2013 年 3 月 31 日

ＮＴＴ50 歳定年制の廃止と新処遇制度

榊原雅樹（通信労組　静岡支部）

1.　５０歳退職・賃下げ再雇用制度とのたたかい

1）５０歳退職・賃下げ再雇用制度とは

ＮＴＴは、2002 年 5 月に経営改善施策として、従来の固定電話に関する業務すべてを新たに作った子会社に全面業務委託しました。それにともない、50 歳以上の社員に対し、①「一旦ＮＴＴを退職し、賃金２割～3 割カットで新子会社に再雇用する」、②「ＮＴＴに残る。ただし、ＮＴＴには従来の業務はないので、職種は変り、職場は全国流動」の二つの道の選択をせまり、50 歳以下の社員に対しては、「ＮＴＴ在職で現在の職種、職場の新子会社に出向」、としました。これは実質「50 歳定年制」です。ＮＴＴの就業規則では、定年は６０歳と定められていますが、その後毎年５０歳を迎える社員はこの二つの選択を迫られ約 10 万人の社員（廃止前の 2011 年度の再雇用者まで含む）が最大3割の賃下げで地域会社に再雇用させられ、退職に応じなかった 2200 人の社員は異職種変更で長距離通勤や遠隔地配転を伴う業務に再配置しました。

2）５０歳退職・賃下げ再雇用制度導入の背景

ＮＴＴは、1999 年7月1日純粋持株会社とその傘下の東日本会社・西日本会社とコミュケーションズに分割されました。純粋持株会社は、社員ﾘｽﾄﾗと賃金引き下げ、そして持株会社に利益を吸い上げることで大儲けできるという会社方式にするというものでした。さらに、分割後の 1999 年 12 月、3カ年計画を打ち出しＮＴＴ東・西会社の社員2万 7000 名削減の 2000 年計画を強行しました。この計画は、全国 1370 カ所あった電話局を 350 カ所に統廃合し、全国の営業窓口をすべて閉鎖するものでした。また、政府与党は 2000 年（平成 12 年）11 月、「第二次ＮＴＴ改革与党プロジェクトチーム報告」で、「ＮＴＴ東・西の高コスト構造の是正」を打ち出し、「雇用流動化の促進」「持株会社の保有する株式等の資産を有効活用し…」等をうたいＮＴＴに対しﾘｽﾄﾗを行うよう提言を行いました。ＮＴＴは、2001 年4月発足した小泉内閣が打ち出した「構造改革」路線に便乗し、同年4月、「ＮＴＴの構造改革」と称して「ＮＴＴグループ3カ年経営計画（11 万人ﾘｽﾄﾗ計画）」を発表しました。持株会社は、子会社であるＮＴＴ東・西会社のﾘｽﾄﾗを実施させるために、地域子会社を作らせ業務の全面外注化と「５０歳退職・賃下げ再雇用」制度の導入という、かつて日本企業が取り入れたことのないﾘｽﾄﾗの手法を編み出し強行させました。このような大規模で社員に激痛を与えるﾘｽﾄﾗを会社が一方的に進めることが可能だったのは、ﾘｽﾄﾗを行う東・西会社が純粋持株会社の 100％子会社であったからでした。そして、純粋持株会社方式がﾘｽﾄﾗをスムーズに遂行できる会社組織であるとして、大企業・財界が純粋持株会社「解禁」を望んでいたものであり、ＮＴＴはその実践の第一号となりました。

