

特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

小泉流「構造改革」NTT版・11万人リストラ計画に反対する 「50歳退職・賃下げ再雇用」は、違法 ——2人に1人のリストラ人減らし——

岩崎 俊

今年4月16日、NTT（純粋持株会社＝事業を行わず、NTT 東・西会社など子会社の株を100%持ち、子会社を支配し、管理・運営する、研究部門の3千名を含めた3314名の会社）は、昨年4月に発表した28000名削減計画である「NTTグループ3カ年経営計画について」を全面的に見直し、新たに「NTTグループ3カ年経営計画（2001～2003年度）」を発表しました。その中で「東・西地域会社の構造改革」を推進するとして、NTT東・西会社（子会社のNTT-ME・NTTファシリティーズ・NTTコムウェアなどのグループ会社への出向社員を含めて、約18万人）で合計11万人もの社員をリストラするという人べらし「合理化」を打ち出しました。これは、NTTグループ会社全体の社員21万5231名の約半数、2人に1人を人減らしするというものです。

昨年の「3カ年計画」の28000名削減の手法は、東・西地域会社の営業窓口全廃をはじめ全国のNTT事業所（116電話受付、113故障受付、保守拠点等）1513カ所を355カ所に広域集約・廃止して、廃止統合される事業所で働いている労働者に単身赴任か、長時間通勤を強要して「退職」を迫る方法でした。そして、同時に「希望退職」募集（2001年12月末退職までの応募者は16400名。募集の2倍）を行うことでした。また、新規採用（従前は年3000名程度の新規採用）を2年間凍結するという企業としての社会的責任さえも放棄するものでした。

今回の新「3カ年計画」は、リストラの規模もやり方も全く違う手法で進めようとしています。それは、NTT東・西会社の構造改革（コス

ト削減）と称し、東・西会社の本来業務であり、国民利用者のユニバーサルサービスでもある、116電話注文受付、113故障受付、料金部門、設備の保守・管理部門など電話事業（固定電話6167万回線）そのものを新しく作る新会社「アウトソーシング会社」に「外注化」する。

そして、その業務に携わっている社員には、「雇用形態・処遇体型の多様化」と称し、あくまでも「本人の選択」だとして、1つは、NTT東・西会社本体に残り、60歳定年まで市場性の高いエリアを中心に全国どこでもどんな仕事（企画・戦略・管理・法人営業など）でも単身赴任もいとわず働く。2つは、50歳で東・西会社を退職し、今行っている業務を引き継ぐ新会社に、現賃金の3割減で再雇用し、60歳まで勤務した後、再度退職し65歳まで新会社で契約社員として時間賃金875円で働く、というものです。

このNTTの「50歳退職・再雇用」というのは、社会一般的には「転籍」と呼ばれ、労働者「本人の同意」を必要とするものです。NTTには、就業規則の「転籍規程」、NTT労働組合との間での労働協約で「転籍協約」があります。これらの約束では、「転籍」する場合は、「現行労働条件の持ち込み」（賃下げなし）となっているのです。にもかかわらずNTTは、「今回は、転籍ではなく、あくまで本人が自主的に判断して退職し、新会社に再雇用されるもの」だから「転籍」規程はあてはめず、賃金を下げても違法ではないと強弁するのです。

このNTTのやり方に対し、法曹界・労働法学界から「NTTのリストラ合理化計画には、看過

できない重大な問題がある」と600名以上がNTT リストラ反対のアピールを出しています。指摘されている点は、第1に、「外注化される仕事」で引き続き働くには、「退職」を認めて30%切り下げという労働条件の大幅引き下げに応じて「再雇用」する道しかないということは、「労働条件の一方的不利益変更の禁止」という労働のルール破壊だ。第2に、50歳という年齢を理由に「退職(解雇)」と賃金の大幅引き下げを強いることは、法の下での平等(憲法14条)に反し、不合理な差別を禁止した労基法(第3条)の基本的趣旨に反するものだ。第3に、50歳以上の社員に「在籍出向」の道を除外し、NTTに在籍して勤務地を問わない配転と別業務の道か、退職して賃金引き下げの道かという選択だけを迫るのは、法が認める本来の自由な判断による「同意」ではなく、「強制による同意」であって、その「同意」を口実に違法行為の責任を免れようとすることは到底認められない。第4に、「50歳退職・再雇用」は「転籍」そのものであり「労働協約」に違反している、との点である。

