 | 52～60 |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|----------------|---------|----------------|
| 現行制度 | 資格賃金 | 181,660 | 181,660 | 181,660 | 181,660 | 181,660 | 181,660 | 181,660 | 181,660 |
| | 成果加算 | 83,680 | 94,160 | 104,640 | 115,120 | 125,600 | 136,080 | 141,320 | 146,160 |
| | 成果手当 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 |
| | 月例賃金 | 321,230 | 331,710 | 342,190 | 352,670 | 363,150 | 373,630 | 378,870 | 383,710 |
| 新制度 | 年齢(歳) | 40 | 42 | 44 | 46 | 48 | 50～60 | | |
| | 資格賃金 | 161,100 | 161,100 | 161,100 | 161,100 | 161,100 | 161,100 | | |
| | 加給 | 86,200 | 91,120 | 96,040 | 100,960 | 105,880 | 110,600 | | |
| | 成果手当 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | 55,890 | | |
| | 職務評価 | 10,520 | 9,460 | 9,460 | 9,460 | 9,460 | 9,460 | | |
| | 暫定手当 | 7,520 | 5,640 | 1,880 | 0 | 0 | 0 | | |
| 月例賃金 | 321,230 | 323,210 | 324,370 | 327,410 | 332,330 | 337,050 | | | |

基準内賃金は現行の41歳水準。ボーナス年5か月分で28万円減

月例賃金は、46,660円減額、年間で56万円減

また、改悪後は、地域加算手当(東京 23 区内在勤者のみ支給)が基準外賃金となるため(図1)、一般1級でボーナスが年間5か月支給の場合は、さらに 13 万円減となり、東京 23 区内在勤者は年収では 97 万円・15.2%の減額となる。また、3年後には地域加算手当を無くすなどの噂も一部の職場ではささやかれている。

しかし、この改悪案に職場の大多数は、労組に対する不信や失望などが支配し、反対の声もだせないのが現状である。こうしたなかで、私たち少数派労組が、どのような活動ができるのか、あるいはどんな活動が大切なのかについて、以下、ある組合員の職場での取組みを紹介したい。

少数派労組の利点を生かした活動

職場では、N関労の組合員が点在しているのが大方の実態だ。正直な言い方をすれば、100 人、200 人いる職場で、春闘期に赤腕章をするのも気後れするときもある。

組合員は職場で 1 人というなかで、注目したのは、まわりの人たちが、どんなことに不満や要求をもっているのか、という点だ。そのことをN関労という団体交渉権をもっている組合の立場を利用して、一緒にやれることはないのか、ということを職場での活動の中心においた。

いま、職場の人たちが関心が高いのは、自分の生活に直結する賃金制度改悪の問題だ。賃金制度の内容が会社から提示されたら疑問点を聞いたあと、コピーして、重要なところはマーカーペンで印をつけて、職場の人に配って一人ひとりに説明して歩く。あるいは他労組の討議資料なども使って説明する。そういうなかで、さまざまな声が聞ける。話し合えるようになる。

例えば、①なぜ、NTTは儲かっているのに賃下げなのか。②どんなに頑張っても、足元から崩されて(扶養手当が基準外賃金になるなど賃金改悪がつづいてきたため)賃金が上っていかない。③組合からは、わかるような説明がなにひとつない。あんたのとこの組合ニュース見せてくれなど、さまざまな反応が返ってくる。

ときには、9兆5千億円にのぼる内部留保や7年間で3倍となった株主配当のことや、兄弟の労働条件の話などへと広がっていくこともある。

職場全体の意識状況は、所属労組に対する不信感は根強く、反対の声をみんなで上げるよりも、この賃金減額を個人的に、どう、しのいでいくかという意識が強いのが現状だ。しかし、賃金制度改悪絶対反対という声はあがらなくとも、①なぜ、NTTは儲かっているのに賃下げなのか。せめて今の賃金を維持してほしい。②60 歳定年でいいから現行どりの賃金を選択できるようにしてほしい。そうすれば、年金が出るまで働いて食いつなげる、などの意見も数多く見受けられる。

私たちは、こうした思いを受けとめながら、①許すな賃金改悪、②増やせ賃金原資、③65 歳まで

の雇用延長、などの要求を掲げ、会社の不当性の暴露や職場で話し合える条件を少しでも広げていくことが大切だと思う。

職場の人たちの不平・不満に注目

こうした活動が、最初からできたわけではない。「組合員は職場で1人、春闘期の赤腕章をすることも気後れするときもある」なかで、毎春闘、N関労の春闘アンケートを書いてもらうよう他労組の組合員に、すこしずつ広げていった。そしてひとつの転機となったのは、職場で宿直勤務者の多くが不満に思っている問題を取組んだことだったと思う。

話しは 2009 年までさかのぼる。私のように6日に1回の宿直勤務の場合、祝日に勤務したときは代替え休暇が与えられる。土休日が勤務のときは週休日が翌日にずれ、たまたまそのずれた週休日が祝日と重なるときもある。このときは、週休が優先となり代替え休暇は与えられない。そのかわり、宿直勤務者全員に年2日間の特別休暇が与えられる。およそ20年前は、この制度でバランスがとれていた。

その後、祝日の数が増え、平日の勤務者に比べて宿直勤務が休みの数で損をしているとの声、かなり多くの人から聞かれるようになった。そして、私のとなりの席だった人は、「労組に平日の勤務者と平等になるよう改善してほしいといったが、何もしてくれない」という話しをしてくれた。そこで、この問題を、まず取組もうと思った。

宿直勤務は6パターンに分かれている。その各パターンの休みの数と平日の勤務者の休みの数の7通りを1年間さかのぼって調べた。その結果、宿直勤務のパターンの違いによって休みの数が6日間の格差があることなどがわかった。平日の勤務者と宿直勤務の各パターンの平均では、休みの数が半日、宿直勤務者の方が少ないという結果だった。

団体交渉では、このデータを基に、「休みの数が違う、不平等だ、是正しろ」と追及した。団交では前進的な回答はなかった。そのことを機関紙に載せると、「休みの数が違う、勤務によって6日間の格差」という記事がみんなに見えるように、そのニュースをL字型にして机の上に1日中おいている隣りの席の人の姿勢が印象的だった。

その半年後、「社員の年間所定労働時間を統一する観点から」として、NTT東日本グループ会社全体の規則が変わり、週休日が祝日と重なったときも代休がでるようになった。N関労の要求と団交がどの程度、影響したかは定かではないが、団交をし、機関紙で訴えてから約半年して、みんなの要求が実現したのは事実だった。

職場の人たちからは、「あなたたちの組合の力で休みの数が損をしなくてよくなった、ありがとう」と何人かの人にいわれたが、そんなに強くたかかったつもりはなく、あまり実感はなかった。

その後も、幾つかの職場の問題を要求し小さな改善をした。最近では、宿直勤務の寝具を新しくして欲しいと、破れかけていたり、よだれがついて赤茶けた枕やシーツを取替えろと、管理者との面談のたびに同僚の何人かが要望していた。これも、春闘要求とし団交のなかで取り上げた。2年くらいかかって、枕が全て新しくなった。枕カバーは洗い替えも含めて全員に2枚ずつ貸与になった。職場全体の声が押していった結果だった。

無理をして職場でたたかいをつくろうと考えるよりも、いま現実にある問題、職場のみんなが不満に思っていることを後追いでいいから、少数派組合であっても団交権をもっている利点を生かして、職場の仲間と一緒に話し合いながら進めていけば成果はでてくると思う。そういうなかで、信頼感が少しずつ深まっていく。展望が具体的に広がっていくと思う。