３）通信労組（全労連リストラ闘争本部）の、たたかい

ＮＴＴ11 万人ﾘｽﾄﾗは、日本の労働者全体にかけられた攻撃であり、今後このようなﾘｽﾄﾗを許せば、さらに雇用破壊、賃金破壊が進み、労働者の生活が守れなくなるとの判断で、通信労組と全労連は共同して 2001 年7月に「全労連ＮＴＴﾘｽﾄﾗ対策本部」を設置、その後、対策本部から「全労連ＮＴＴﾘｽﾄﾗ闘争本部」に名称変更しました。全労連ﾘｽﾄﾗ闘争本部は、全労連の機関会議での意思統一、各地方ブロックでの意思統一するために積極的に全国オルグに回りました。九州ブロックなどでは、大分支部組合員（尾石･阿部等）の遠隔地配転を止める大きな役割を果たし、ブロック代表全員での西日本本社への要請も実施しました。全労連の方針が地方組織に届き、多くの地方労連で通信労組組合員の遠隔地配転を踏み止まらせる役割を果たしました。特に「育児･介護休業法26条」の「配転での配慮義務」を活用し、大分の尾石さん阿部さん、山口の小田さん、福島の吉田さん、長野の辰野さんなどが地元に留まり、再配置をさせることができました。また、遠隔地配転を踏み止まらせるために、全労働省労働組合のみなさんに各地方で大きな協力を得て、ＮＴＴへの労働局からの指導などを実現させました。通信労組は、ＮＴＴの違法なﾘｽﾄﾗを断罪し、不当な異職種･遠隔地配転を取り消すために裁判でたたかう決意を固めました。

通信労組は 2001 年8月の全国大会で、組合員に多大な損害と配転での不当な措置があれば組合員の利益を守るために裁判でたたかうことを意思統一しました。2002 年5月にﾘｽﾄﾗが強行され、不当にも異職種･遠隔地配転された組合員、北海道5名、東京 10 名、静岡3名、名古屋5名、大阪 23 名、松山3名、福岡1名の組合員 50 名が原告となり 2002 年9月、各地方裁判所に提訴しました。全国原告団の結成と同時に全国ﾘｽﾄﾗ弁護団を結成し、必要のつど全国弁護団会議を開催し、相互に協力しながら裁判が進められました。裁判闘争を前進させるためにﾘｽﾄﾗ闘争本部は、パンフ「ﾘｽﾄﾗに負けない－ＮＴＴﾘｽﾄﾗ反対･50 歳定年制廃止を」を3回･6万部発行し、「労働のルール破壊とどうたたかうか」のブックレットや「ﾘｽﾄﾗとたたかうＡＢＣ」でＮＴＴのたたかいを掲載し、これらを活用しながら裁判闘争を社会に広げていきました。

4）.「全国リストラ反対」裁判闘争の状況

1. **北海道ﾘｽﾄﾗ裁判**　･原告5名（4名は道内配転、東京への配転は石黒原告）

札幌地裁は、5名原告に対し「業務上の必要性はなし」と慰謝料３００万円支払命令の全員勝利の判決。高裁は、両親介護の必要性を認め、配転無効として、石黒原告に慰謝料１５０万円支払命令の勝利判決。他の4名の請求は棄却され、高裁判決が最高裁で確定。

石黒原告の判決は、年老いた両親（苫小牧在住）を介護すべき強い事情があったとし、育児･介護休業法第２６条の趣旨に反する人事権の濫用があるとした。そして、両親と同居していなくても息子が両親を訪ね介護することも介護に当たるとしたことは大きな成果でした。

2. **東京ﾘｽﾄﾗ裁判**　･原告１０名（山形から2名、北海道から2名、群馬から2名、宮城から1名、新潟から1名、三多摩から1名、福島から1名－首都圏へ）

福島から東京に配転させられた原告吉田さんは両親の介護があり、裁判所の和解勧告により自宅から通勤できる水戸市に配転となり原告を降りました。東京地裁は、原告9名の請求を棄

却、高裁も同様に棄却、最高裁も上告を棄却。この裁判途中で、原告の吉田さんが自宅から通勤できる場所への再配置を勝ち取り、長野の辰野組合員が、長野で息子の養育が必要にもかかわらず群馬に配転させられた件で、「育児・介護休業法26条違反であり長野に戻せ」のたたかいにより、長野への再配置を勝ち取ったことは裁判闘争が大きな役割を果たした結果でした。

3. **静岡リストラ裁判** ・原告3名（静岡から名古屋へ）

静岡地裁は、原告3名の請求を棄却、東京高裁も請求を棄却、最高裁も 2012.9.28 上告を棄却し敗訴が決定しました。石川原告は地元に戻り、鈴木・岡本原告の2名は愛知に配転のまま退職となりました。

4. **愛知リストラ裁判** ・原告6名（福岡から1名、三重から1名、石川から1名、富山から2名、高知から1名）

原告4名は地元に戻り、三重原告の1名は名古屋に配転中であったが、その1名も今後の人事で配慮するとの約束で和解が成立。しかし、三重の1名は、愛知に配転のまま退職となりました。

