

1人の首切りも許さない

N関労東 2009.11 No29

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

業績は好調なのに、労働条件下りはなし

表1: 113センターの主な統廃合計画

2008年度下期	2009年度下期~
終日拠点10か所	終日拠点6グループ
	山梨→東京
	東北5県→宮城
旭川→札幌	長野、新潟→北海道
茨城→千葉(夜間のみ)	船橋→千葉
	神奈川西→神奈川東

悩ましい50歳の雇用選
択(NNTに残るか、賃
下げ・再雇用かの選択)
の時期がやってきました。
そして管理者は、「単身
赴任になってもいいのか」
「仕事が代わってもいい
のか」と、賃下げ・再雇
用を選ぶようにと誘導を
してきます。
しかし、08年頃より状

NTT東日本は毎年黒字のなか、退職・再雇用制度導入などで賃金は激減。そして、大幅賃下げとひきかえに選んだ今の職場で働ける「約束」は、東北では113センターは1箇所に集約。また、時間年休は年間5日間に制限など、業績好調のなか労働条件は低下の一途をたどっています。

50歳、賃下げ・再雇用制度 次々になくなる、今の仕事・職場

況は一変しました。料金
や116の業務は、地域会社
から他のNNTグループ
会社に業務が移されてい
きました。特に料金では、
全体の60%にあたる15
00名が、これまでのス

キルはパーになり、Bフ
レッツ販売などに配転に
なりました。
また、113業務の場合は
県域を超えての統廃合が
行なわれます(表1)。
大幅賃下げとひきかえ

5 日間に制限、時間年休 仕事と家庭の両立に逆行

提案の落とし穴

9月30日、NNT東日
本より1時間を単位とし
た年休の導入提案があり
ました。例えば、9時始
業の場合は、1時間単位
を3回連続してとれば12
時からの昼食休憩後の13
時からの勤務となり、現
行の平日年休より使い勝
手が良さそうです。
しかし、今回の提案で

は、①1時間単位の取得
回数を最大5日間と制限
し、②取得回数の制限が
なかった2時間年休は廃
止するとしています。

最低条件への 引き下げ狙う?

一番の問題点は、2時
間年休を廃止する明確な
理由説明が会社からない
ことです。2時間年休は、

小さな子供を抱えた女性
組合員や介護休暇制度な
どがない時代に働き続け
る条件の向上のため、勝
ち取った制度です。
その後、創設された看
護休暇は、1年5日間が
限度で無給です(1日6
千円の見舞金あり)。介
護休暇は、①申請は1週
間前まで。②期間は1週
間以上(ライフプラン休
暇の積立の範囲)という

もので、貧弱な制度です。
今回の時間年休の制限
は、育児や介護を抱える
方などへの配慮に欠け、
「仕事と家庭の両立」を
掲げるCSRに逆行して
います。
NNTは、時間年休を
5日間に制限する理由を、
「改正労働基準法に基づ
き導入する」としていま
す。労基法は最低限度の
指標です。こうした理由
から導入を許すと、労働
時間や賃金などの労働条
件も、労基法の最低基準
にまで引下げられること
につながりかねません。

ネット検索すると次の
ような書き込みがありま
した。①大企業でこのよ
うなミスはとんでもない
話。②これを事務処理ミ
スで通すところが凄いな。
定番の手口じゃん……。
③天引きしておいて納付
しない↓差額でウハウハ!
のつもりだったが、コト
が露見してしまいそうに
なり「事務処理のミス」
として事態の收拾、とい
う印象を受けるんだが。



に「今の職場、今の仕事」
を選んだはずが、会社の
補償はおろか、謝罪の言
葉すらありません。
雇用選択は、人生後半
の重要な分岐点です。一
人で悩まず、みんなで話
合いましょう。連絡をお
待ちしています。

雇用選択 どうしたらいいの?

