

NTTは50歳退職再雇用制度を廃止せよ!!

# LALUZ

2007年12月13日(水)第52号

**N関労** 西日本NTT関連労働組合

発行責任者 横林 賢二

連絡先：尼崎市西長洲町2-2-1 NTT 尼崎別館内

Tel.090-1070-6839 Fax.078-796-2434

E-Mail: w-nkanro@cpost.plala.or.jp

## 自由な雇用形態選択ではないのか？

### 「意向確認」に名を借りた執拗な「説得」

50歳になった社員にとって、人生の岐路に立つ「雇用形態選択」の時期となった。すでに意向確認の時期は終わり、いよいよ「雇用形態選択通知書」(事実上の退職願)の提出時期となっている。

激変緩和措置がなくなった昨年、生活のため「満了型」=NTT本体に残る社員の割合が大幅に増えており、NTT本体に残ろうとしている社員に対し、執拗な「説得」が行なわれている。

NTT西日本 北陸富山支店に勤務する土肥さんは、介護が必要な母を抱え、退職再雇用を選択すれば約2000万円の生涯賃金減となることからNTT本体に残る道を選択する旨決意した。

そして、退職・再雇用制度を推し進めるNTT労組を9月はじめに脱退。N関労に加入した。

だが、意向確認において満了型を選択する旨上司に伝えたとたん、課長をはじめ、部長、所長と5度にわたる執拗なまでの「説得」が始まった。

土肥さんのメモによれば課長からは「西本社の企画担当に配属になり、本社の人間なのだから上長の依頼があれば徹夜をしても資料を提出しなければならない。50歳以下の若い人たちとの競争になる。そういう激務に耐えられるか、それでも満了型を選択するのか、富山で仕事を続けたほうが得策ではないか」。また再三「お母さんのためにも富山に残ったほうがよいのではないか」との説得が続けられた。また、センタ所長からの伝言として「北陸には絶対残れない」との脅しも。極めつけはセンタ所長が「ゴルフからの帰り」と称し本人不在の家庭訪問までしている。

脅かしによって意向を

変えさせようとするのはパワハラだ!!

本人が本体に残ると宣言しているのに、会社はなぜもこのように執拗に「説得」を続けるのか、N関労はこの問題を重視し、ハイホン北陸に対して要求書を提出、12月6日に団体交渉を行った。またNTT西日本本社に対しても口頭で執拗な「説得」をやめさせるよう申し入れた。

この申し入れ以降、土肥さんへの上長たちの態度が急変した。自分たちのやっていることの重大性にどうやら気づいた模様である。

土肥さんは会社側の執拗な退職勧奨に負けることなく、12月10日、満了型を選択し、雇用形態選択通知書は不提出とした。(次号にハイホン北陸との団体交渉記録掲載予定)

**解説** 退職勧奨とは？

任意の意思形成を妨げる行為は違法

(1974年9月28日山口地裁下関商業高校事件判決より抜粋)

退職勧奨は・・・被勧奨者は何らの拘束なしに自由にその意思を決定しうるのはもとより、いかなる場合でも勧奨行為に必ずしも義務もないと解するのが相当である。・・・いずれにしても、被勧奨者の任意の意思形成を妨げ、あるいは名誉感情を害するとき言動が許されないことは言うまでもなく、そのような勧奨行為は違法な権利侵害として不法行為を構成する場合があることは当然である。

# 対西本社会体交渉記録

2007.11.15 (組合側文責)

## 1. 土肥組合員への退職再雇用選択強要について

組合) 富山の土肥組合員は今年、退職再雇用選択にあたり、満了型を選択する意思でいるが、これに対し、会社は上長をはじめセンタ長、部長までも含めた5回におよぶ説得活動が行われている。いい加減に止めるよう、本社として - 北陸への働きかけを要請してあったがどうか。

会社) 事実経過は聞いている。意見があったということは伝えた。対話は5回あったと聞いているが詳しい内容までは承知しない。

組合) 土肥組合員のメモによれば「満了型を選択し、西日本本社の企画部へ配属されれば徹夜をしても仕事をやり遂げなければならない。また、50歳以下の若い人たちとの競争になる。激務に耐えられるのか」等、パワハラ・恫喝としか思えない内容だ。北陸と交渉し、いずれは本社と交渉することになる。また第三者機関への提訴も考えている。

