

NTT関連労働組合協議会  
東京都千代田区岩本町 2-17-4 米澤ビル  
労働運動センター  
TEL (03) 5820-2070 FAX (03) 5820-2080  
http://www.ag.wakwak.com/~tarmii

発行責任者：島本保徳 編集責任者：加藤勝年

## またOS化、雇用再「選択」を迫るNTT

NTT東日本

### ライブランの「多様化」!

NTT西日本は、9月24日「雇用形態・処遇体系の多様化の実施について」なる「社長達」を出した。昨年は「赤字・企業の存亡の危機・雇用確保」といった緊急避難的措置として「選択型の雇用形態・処遇体系の多様化を実施する」と主張してきたが、今年「ライブランの多様化」に変更した提案で、NTTの財務状況（赤字・黒字）に関係なく「50才になったら退職・再雇用」を恒久化しようとしている。

### ME東北・ME北海道OS化

NTT東日本は、支店法人営業部門の見なおし、支店の営業、設備、共通部門の見直し、技術総合センター、ネットワーク運営センター、専用サービスセンターのOS化と3センターの再編等を行い、ME東北はME宮城へ、ME北海道NSはME北海道へ移管する

### 11万人合理化に味しめたNTT

今年、5万6千人の「退職・再雇用」者を含め10万1千人のOS会社への異動と、1万4千人の希望退職を出した。この結果、02年度中間決算では、3千8百億円のコスト削減。電電公社・NTT史上初の売上減少というなかでもNTT西日本が分割後、始めての黒字を計上する等、利益の大幅な改善ができた。NTTは「構造改革」の「成果」をうたっている。

NTT内最大労組の全面的協力を得て、労働者をNTTから放りだし、「つまらなくなった」ので、またやるう、ということが。

## 千葉支部結成

10月12日

N関労結成後、2番目のN関労支部・千葉支部が結成された。10月12日、50名のNTT労働者、反首切り共闘の仲間が、1人の首切りも許さない「労働組合を作るう」とかけつけ、

闘う決意を固め合った。12月には、サービスク業、ME千葉との回交をはじめ。新三役はつぎのとおり。（委員長）島根俊作（副委員長）小柳敏郎・矢作信夫（書記長）菅野益光

### 東日本 「退職・再雇用」選択スケジュール

1月第1週 (6日から)	雇用形態選択の説明 「雇用形態選択通知書」を手交
1月中	面談
1月末	「雇用形態選択通知書」提出
2月末	辞職承認および新会社決定通知
3月上	内定通知書を交付
4月1日	移行

■「再選択」も同じスケジュール

### 不信・怒り渦巻く職場

「選択のチャンスは一度きりだ。再選択はあり得ない」と、昨年末から1月にかけて「退職・再雇用」に応じるか否か、決断を迫っておきながら、退職を拒否した労働者に対して再度「雇用形態を選択し直せ」と首切りを迫ってきた。

退職拒否者からは「2カ月間の研修を終えてやっと今の職場に落ちついたと思ったらまた配転するの、今度はなにをやれというのか、社員をもっと人間らしく扱え」という怒りが、一方では「チャンスは一度きりだと言っから、前回の退職・再雇用に応じた。今年もやるなら話は別だ。1年間の差額を返してもらいたい」「こんな不利益扱いを受けるのはNTT労組が認めたからだ。損害賠償請求をしたいくらいだ」という

怒りが渦巻いている。

### N関労とともに闘おう

「退職・再雇用」「再選択」スケジュールは、1月第1週に「雇用選択通知書」が配布され、1月末に提出を迫られる。この間、NTTを追い出すために様々な嫌がらせ・脅しが想定される。自らの考え方をキチツと持ち、毅然として会社と対応する。会社とのやり取りには「テープ」を取っておく。少なくとも、安易に会社と対応しない。「元職場・仕事」に戻りたい、などとOS選択を考えている場合は、会社側の文書で約束を取りつけること、などの決意と準備が必要だ。N関労は1月に「電話相談」を行う。

働きつつけるために、N関労とともに、闘いつづけてよう。



## かのう花枝

かのう花枝神戸市職(須磨区)を推薦決定

N関労西執行委員会は、N関労組合員家族の「かのう花枝」さんを組織推薦することを決定した。N関労西・島本委員長は、「神戸市須磨区に知人友人のいる仲間は、ぜひ紹介活動をお願いしたい」と呼びかけている。

かのう花枝さんの経歴はつぎのとおり。1951年生まれ。県立伊和高卒。電電公社(NNTT)に勤務。神戸市議3期。日本婦人会議兵庫本部議長。新社会党公認で4期目のチャレンジャー。夫君はN関労西副委員長の加納功氏。連絡先/神戸市須磨区友が丘2-5、B2-404 TEL/FAX(078)7920-5747

