

1 人の首切りも許さない

N 関労東 2010. 5 No32

東日本NTT関連合同労働組合

東京都千代田区岩本町2-17-4 NS20ビル1階 労働運動センター
TEL (03)5820-2070 FAX (03)5820-2080
E-mail info@n-kanrou.com http://www.n-kanrou.com

■発行責任者: 斎藤 隆靖 ■編集責任者: 田原 博

表1: NTTに残るのはわずか2%

年度	退職・再雇用(人)	残留(人)	割合(%)
02	54,460	1,190	97. 9
03	7,280	170	97. 7
04	7,360	140	98. 1
05	6,030	120	98. 0
06	5,830	120	98. 0
07	4,890	110	97. 8
08	3,120	80	97. 5
09	2,360	90	96. 3
累計	91,330	2,020	97. 8



退職・再雇用制度が導入されて8年。本人希望による雇用選択とは聞かへはいいが、大幅賃下げとセツトの事実上の50歳定年制です(表1)。4月19日の中央交渉では、制度廃止と違法行為の退職強要の実態について追及しました。

なくせ退職・再雇用

事実上の50歳定年制

黒字つづきでも厳しい経営環境？

(組合) 50歳退職・再雇用は、大幅な賃金引き下げをともない、モチベーションが低下する。直ちに廃止すること。
(会社) NTTの厳しい経営環境のなかで、収益と費用の構造改革を実施した。そのひとつが50歳退職・再雇用制度。会社として、最善のものをやっている。

(組合) 50歳の雇用選択のとき「説明と確認」だとして面談を繰り返し、退職強要をしている。
(会社) 退職強要などは全くしていない。

毎年黒字のNTT東

年度	経常利益
2000	141億
2001	75億
2002	633億
2003	978億
2004	976億
2005	842億
2006	903億
2007	674億
2008	653億

(単位: 円)

(組合) 3月8日の参議院議事録では、満了型選択者に面談を8回も行っている。東北への単身赴任、報復人事などまでいっている。明らか

退職強要の事実、苦しい言い訳

(組合) 退職強要の事実ならいくらでもある。例えば、東日本を選択した場合は人間ドックはないなど、意図的もしくは思えない誤った話しを職場上長がしている。また、上長に出せばいいはずの雇用選択通知書を、満了型を選んだ人のみ、セクター長や部長と面談するまでは通知書を受取りませんといい、ドギツイ言い方で面談を繰り返す。
(会社) 雇用選択をどこまで考えたのか、きちんと確認する必要がある。そのために数回の説明や面談は必要だと考える。

(組合) 退職・再雇用になれば10万円下がる。だから悩みに悩んだ上で決断している。面談は1回で十分。退職強要をしないようグループ各社の指導を徹底すること。

(会社) その管理者にとっては8回説明する必要があったからだと思う。「報復人事」ということは、話し全体がわからないのでコメントできない。全ての事実をつかんだ上で話しをしてほしい。

かな退職強要だ。
(会社)

厚労省の国会答弁

3月8日の参院予算委員会、ないか、とたえました。共産党山下芳生議員は、50歳になった労働者の9割以上に対する事実上の50歳定年制だ(表1は厚労省の答弁をもとに作成)。
厚労省の答弁によると、60歳を下回ることはできない」と規定している。違反では

退職強要は法律違反

また、埼玉では課長や支店長から8回もの退職勧奨がおこなわれ、「満了型を選ばば東北への単身赴任・報復人事」など脅迫まがいのことが行なわれている、と告発。これに対して厚労相は、「法令、判例の周知啓発に努め、必要があれば関与したい」と答弁しました。

時代劇の悪徳商人の定番は「越後屋」。NTT各社も越後屋系列かと思えるほどの無法ぶりが目立ちます。テールエル東日本では、①パート社員に契約社員への移行を呼びかけた。②内容は、勤務時間延長と大幅な賃下げとなるため、契約社員への移行を拒否。③すると、勤務を週5日から4日に変更し一方的な賃下げ。

越後屋系列？

北海道の地域会社では、契約社員を登録型派遣社員への転籍を、解雇をチラつかせて強要。
NTT西日本は、ライバル会社の顧客情報を営業拡大のために横流しをして、業務改善命令と個人情報保護法違反で嚴重注意。
嗚呼、絶句――。