会社) 要請があれば交渉に応じる。

## 2. 単身赴任手当の利子について

組合) 吉川組合員の単身赴任手当支給の遅延については利子を要求していたが、なぜ支払われないのか。

会社) 現通達上7月1日以降の前寮での滞在を仮住居と判断し、7月分を支給しなかった。その後の交渉で通達の解釈の変更で支給するようにした。その間は討議中なので解決してからの支給とした。

組合) 解釈を変更したのは会社である。当方は事例を示し、要求しただけで給与規則や旅費規程、社長通達等が見直されたわけではない。現行の規則等でもあらかじめ、予想していなければいけないケースだ。遅延の原因は会社の規則等の理解不足にある。よって利子を支払うべきだ。

会社) 話がついた時点での解釈変更なので利子補給の対象にならない。仮住居期間があれば支給対象にはならない。今回は居住している寮から新職場へ通勤し、そのまま寮を変わっているの、そういう事案について支給するように解釈を変更した。

組合) 解釈の変更で支給が5ヶ月遅れたのは事実だ。

会社) 事実であるが、討議中なので利子支給にはなじまない。

組合) 平行線なので継続交渉とする

## 3. 単身赴任手当の性格について

組合) 単身赴任手当を支給する性格について主旨を確認したい。

会社) 回答書のとおり、住居を家族と異にするものに支給している。

組合) 以前の交渉で、地域加算手当はインセンティブという考えに変わったといわれたが、単身赴任手当は「二重生活を強いられることによる生活費を補うためのもの」だと考えてよいのか。

会社) 単身赴任手当はインセンティブではない。二重生活で負担増になることに着目して手当てを支払っているが、100%の生活費補填ではない。限定的なもの。事象に対する支払いも含め、総合的に判断し支給している。

## 4. 単身赴任手当支払い始期について

組合) 現行の給与規則、旅費規程、社長通達による単身赴任手当の支給条件は実態にそぐわない。前日まで旧局所で勤務し、次の日は新局所へ顔を出すことになる。例え、土・日を挟んだとしても新住居への入居は不可能に近い。我々の知る範囲でも1日の入居者はいない。また、仮住居滞在中は単身赴任手当の対象にならないのはなぜか。

会社) 一定の基準を設けて支払うことができるので、1日主義として支払っている。仮住居滞在中については住所が確定しておらず、単身赴任も確定していないことによる。

組合) 仮住居滞在中も単身赴任であることに変わりはない。また、旧職場で単身で赴くのか家族連れで

赴任するのか、または通勤かを判断し、すでに決定している事柄ではないか。

会社) 途中での変更もありうる。事実その事例もある。会社として確実性をみている。

組合) それでは一步譲歩して仮住居滞在中の支払いはともかく、生活費なら日割りでの支給も有りうるのではないかと。検討してはどうか。

会社) 要求は否定しないし、考えも否定しない。が手当ての支給の始めと終わりは現行決められている話だ。地元へ帰ったあとも、社宅を出ていない場合も支給している。

組合) 本当にそうなのか。

会社) ちょっと待ってください。支払っているかどうか調べます。(後日、支払われないことが判明)

組合) この件についても継続交渉としたい。

会社) 了解。

## 5. 寮要求について

組合) 寮長に要望書を提出したが、旗塚寮のみ回答及び改善がなされた。他の寮(宝塚、正雀寮)には回答すらない。指導はしてもらえるのか。

会社) 事実確認はします。

組合) エアコンが珍しい時代ならまだしも冷房の付加使用料(月々1000円)については時代錯誤だ。冷房のみなら長くても半年しか利用しない。毎月請求されることには違和感がある。また、毎日を替えないといけないものや、音がやかましいものに使用料を払うのは納得できない。見直してはどうか。

会社) 改善の否定はしないし、主張は一定理解する。意見として伺っておきます。

## 6. 中期事業運営の見直しについて

組合) 今回は提案を受けて質問だけとする。

加入権センターの全国集約機能とは?なぜ全国集約が必要なのか?西日本で2拠点か。

会社) ブロックをまたがって2拠点。拠点は別途決まれば報告する。現在拠点は検討中。集約時期は20年7月。

組合) 新宅内会社とは?また労働条件は?サービス拠点は?