雇用形態選択を迫られる時
期となりました。一人で悩まず、
みんなで話合しましょう。経験
者の話も参考になります。連
絡をお待ちしています。
パワハラ・セクハラ、その他の
労働相談もお待ちしています。

秘密厳守
労働相談ホットライン
03-6806-0255

年金4千人未納

NNTグループ
が03年までの6
年余に、社員ら4
千人近くの給与や
賞与から厚生年金
保険料の個人負担
分を天引きしなが
ら、一部を国に納
めていなかったことがわ
かりました。会社の事務
処理ミスが原因とみられ
ています(上図「朝日」
09・8・22)。

他社に比べて見劣り、シニアの賃金

60歳超え契約社員はつらいなあ

①現役のときと仕事は同じだが、労働条件は極端に下がった。②人間ドック・食事補助・2日年休などの福利厚生面を充実してほしい。③現場では

表2: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

表3:フルタイム勤務の賃金比較 単位:円

社名	基本賃金	ボーナス	
私鉄A社	21万(月給)	5か月	
私鉄B社	21万(月給)	50万	
NTT	シニアプロスタッフ	20万5千(月給)	5.6か月
	シニアエキスパート	17万3千(月給)	5.6か月
	アゲイブスタッフ	13万9千(月給)	5.6か月
	フルタイム	885(時給)	5.6か月

(注)NTTのボーナスは東京地域



時給1500円ぐらいのパートに、時給885円の60歳超え契約社員が仕事を教えている現状もある等々、これらは60歳超え契約社員の率直な声です。

一流企業のNTT労働条件は三流?

60歳超え労働者の賃金は、首都圏の私鉄2社とくらべNTTは見劣りしています(表2、3)。

特にフルタイム勤務の賃金を、評価制度のA、D評価のように差別化し、全体の賃金を低く抑える構造をつくっています。また、ボーナスは、最大2か月の地域間格差をつけ、週4日以下の勤務の労働条件も放置されたま



N関労千葉支部第8回大会

怒 退職・再雇用制度 健康無視の配属

10月3日N関労千葉支部第8回定期大会が千葉県鎌ヶ谷市で開かれました。大会では、①50歳の雇用選択をむかえる方からの「年間180万も賃下げされたら生活が成り立たない、NTTに残りたい」などの相談に対する取組み。②1日4回のインスリン注射を行い、過去3回ほど失神し、内1回は救急車で搬送されたこともある労働者を、通勤時間90分かかると外販の職場に配転された問題(その後、職場の取組みで改善)、などについて報告・討論されました。

ます。私たちは、こうした状況を改善するために、たかいつづけます。

年金受給開始年齢までの定年延長を

06年4月に「改正高年齢者雇用安定法」(高年法)が施行されました。

この法律の精神は、①少子高齢化の進展の中で高年齢労働力の活用が必要。②年金支給開始年齢の引上げの中で、生計維持のための収入確保、社会保障制度の支え手の確保が必要。③高年齢者が社会の支え手として活躍できるように65歳まで働ける労働市場の整備が必要、としています。

60歳定年退職では、年金が支給されるまでの間、老後の蓄え等を切り崩して生活費にまわさなければなりません。60歳を超えてからの就職は、求人情報を調べても厳しいものがあります。こうしたなか、各地でNTTに対して「高年法」違反の裁判「50歳退職再雇用制度」違反の裁判がおこなわれています。

映画紹介 ①

うです。

2007年、約3万人の労働者と10万人を超える家族が暮らしていた四川省成都の国营軍需工場が50年の歴史に幕を下ろしました。跡地は「二十四城」として民間企業が商業再開発することになるそうです。

100人以上の労働者に取材し俳優に語らせるフィクションと実際に働いていた人々が語る部分

工場跡地に静かに座るフー・シーケン。彼は遠い記憶をたぐり寄せ工場閉鎖の続いた文化大革命の辛い時期を語り始める。1990年、大量解雇でリストラにあったホウ・リイジョン。

四川のうた

08年 中国

彼女の「私たちは不真面目だった?」とみんなが主任に訊ねた」と鼻水をすすりながら語ります。1958年、工場移転で成都に移動したハオ・ダーリー。彼女は移動の途中、子供を見失ってしまいます。個人

の自由がなく緊張した時代、子供を捜すために留まることのできなかった自分を呪い続けました。バイヤーのスー・ナーは胸に染みわたります。(五)

1982年、成都生まれ。廃校になった学校の建物の中で「両親に「二十四城」に部屋を買うの。私は労働者の娘だもの」と成都の街を見据えながら夢を語ります。大躍進時代から文化大革命、そして改革開放政策、天安門事件を経て急激に進む経済成長の波の中で生きてきた人々。その一人ひとりの人生が私たち自身の人生と重なり深い感動と共に胸に染みわたります。(五)

そして企業には、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制度の廃止、のいずれかの実施を義務づけました。しかし、NTT東日本

また各地のハローワークでは、60歳定年の違法性を訴え、会社都合の退職にあたる雇用保険料240日支払いの審査請求をおこなっています。(五)