「死ねというのか」怒りの声が殺到

この計画が発表され、マスコミで大きく社会問題として取り上げられ、通信労組が計画内容と問題点を機関紙・ビラで指摘する中で、全国から「怒りの声」が殺到しています。インターネットやハガキ・ファクスで送られてきた「怒りの声」は、1000通近く達しています。

例えば、「現在の給与でもギリギリの生活。この上、リストラされ30%減。死ねと言うのか。NTT労組は話にならない。通信労組の力を発揮してほしい。(52才男性、NTT 東日本)」長男は高3、長女は高1、次女は中1です。次女には夢があり、それを実現するために、大学へ行くとすると、後10年間子供の教育に2~3千万円のお金が掛かります。その上、月々4万円の住宅ローンの返済があります。先日生命保険を解約し、貯金をすべてつぎ込んでボーナス払い

の住宅ローンを返済したので、貯金0円、この状態で30%の賃金カットになると…怒。(47才男性、NTTファシリティーズ出向中)」「ふざけるなと叫びたくなります。毎日毎日、残業の日がつづき、みんな悲鳴をあげている116電話相談センターです。残業せずに帰ろうと思ったら、半日年休か、2時間年休をとらないと、帰れない、心身ともにくたくた。家庭生活も破壊寸前です。作られた赤字攻撃をはねかえすのは、世論に訴えることだ。お客様によろこばれ、信頼される、テレアドバイザーになりたいと頑張っているのに30%賃金ダウンで雇用。絶対白紙撤回するまでともにがんばりましょう。わたしはNTT労組組合員です。(52才女性、NTT西日本)」

『50歳』で退職という差別するのは、法のものとの平等の原則に反したもので、断固反対。『アウトソーシング会社』『ME/テレマ西日本』出向・再雇用反対! 西日本会社のみが生き残り、社員が見捨てられていく、あまりにも薄情な計画である。…現在、ドコモは西日本を助けているか? 持株会社NTTは西日本を助けているか? 答えは『否』ではないか! …わたしはもうだまされない。西日本会社は、社員の雇用にも、どこまでも、最後まで、責任を負うべき。(37才男性、NTT 西日本)」

背景と問題点

バブルはじけても「IT」を叫ぶNTT

なぜ、会社は「怒りの声」が殺到するほど理不尽なリストラを行おうとするのでしょうか?

NTTは、リストラの理由を「極めて短時間で予想を上回るスピードで変化する経営環境に適格に対応し、IT革命の推進に貢献していくとともに、…そのためには、電話収入の最大限の確保に努めることはもとより、インターネットアクセスサービスの高度化・多様化や料金の低廉化によりIP需要の開拓を図り、電話からIP事業への転換を果たし、…サービス・収益構造改革に全力を傾注する考えであります。一方、今後

特集・小泉「構造改革」に対峙する国民的共同を

の収益の柱として期待するインターネットアクセス分野において熾烈化する競争に打ち勝つためには、コスト競争力を強化することが不可欠であり、…業務の抜本的アウトソーシングによる事業運営の再構築と併せて、雇用形態の多様化を含めた構造改革に取り組み、聖域なきコスト構造の抜本的な見直しを行って行く」(6月7日、NTT東日本)とのべています。

NTT東・西会社の本来業務である電話事業そのものの業務はほとんどすべて外注化してコスト削減し、電話収入だけは最大限確保したうえ、このもうけを「IT(情報技術)」事業にすべてつぎ込み、すべてをささげること。これが熾烈な競争に打ち勝つ道だということです。ITバブルが大きいはじけ、「ITだ、ITだ」と叫んでいた、あの経済財政政策担当大臣の竹中平蔵氏でさえ、「IT」という言葉を口ごもるこのごろ、性懲りもなく「IT」を叫んでいるのがNTTグループなのです。

小泉流「構造改革」のNTT版

NTTに限らず、多くの大企業が行っているリストラ人減らし・賃金削減による労働力コストの削減政策は、1995年5月17日に日経連が打ち出した「新時代の『日本的経営』—挑戦すべき方向とその具体策—」にそって行われています。これは、21世紀にむけた雇用対策として、ほとんどの労働者を有期雇用かパートに置き換え、わずかの正規社員には成果業績主義賃金制度で絞り上げ、総額人件費を徹底的に削減しようとするものです。

そして、昨年11月、「与党NTT改革プロジェクトチーム」(自民・公明・保守の3党)は、NTTの経営構造の改革と称して「NTT東・西会社の高コスト構造の解消(40歳以上の中高年労働者の排除)」を迫り、電気通信審議会(現在の情報通信審議会)も競争促進・コスト削減の答申を行いました。