5. **大阪リストラ裁判** ・原告23名（徳島から1名、香川から1名、岡山から1名、大分から1名らは大阪へ。大阪から19名が名古屋へ）

大阪地裁は、原告3名（両親の介護、妻の介護、本人の病気）に対し、配転無効・慰謝料200万円の支払いを命じ他は棄却。しかし、高裁では、3名の慰謝料を上積みし大阪から名古屋への配転者17名全員の配転を無効として合計900万円の慰謝料の支払いを命じ、他の4名は棄却。最高裁で高裁判決が確定。大坂裁判のたたかいでの大きな成果は、裁判途中で原告全員が地元地域に再配置を勝ち取ったことと判決で、大坂から名古屋に配転させられた原告全員に「業務上の必要性なし」の違法な配転であったことが確定し、「いやがらせ・みせしめ配転」が断罪されたことは、大きな成果でした。

6. **愛媛リストラ裁判** ・原告3名（2名は名古屋へ、1名は大阪へ）

松山地裁は、3名の請求を棄却。高松高裁は、原告3名それぞれに200万円の慰謝料支払いを命ずる逆転勝訴判決。高裁判決が最高裁で確定。高裁判決は、「60歳満了型を選択した社員に対しては、長年勤務し、かつ、本人が希望する勤務地（松山）には原則として戻さないことを前提とした、不当な差別的意図を推認することができる」と「退職」に応じなかった社員に対する嫌がらせ配転の意図を明確にして断裁されたことは、通信労組がはじめから訴えていた「嫌がらせ・見せしめ配転」は違法との主張が認められた重要な判決でした。

5) たたかいで勝ち取った成果と教訓

この「50 歳退職・賃下げ再雇用」制度は、11 万人リストラを遂行する手段としてその役割を担い、毎年 50 歳になる社員への「雇用選択」という退職強要は、NTTグループ社員を悩まし苦しめてきました。闘争本部としての最大の目標であった実質「50 歳定年制を廃止せよ」の要求が、2002年5月の 11 万人リストラ強行から 10 年目にして廃止に追い込むことができました。NTTがこの制度を維持することができなくなるように追い込んだ背景には、私たちが一貫して反対の

たたかいを広げ、職場での矛盾や要求を広げ労働者の悩みに応えてたたかった結果でもあります。① 毎年取り組んできたＮＴＴ総行動での大量宣伝がＮＴＴグループ労働者を励まし、激励を与え、リストラに賛成するＮＴＴ労組の組合員に影響を与えてきました。2010年のＮＴＴ労組の全国大会に職場からの声として意見反映され、N労中央本部は「廃止を含め65歳までの雇用継続とあわせて検討する」と発言せざるを得ないところまで追い込まれていました。職場で配布する一枚一枚のビラが状況を大きく変化させる力になることを教えてくれました。② 各地でのＮＴＴ事業所への廃止の要請も大きな影響を与えました。また、裁判での勝利も大きく影響を与えたと確信するものでした。組合員の少ない県でも「共闘会議」等の大きな支援でＮＴＴを包囲する力になりＮＴＴを追い詰めてきました。③ 改正「高齢法」の制定等により、社会的に65歳までの雇用継続が叫ばれているところで、ＮＴＴ東･西会社本体には 60 歳以降の雇用継続制度が存在しない矛盾がおおきくなっていました。④ この制度により、「退職」しない社員には、従前の仕事を剥奪し異職種･遠隔地配転を強要することで職場で永年培った技術継承の不可や熟練技術者の不足が大きな問題となっていました。