ひとりで悩まないで あなたの悩みを一緒に解決します

こんなことはありませんか？

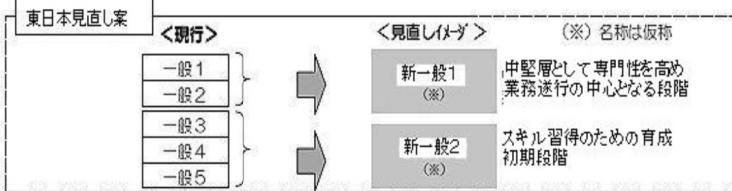
- 突然解雇を告げられた
- 残業代がもらえない
- セクハラを受けた
- パワハラを受けた
- 有給休暇がもらえない
- 労働時間が延長された
- 賃金が下げられた、他

秘密厳守
労働相談ほっとライン
03-6806-0255

ふるいにかける30歳代で賃金頭打ちを狙う 年令別の生活保障賃金は企業の社会的責任

連続C評価でも 新1級に進めない

4月より実施となった人事・賃金制度の見直しでは、新2級（これまでの3級）から、新1級（これまでの2級）への昇格の際に、「昇格させる『入学基準』を満たした者の中から行う」との



(注)上記見直し案は、今年4月より実施されています。

一文が挿入されています。そこで、MEとの団体交渉で、「入学基準」と表2の「連続C評価の標準的な昇格年数」の関係について質問したところ、「連続C評価の標準的な昇格年数(表2)は、あくまで標準であり、必ずしもこの年数どおりにならない」。入学基準が1級に昇格するための前提条件」との見解を明らかにしました。

表2: 連続C評価の標準的な昇格年数

新たな一般2級	大学卒	11年
↓	短大・高専卒	13年
新たな一般1級	高校卒	15年

表3: 成果主義アンケート結果

賃金の切下げのための制度	19.0
評価基準が不透明	18.6
やる気を失う	14.6
面談前に評価が決まっている	12.3
どんなに頑張ってもC評価	10.4
評価の非公開	10.4
人間関係の悪化	9.6
良い制度、このまま継続	0.8
その他	5.3

2010.2.9 N関労 (単位:%)

さらにすすむ
賃金激減の構造

1級に昇格するための入学基準については「資格基準に照らし合わせて決める」と曖昧な回答で、昇格する割合も明らかにしていません。つまり、会社のさじ加減ひとつで2級にすえおかれ、30歳後半で賃金上昇カーブは頭打ちになりかねません。

このような低水準の賃金体系では、まともに子供を産み、育て、次の社会の担い手をつくりだすことは出来ません。年令別に生活できる賃金を保障することは企業の社会的責任です。

輝け9条 生かそう憲法

日本国憲法は外国からの押しつけ憲法ではない

表4: ボーナス格差2倍

都 県 名	支給率
東 京	5.6ヵ月
神 奈 川	4.7ヵ月
埼 玉、千 葉	3.9ヵ月
その他の県	3.0ヵ月

60歳超え契約社員の待遇改善

60歳超え契約社員の年間ボーナスが約2倍の地域間格差(表4)がある問題について、①地域別最低賃金、②地域水準、③諸物価、の3点を勘案した結果との回答がME社よりありました。

しかし、09年の地域別最低賃金は、東京は791円、神奈川789円と殆ど差はありません。また、山梨は677円、茨城675円なども2倍近くの差はありません。地域水準、諸物価、も2倍近くの格差はないでしょう。私たちは、ボーナスの地域間格差の是正や福利厚生などの改善にむけ要求し、たたかいます。

映画紹介 ⑭



1945年夏、敗戦の人々の暮らしを一五歳の少年を通して描いた作品です。友人を爆撃で無くしそのショックから立ち直れない主人公の少年、兄を爆撃で殺され、両親を沖繩で殺され遠縁に預けられ毎日屋根に上がって沖繩の方角を見つめる少女、南方で片足

美しい夏キリシマ

03年日本DVDレンタル可

を無くした青年、そこに嫁ぐ娘、夫を戦場にとられ食べるために兵隊に身体を与える農家の妻、特別描いています。生きて、どう死んで行こうとしたのかをけっして声高ではなく淡々と描いています。だからこそ、その時代を必死で生きぬこうとした人々の姿が浮き彫りにされています。とくに、女性たちが素晴らしい。その生命力は常に地に足が付いているようでたくましさを感じます。

日本国憲法は、ともすればGHQによる「押しつけ」などと声高に叫ばれつつけています。こうしたなか07年4月NHKは「日本国憲法誕生」という番組で、わが国の憲法がどのようにして誕生したか、大要次のように放送しました。

①GHQは言論の自由化をすすめたが、政府の憲法改正案は明治憲法の根本原則・天皇の統治権はそのままであった。②GHQは、「自由と民主主義の文章として受け入れられない」と、欧米各国の憲法や民間の憲法改正草案などを参考に憲法改正案を作成した。③この憲法改正案は、戦後初の総選挙で構成された国会で審議され当初の改正案にもなかつた。