## NTT労使10の過ち

- 1 就業規則に規定された60歳定年制を否定し、事実上50歳定年制とした。これを「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について(社長達東第96号)」という「時限立法」で、本人に「同意」を取り付け乗り切った。
- 2 社員就業規則の第60条(転用、配置転換等)は次のように記している。「社員は業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある」とし、「全国配転」とは記していない。NTTは「就業規則を知らない人が多い。念のため記載した」とそぶく。
- 3 「企業が個人のサラリーマンに移動を命じるときは、妻や子供、年離れた両親への責務を果たすことができるよう十分配慮しなければならない」というILO勧告156条や、「就業の場所の変更により就業しつつその子の養育または家族の介護を行うことが困難となり労働者」の「状況に配慮しなければならない」とする「育児・介護休業法」も無視してきた。(団交、地裁への地位保全の訴状、各県労働局の働きかけ等により地元へ再配置した例もある)
- 4 2001年4月から「人事・賃金制度」が導入。「A」～「D」評価。「D」評価されると、月例賃金(成果加算)がゼロ、特別手当25%減と賃金ダウンする制度導入。会社は「退職・再雇用」拒否の意思を示した社員に対して、繰り返し面談の中で、「今の仕事を続けなければ、会社の言うことを聞いた方がいい。その年齢で新しい高度な業務にはついていけない。どこに転勤させられるかわからない」「全国配転、そしてNTTの企画戦略の仕事。君はD評価。だったらOS社に行っても賃金は変わらないことになる」等と嫌がらせと脅しを繰り返した。
- 5 労働者が「退職・再雇用」が否か、逡巡しているさなかの1月15日、「新たな『希望』退職」募集を行なった。「雇用形態・処遇体系の多様化」「選択しを広げた」と強弁し、これまでの40～57才に加えて58・59才へと対象を広げた。4400人がこの「希望」退職に応じた。
- 6 提案当初、OS化移行業務に携わる者が「退職・再雇用」選択者だと説明していたが、いつのまにかすべての50才以上が「退職・再雇用」選択者になった。
- 7 激変緩和処置額は、移行前後の賃金差額にOS会社での在職月数とになっていた。NTT労組はその100%を求めた。しかしそれは、OS会社の退職金の原資も含まれていた。
- 8 NTTは、嫌がらせ・恫喝をし、「退職・再雇用」を迫り、働く者の多くをOS会社へと追いやった挙句、今度は、手のひらを返したように「NTT本体構造改革の実施に伴う非移行業務従事者で退職・再雇用を選択した社員数が現在員の約40%を占め」ため「お客様サービスの維持並びに競争等の面から支障を来す」ので「退職・最雇用選択者による派遣」で対応する、と一夜にして派遣労働者に追いやった。
- 9 東京・千葉・神奈川では、各県域内での配転となったが、これに対し、NTT労組が文句をつけ、「これでは、『退職・再雇用』という苦渋の選択をした者が報われない」「満了型選択者には、全国配転を」などと、その実行をNTT当局に迫り、そして8月1日、突然、千葉の4人の満了型選択者は、ソリューション営業なる「研修」を2ヶ月受講後、東京の「ソリューション営業」とはまったく異なる職場へと配転された。
- 10 NTT労組は、「地域限定」との説明にやむなく「退職・再雇用」を「選択」した仲間へ、1年を経たらずして、首都圏への「出向」を提案した。

# OS会社 約束を次々と反古

## N関労 労働条件切下げは許さない!

### 「口減らし」で 首都圏派遣

OS会社の賃金は地方では3割減でスタートした。ところが、発足して数ヶ月たらずで各OS会社では、「このままでは会社が立ち行かない」と更なる人件費削減がいわれ、その施策の一つとして首都圏・中京圏派遣が実施されている。山形では、これを「口減らし」とよび、東京への約3年間の派遣を断る労働者に対して、「断れば処分人事だ」とおどしながら本人が同意するまで、連日わたり数人の管理者による強要が行なわれた。

NTT労組は、51歳以上の人は「退職・再雇用

(賃金3割減)というリスクを負い、50歳以下の人は「全国配転型」というリスクを負ってもらうことになった」といい、首都圏派遣は強行された。

九州では、実に合計600名が名古屋などへの広域配転された。

「退職・再雇用者は地元県での勤務」というもつとも基本的な契約事項すら「本人同意」という形をとりながら反古にしてきている

### 奪われる健康

山梨のある職場では、今年の春から3人(全員40才代)の「自律神経失調症」という病名の人が出た。共通しているのは、首都圏

への転勤、職種変更を伴う配置換えをしつこく言われたこと。

### プライドもなにも かもがスタスタ

地方の労働者を受け入れる首都圏では、営業系の業務にたすさわる人はドコモのアフターケア訪問(ドコモ社への意見、要望の収集や新サービスなどの案内、注目の受注など)が主な業務。千葉県では約200万携帯電話契約者に対して、すでに県下営業系150人がこの仕事に配属されたが、職場での販売成績や商品知識などがトップクラスの人たちも「プライドもなにもかもがスタスタにされ」配転をさせられた。

このドコモのアフターケア1訪問ノルマは、1日20軒から30軒になり、在宅率の高い土休日の訪問がふえざるをえなくなっている。116職場では、IPP系販売知識の向上と称して全社員対象とするIPP研修が開始されている。

TAMでは、1コール4300円から1000円値下げの3300円、2～3千万円減収。穴埋めをどうするか検討がされ、事務手数料代とか、新規ビジネスの検討が始まっている。お客様窓口の廃止によって「オン・コール・ワーカー」(電話1本で呼び出される労働者)が増えた。労働条件のたえまない切り下げが進んでいる。

## 首切りは許さない! 権利はゆずらない! NTT木下闘争中間総括集会開催



81年6月、頸腕に罹病させられ、不当にも解雇された木下孝子さん。今年で21年。この間、全電通労組(現・NTT労組)が「一切関与しない」なかで「業務上認定と職場復帰を勝ち取る会」を軸に「敵よりも一日長く闘つ」「木下解雇闘争で闘つ」とのも

に裁判闘争を闘ってきた。00年12月15日、最高裁不当判決。しかし、NTTが免罪符されたわけではない。

全労協全国一般東京労組は、東日本の団交で「労使問題として何ら解決していない」と追及、持株会社等への抗議・要請行動を行い、N関労も、「1人の首切りも許さない」組織方針として木下闘争を取組むこととしている。「勝ち取る会」からN関労へ闘いを継承・発展させ、業務上認定と職場復帰を勝ち取るために闘い続けることとなった。

## N関労に結集しよう

労働運動センター 03-5820-2070  
E-mail k10@ba.wakwak.com  
http://www.ag.wakwak.com/~tarmii