会社) 会社設立は20年4月に、業務開始は20年7月をめどとしている。労働条件は未定である。サービス拠点は地域会社がこれから検討する。

組合) 人員の流動はあるのか。

会社) 拠点を集約すればある。

組合) 雇用選択のスキームは変わらないのか。

会社) 変更はない。仕事が府県を越えてその仕事についていくことを同意すれば府県は変えることができる。

組合) 仕事が県域を越えたときについていかなければ、営業へ変更となるのか。

会社) 府県域でどういう内容になるかは不明。

組合) 116の業務をマーケティングアクトへ委託するのはいつからか。

会社) 20年7月をめどの提案。将来的には集約も含んでいきたい。「IPコールセンタ(仮称)」のアクトへの移行は21年7月を予定している。116センタのブロック内夜間広域集約は、20年第一四半期以降、整った地域から移行する。

東京116分散受付業務は20年第2四半期以降、整い次第アクトへ移行する。

組合) NTT西日本本体の義務的業務を行なう地域事業本部および支店へは、いわゆる満了型社員は従事できるのか。

会社) できます。(以上)

## お詫び

前号の記事に何箇所かの誤りがありました。訂正し、謹んでお詫びいたします。

NTTグループが東京高裁へ控訴した日は11月2日ではなく、11月1日の誤りでした。N関労が会社へ「控訴するな」と要求書を提出したのは11月24日ではなく、10月24日の誤りでした。以上はいずれも1ページです。4ページ右段本文1~2行目「IPオペレーションセンタ」ではなく、「ITオペレーションセンタ」の誤りでした。

## 歌い続ける!! はたらくものの音楽祭

「つくれ歌を! うたえ歌を! 自らを表現する40年の歴史を明日につなげて...」をテーマに、日音協「はたらくものの音楽祭」が9月14~16日、東京で開催された。

祭典は14日、15日の両日が神田駿河台全電通ホールで大音楽祭、16日は池袋西口公園で野外コンサートのプログラムで行われた。

総評が解散され、連合へと母体が変わり、また職場の合理化の進行の中で確かに参加者はひとところと比べ激減しているものの、今年は40回祭典ということもあり、野外コンサートも含め、3日間の開催となった。

そういう中でも「歌い続ける」仲間の姿に勇気づけられたり、自分自身がステージに立てないもどかしさもあり、祭典の全体合唱は何10曲も全員で歌うという実行委員会の配慮に嬉しい思いがした祭典となった。

全体的に見ると、南よりは北、東北、北海道の発表が多く、北高、南低という状況だが、長野の「パール



(ファミリーで参加した長野のパールライス)



(右端がまとばさん)

ライス」の夫婦と3姉妹というファミリーでの参加は毎年ながら、微笑ましい光景を見せてくれている。

北海道では、退職し60を過ぎたまとばよしおさん(「俺たちは大地の風」を初め数々の歌を書いた人ですが)にもお会いできた。彼は昨年の祭典は「青森だから行った」ということで、去年から参加しているとのこと。

不当配転という中で祭典に参加することすらままならない状況だが、祭典に参加すること。仲間の姿を確認するだけで勇気が湧く。来年も何とかと参加したいという思いが広がっている。

最後に日音協東京都支部の仲間が裏方を担った今回の祭典。東N関労の仲間もその中で献身的に働いていたことも報告しておきたい。(山下悟)

### おふさいど

### 誰がアドバイス?

富山の土肥さんに対し、会社は「アドバイス」と称して6回にも及ぶ退職勧奨を行っているが、中にはこんなユニークなものもある。N設備部長、Gセンタ所長と土肥さんとのやりとりである。

N部長: 満了型を選択し、仮に大阪に勤務になったとき、週末は帰郷しないのですか。お母さんの面倒はどうするのですか。帰郷実費は半年で7回しか出ませんよ。そうですねGさん。

土肥: 帰郷旅費は必要があれば自腹で帰ります。

N部長: 私も大阪に2年間単身赴任していましたが、毎週帰郷していた。経済的に大変だった。

土肥: 満了型を選択すれば60歳退職時に1千万残ります(住宅ローン返済後)。50歳退職・再雇用を選択すれば1千万の借金が残ります。自腹で帰郷しても問題ない。

N部長: え~、そんなに違うの? Gさん本当ですか?

G所長: う~ん。

N部長: Gさんどうなんですか?

G所長: うなずく。.....(土肥さんメモによる) まるで土肥さんがN部長にアドバイスをしている.....?(kanet)