NTTは、これらを背景に、政府の「e-Japan

戦略」のお墨付きのもと、「IT」産業ヘシフトするためとしてリストラ人減らしを行おうとしているのです。これは国民・労働者にだけ痛みを強いるまさに小泉流「構造改革」のNTT版といえるものです。

世界で第2位の超優良企業NTT—— リストラに理由なし

NTTは日本政府が株の45.9%を持ち、電気通信事業法・NTT法に規定された半国営の日本最大の大企業です。2001年3月期のNTTグループ連結決算を見ても7260億円の大黒字をあげています。世界を見渡しても、第1位のフォードモーター(米)につづく第2位の超優良企業(「日経ビジネス」2001年1月1日号)なのです。一部の子会社が赤字だからと人減らしするなどもつてのほかです。

また、11万人の雇用は家族を含めれば30万人以上の国民の生活に打撃を与え、さらに大幅な賃下げによる購買力の低下で地域経済・日本経済をますます冷え込みしグメにするだけです。大企業としての社会的責任と、「構造改革」という名でこれを押し進める小泉政権の責任は重大です。

NTT法に基づく経営を

ユニバーサルサービスの充実こそがNTTの責務

NTT法第3条(責務)で「…国民生活に不可欠な電話の役務のあまねく日本全国における適切、公平かつ安定的な供給の確保に寄与するとともに、…もつて公共の福祉の増進に資する」とあります。つまり、NTTと東・西会社は電話のユニバーサルサービス(「あまねく公平かつ経済的に利用できる」という概念)が義務づけられ、この充実こそが求められているのです。

ユニバーサル・サービスとは、第1に情報弱者(生活困窮者、身体障害者)への通信サービスの提供です。第2が緊急通信です。第3が2

1世紀に向けて、高度に発展していくであろう通信サービスをユニバーサル・サービスとしていかに確保していくか(学校、図書館、医療サービスにおけるアクセス等)ということです。

全労働者と共同でリストラ阻止を

通信労組全組合員が総決起

全労連・通信労組は、リストラ策が発表されて以降、この11万人リストラの撤回を求めて、全国で150万枚以上におよぶビラ宣伝、全国でのNTT支店への「リストラやめよ、お客様窓口増やせ」の要請、「NTTを告発するシンポ」、NTT本社前での座り込み抗議行動を行ってきま

いました。さらに、10月22～24日、全労連・通信労組は、3日間連続でNTT本社前での座り込み抗議・要請行動を成功させました。10月24日には、全県の拠点職場でストライキを打ち、NTTに迫っています。通信労組20年の歴史始まって以来の行動として、11月2日には、持株会社NTT前で通信労組全組合員が総決起し、抗議・要請を大きく成功させました。この決起には、職場からの

カンパで組合員が家族ぐるみで参加、全労連・地方労連など数千名の多くの連帯のもとで行われました。

いまこそ、労働組合の真価を発揮する時

労働組合は、組合員の雇用と生活を守るために、賃金をはじめとする労働条件の維持向上を目的として存在します。理不尽なNTTと正面から対峙したたかっている通信労組へ、の加入が相次いでいます。飛躍的に通信労組を大きくし要求実現に向けて奮闘するときだと痛感しています。

通信労組は、職場から寄せられた「怒りの声」を力に、11万人リストラ人減らし計画の撤回を求め、少なくとも、東・西会社に残る選択をした者には現行の仕事を残す、現行労働協約・就業規則を守り「転籍規定」適用する、50歳以上の社員へも「在籍出向」の道を確保するよう要求を掲げて会社を追及し、全力でたたかいます。(いわさき たかし・通信産業労働組合中央執行委員長)

現在のリストラ反対闘争は、地方・地域労連、全労連と一体でたたかうことが重要

生熊 茂実

はじめに

いま、リストラと全国の仲間がたたかっている。私たちもここ数年、リストラに立ち向かい、いくつかの重要な勝利と教訓をつくりだしてきた。

本稿では、これまでの経験と現在のリストラをとりまく特徴から、職場・産別でとりくむリストラとのたたかいを、地方・地域労連、そして全労連と一体になってたたかうことの重要性、

必要性などについて述べてみたい。

1 これまでのリストラのたたかいから学ぶこと

1) 日産リストラとのたたかい

99年10月、日産自動車はカルロス・ゴーン主導による「リバイバルプラン」を発表した。私たちは、この大規模なリストラ攻撃にたいして、JMIU日産自動車支部組合員と日産で働く仲