

N関労千葉

NTT東日本関連合同労働組合千葉支部
千葉市稲毛区稲毛東6-10-706 気付
E-mail: chiba@n-kanrou.com
http://www.n-kanrou.com

2003 11月 N関労千葉 NO. 3

発行責任者：島根俊作 編集責任者：山地 繁

NTT東日本は平成一五年度五〇歳の労働者に対して雇用選択を迫ってきました。以下の表に示すように十一月四日より社員周知を始め翌年の四月一日に再雇用というスケジュールです。東日本との団体交渉で、組合側から事実上の五 才定年制ではないかの問いに対して、会社側は就業規則では六〇才まで雇用は保障している、勤務地が変わるだけと言っています。

私達は、従来どおりの雇用継続で六〇才まで安心して働けるよう会社側には要求し、NTTで働く仲間のみなさんには雇用継続を求めるよう呼びかけます。NTT東日本は、事実上の五才定年制に結びつく事を避けるため就業規則には反映させないで毎年、限定的な「再雇用選択」の社

NTT東日本は理不尽な「再雇用選択」を止めよ！

長通達を出すこと
で法律規定の六〇才定年制を装っています。脱法的行為と言われる所以です。千葉県内勤務者で、初年度と昨年度で結果的に「満了型」選択となった人達の現状の勤務地変更を、報告します。NMビル内の法人営業部に一〇名、京葉法人（船橋）六名、東葛法人（柏）二名東京支店一〇名です。全国配転といつても東京および東京周辺となっておりません。しかしNTT東日本全体では北海道、東北、信越から東

京、NTT西日本では九州、四国から大都市圏へ「満了型」とみなした「労働者の配転を強行してあります。この不当配転に抗して電通労組や通信労組の組合員は配転取り消しを求め裁判闘争で頑張っております。N関労千葉は、基本的には会社が形式的であるにせよ終業規則で六〇

障しを保障
年制
歳定

ると述べていることを踏まえ、「雇用形態・処遇体系の多様化」に動揺することなく六〇歳定年制を強く主張していきます。「何も選択しない」場合、会社は「満了型」を選択したとみなすとしています。この「みなし規定」を認めるわけではありませんが、むしろこちらから「満了型選択と同時に勤務地や職種を指定」するののも一つの方法と考えております。雇用形態の選択は十一月一七日から面談等が

実施されています。一人で悩まず、早急に結論は出さないよう呼びかけます。N関労はこの「雇用形態選択」廃止へ向け頑張っています。ぜひ相談してください。「雇用形態の選択」を迫られるNTTで働く仲間の皆さん、五〇歳といえは子供の教育費や住宅ローンの返済等で苦勞している人が多いと思います。賃金の二割五分のカットで生活は厳しくなるばかりです。今ほど労働組合とはなにかが問われている時期はありません。N関労は皆さんのご相談をお待ちしています。

ひとりでは悩まず

相談しよう

一緒に悩み、考えます。

お気軽にお電話ください。

03-5820-2070



11月4日～
社員周知（新会社労働条件説明）

11月17日～
面談等実施（希望把握）

12月12日～
雇用形態選択通知書の提出

2月16日
会社決定通知（辞職承認通知書交付）

2月下旬
内定通知書交付

3月31日
退職

4月1日
再雇用採用通知書交付

雇用継続を選んだ仲間達の声から！

雇用継続を選んだ仲間の後の後

千葉支店法人営業部 に配属の仲間の声

私は二年前に「雇用選択」を迫られました。当時、息子がまだ大学生だったし、一馬力で家の借金も残っていましたので「満了型」を選択しました。なんとといっても、50歳を過ぎて能力と体力が下がって来たからといって「NTTは首だ、その代わりに賃金二割五分カット



で再雇用してやる」という会社の態度に腹が立ちました。すでに同じ手法を取り入れた他の企業もあります。このようなことが社会に広がれば日本の働く人はみんな低賃金不安定労働者にされてしまいます。若い人は夢も希望も持てなくなりそうです。全部で約三ヶ月に及ぶ研修を経て、今千葉支店法人営業部で若い人達に混じって働いています。初めの一年間は周りで話している仕事の話が理解できず、ただ出勤するのが仕事といった状態でしたが、今は大分慣れてきました。周囲の仲間たちも親切でいい人ばかりで孤立感を味わうようなこともありません。「満了型」を選んででも配置される職場は大体決まっていますし、そこには「満了型」の先輩がすでに居ます。NTTとの雇用を継続し60才定年まで一緒に頑張りたいです。

東京支店営業企画部 光IP・PT成増ビルに 配属の仲間の声

一年目は千葉支店東葛法人営業に配属になりました。その後「人事」で東京支店、光IP販売PT（成増ビル五十一人、千住ビル八十八人）職場への配転でした。半数近くが北海道、東北信越からの単身赴任者（女性も含む）です。私は通勤に往復四時間、お客のところまで行くのに往復2時間と6時間の電車を乗り継いでいきます。仕事は光ファイバー商品「Bフレツ」の外販ですが、エリアだけを指定され、勝手に売って来いという「飛び込み営業」です。毎日足を棒にして訪問営業しています。会社は「効率的な人事、仕事のあるところに配置する」「より高度な仕事をしてもらう」と配転させたといっています。しかし、飛び込み訪問によるエリア営業が、効率のよい、Bフレツ販売になっていません。個人宅はインターホン越しの対応がほとんどでストレスの貯まる仕事となっています。会社の意に沿わない労働者を退職に追い込むことを目的に作られた職場です。職場の仲間は「会社は我々に

は辞めてもらいたい」「何でもんな仕事をしなければいけないのか」「一年あるのかな」と怒り、ため息の感想が共通に話し合われています。会社は取りあえず、単身赴任させ嫌がらせの為に職場を作りましたが、仲間には元気がです。会社の攻撃に負けるものかという意気込みがヒシヒシと感じられます。休憩室も無し、お茶も飲めない職場でしたが、働きやすい職場をめざして少しずつ改善しています。

NTTは退職者の年金にまで手をつけるな！

雇用継続を選んだ仲間の後の後

NTTは、労働者に「赤字」の責任を転嫁するやり方を、今度は年金を頼りにしている退職した仲間達にも犠牲を要求してきました。NTTの企業年金制度は1992年に発足しました。退職金の28%の運用ということ、NTTとして退職金を全額一度に払わないで、会社の資金運用に役立たせるといふ目的の発足でした。当初運用利率7%以上ということで、有利な制度でしたが、2002年度はマイナス4.6%という運用利率になっていきます。そして退職・再雇用の押し付けで7万人を越す退職者の急増で年金需給の既裁定者約13万2千人、年金加入者13万1千人となり、運用悪化になつていくものです。その為NTTは、先ず現行の適格退職年金制度を規約型の確定給付年金に切替え、支給額の減額を簡単にできる制度にした上で、給付率を現行4.5%を1%程度に引き下げようと提案しています。加入者の三分の二以上組織されたNTT労組の機関決定で大枠は拘束されますが、既裁定者分に手をつけるには、2004年3月末までに権利を有する退職者の三分の一以上の反対があれば阻止できます。生活を守るために、不同意の意思表示をしましょう。契約を守らせましょう！