2．新たな「処遇体系の再構築」の提案

1）30代からの賃下げと格差拡大

ＮＴＴグループ各社は 2012 年４月以降数次にわたり、通信労組に対して「再構築」という賃金制度の改悪を提案してきました。これはＮＴＴグループ８社（持株会社、東日本、西日本、コミュニケーションズ、ファシリテーズ、コムウェア、データ、ドコモ）に提案されたもので、若干の違いがありますので本稿では東日本の提案を中心に述べます。この提案は、2013 年度から 50 歳定年を廃止するものの、10 月に世代に応じた新たな処遇体系（評価・賃金制度）を導入するとともに 60 歳退職雇用スキーム（雇用の体系）を創設するというものです。図１（別頁）にあるように、労働者をワークステージと称する四つの世代層に区分し、その「ステージ毎のレベルの伸長度合いに応じた処遇」を行うとし、35 歳程度までを「若年層」、50 歳程度までを「中堅層」、60 歳までを「ベテラン層」60 歳超えを「成熟層」に分け、それぞれの「役割の大きさ・発揮度の違い」で評価し、新たに設ける手当に反映させます。基本賃金は、現行の「資格賃金と成果加算」から「資格賃金と加給」（基準内賃金）に改変され、その水準を引き下げます。引き下げた分の原資は、成果手当や職責手当、地域加算手当を再編して新たに設ける「事業特性に応じた手当」と 60 歳超雇用スキームに振り向けるとしていますが、「中堅層」以降の基本賃金の引き下げと、新たな手当では報われない多くの労働者に賃下げが押し付けられる仕組みとなっています。最終提案では、Ｃ評価（普通評価）40 代から賃下げとなり 60 歳までの生涯収入で 800 万円近くの切り下げとなります。

2）60歳超雇用スキームという名のタダ働き

ＮＴＴが新たな 60 歳超雇用スキームとしているのは、年収 300 万円程度で雇用する「標準スキーム」と高い職務遂行能力や専門性に基づき優れた成果・業績を継続的にあ

げるごく一部の者を年収 400 万円程度で雇用する「ハイレベルスキーム」という安上りの雇用です。しかも、ＮＴＴの当初提案では、この期間の賃金の原資は会社から持ち出しせず、60 歳までの社員の基準内賃金の引き下げでまかなおうというもくろみであり、まさに 60 歳を超えた雇用はタダ働きになるというとんでもないスキームです。もともと、60 歳雇用制度（キャリアスタッフ）は 1999 年４月に、年金開始年齢の引き上げに伴う処置として制度化されていたもので、これを 2002 年の 50 歳定年導入時に廃止し、賃下げで再雇用される地域会社に 60 歳超契約社員制度として移し変えたものです。新たなスキームなどといって雇用を延長するかのように装っていますが、もともとあった制度を大幅賃下げして復活させただけなのです。

ＮＴＴの提案を受けて、通信労組は 60 歳超雇用を口実とした若年世代からの賃下げを行う「再構築」を撤回する事を基本要求に、次の要求を揚げてたたかいました。①50 歳定年の廃止に際し、既選択者に対する是正処置を講じること。②50 歳定年に応じなかったことを理由に続けられている報復・見せしめの遠隔地配転を直ちに是正すること。③現行賃金水準を維持したうえで、速やかに 60 歳超雇用制度を制定すること。④一般職一級の賃下げにつながる資格賃金と成果加算の見直しを行わないこと。⑤地域加算手当（都市手当）を基準外賃金としないこと。⑥特別手当の水準切り下げを行なわないこと。⑦厚生年金支給繰り延べに際し、地域・広域会社の全ての 60 歳超契約社員に、支給繰り延べとなる構成年金額を手当として支給させること。この要求を掲げて、通信労組中央本部発行だけでも「再構築」批判ビラ６万枚夏秋のＮＴＴ総行動ビラ１６万枚、県支部発行の機関紙・ビラ合わせれば数十万枚を配布して提案の撤回を求めました。このビラがＮＴＴに対する労働者の怒りを呼び、連合加盟のＮＴＴ労組も臨時中央員会を開いて、ＮＴＴに対し一定の改善要求を出さざるを得ない状況を創り出しました。その結果、2012 年 12 月 7 日（ＮＴＴ労組が「再構築」提案に妥結した日）ＮＴＴは最終提案を行ってきました。当初「原資の持ち出しはしない」としていましたが一定の原資を積み上げたこと、「加給」部分のＤ評価(最低評価)への賃下げ降給をやめさせたこと、再雇用で地域会社等へ転籍となった労働者への無年金期間等への処置として一定の上積みをさせたこと等の成果を得ることができました。

3) 最後に

ＮＴＴは 2013 年 10 月から「再構築」制度を導入するとしていますが、通信労組は、今後も、「再構築」制度の撤回と、「成果・業績主義」賃金制度を廃止させるたたかいに取り組んでいきます。今後とも皆様の応援お力添えをお願いします。

以上