

●単産レポート 〈通信労組〉

NTTの職場でいま

宇佐美 俊一

ブラック企業の先駆け

「50歳退職・賃下げ再雇用」制度

2002年5月に強行された11万人リストラ計画を実行するために用いられた手法が、「50歳で退職をさせ、賃下げで地域子会社に再雇用する」という制度であった。この制度で10万人近い労働者が、30%の賃下げで子会社に再雇用、退職に応じなかった2200人もの労働者は、会社の退職に応じなかった「見せしめ」として、遠隔地配転で業務上の必要性のない異職種業務を押し付けられ、退職するまで地元には戻さないというリストラ政策であった。純粹持株会社NTTは、NTTグループ各社から利益吸い上げ体制を確立させるためのコスト削減政策をすすめ、ブラック企業の先駆けになった。

通信労組は、このNTTの違法・脱法のリストラ政策に対し、働く仲間の声を背景に、全労連リストラ闘争本部を先頭に裁判闘争を取り組み、毎年全国的に進められたNTT総行動でNTTを社会的包囲し、11年に及ぶたたかいでこの制度を廃止させる成果を勝ち取った。

たたかいの特徴は、通信労組が一貫して反対の運動を広げ、職場の不満や要求を政策化し、職場労働者の悩みを共有してたたかってきたことである。その教訓は、たとえ組合員が少数でも、単産や地域組織・民主団体などと共闘行動し、支援組織を結成して運動を進めれば、たたかいを大きく発展させることができること、さらに、巨像NTTの攻撃と立ち向かうために組

合員の拡大を最重要課題と位置づけ全力で取り組んだことである。その結果、2001年5月から143カ月連続で524人の組合員を拡大するという大きな成果を上げ、たたかう労働組合がここにありと実践で示すこととなった。

しかし、「50歳定年制」を廃止させることはできたが、遠隔地配転者は未だ多く地方に残されたままであり、退職再雇用に応じて3割賃下げをされた労働者の賃金は回復していない。その人達と制度廃止以降の労働者を分断するように、新たな賃下げリストラ制度として、30代から60歳まで賃金を引き下げ、その原資で60歳超え雇用スキーム(65歳までの継続雇用)の補填を行うとして、2013年10月1日から基本賃金の引き下げ制度を強行した。

それにより今のNTT職場では、雇用形態、賃金制度が異なる労働者が同じ職場で同じ業務に多く従事している。年齢、性別、雇用形態(正規、非正規)などによる格差と差別が広がり、「成果・業績主義」を悪用した露骨な評価差別とそれにもとづく賃金差別で労働者を分断し、職制を利用したパワハラ・セクハラの道具として職場支配に使われている。評価制度の格差拡大により、うつ病が広がり、分断された労働者は、膨大な業務量に追われ、振り返る余裕もなくギスギスした職場が増えている。

通信労組が行った国民春闘要求アンケートの「職場状況について」の問いに、正規、非正規とも、4～5人に1人が「人間関係に悩んでいる」「パワハラ・セクハラを感じた」と回答している。

アンケートに寄せられた「声」には、「同じ仕事をしているのに不公平」などの訴えも多く寄せられており、均等待遇やパワハラ・セクハラの根絶、職場環境（人間関係）改善の要求の強さを示している。格差と差別の根源となっている非正規雇用の正社員化・均等待遇や、パワハラ・セクハラの根絶やメンタルヘルス対策の徹底は職場環境（人間関係）改善に不可欠の課題となっている。

労働者同士を対立させる「成果・業績主義」賃金制度をやめさせることや、残業の規制、自由な有給休暇の取得の保障なども重要な課題である。

労働組合と仲間づくり

労働組合と仲間づくりでは、若者への接近と非正規雇用労働者との連帯が大切になっている。職場には「若者がいない」、「非正規雇用労働者とのつながりが少ない」など、困難な条件もあるが、通信労組の機関紙やビラなどから「つながり」のきっかけができることも少なくない。ビラを手にして通信労組に相談してくる労働者も増えている。劣悪な労働条件を改善したいとメールで相談を寄せ、ともに学びながら通信労組分会結成に至ったたたかいも生まれている。

周りに若者がいなくても、工夫し「つながり」のきっかけをつくる努力を繰り返す行うことが大切である。「つながり」が生まれれば、相手の悩みをよく聞き、学びあうことで組織化や要求実現のたたかいにつながることになる。

ユニバーサルサービス基金制度の矛盾

NTT は、株主優先経営のもとで徹底したコスト削減・リストラを労働者に強いている。その背景にユニバーサルサービス基金制度の矛盾

と問題点がある。ユニバーサルサービス基金制度は、電気通信役務の赤字を理由に 2002 年 6 月にスタートし、2006 年度からの実行によって、NTT 東・西日本には毎年 7% の効率化（コスト削減）が義務付けられてきた。しかも、NTT 東・西日本を含む通信事業者は、その負担を全て利用者に転嫁し、ユニバーサルサービス維持のしわ寄せが、労働者と利用者押し付けられるという矛盾を生んでいる。

通信労組は、こうしたユニバーサルサービス基金制度の矛盾と問題点を、NTT 総行動等の機会をとらえて告発・宣伝し、総務省への改善要請を行ってきた。株主優先経営の転換とともに、労働者の生活と公共通信の安定的な提供を脅かすユニバーサルサービス基金制度の見直しが早急に求められている。

グループ会社に蔓延する パワハラ管理者

「50 歳賃下げ・退職再雇用制度」に従わなかった労働者に行った、家族生活を破壊する見せしめ配転や評価制度による実質賃下げでの組織ぐるみパワハラを実行してきた管理者が、今もグループ会社に点在し、労働者の基本的人権を踏みしめるパワハラによる人権侵害で問題を表面化させている。

〈パワハラによるうつ病で労災申請争議〉

マーケティングアクト中九州大分支店に出向させられた竹中さんは、50 歳退職再雇用制度のもとで、家庭の事情からいずれの雇用形態も選択できない進退窮まった状態に置かれていた。実母は養介護 5 の寝たきりで、毎日実母のもとを訪れることが不可欠であり、奥さんは、虚弱体質で車の長距離運転ができず、身近で生活する必要があった。このような家庭の事情のため、

遠隔地配転は応じられず、給料3割カットでは住宅ローンなどで厳しい家計が破たんして生活が成り立たなくなるためであった。

そうした家庭事情から、いずれの雇用選択もできない状態だったが、60歳満了型で地元に残る可能性にかけ、60歳満了型を選ぶことにした。ところが、大分事業部ソリューション営業部の部長とネットワーク営業課長は、連日のように退職強要を行い精神的に追い詰め、当時詳しいことがわからない竹中さんに、「60歳満了型を選ぶと60歳定年まで働けると思ったら大間違いだ、来年から60歳満了型を選んだ者が首を切られるんだ」と嘘までついて脅し、「お前その態度はなんか！課長が話をするとやっているのに、逃げるな！」と大声で怒鳴りつけたのである。上司による言葉の暴力によるパワハラを受け続けた結果、竹中さんは、うつ病を発症し、以後投薬を受け治療することになった。

現状を改善するため通信労組に加入して、「上司の退職強要によるパワハラでのうつ病発生である」と訴え、「同時に業務に起因している」として、退職再雇用制度の違法性を訴えてたたかいに立ち上がった。

竹中さんは軽減勤務で働いているが、それ以来ずっとD評価（マイナス査定）を受け、基本賃金部分も2/6削減され家計的にも大変な状況になっているが、団体交渉で追及を行いながら引続き裁判でたたかっている。

〈NTT ソルコでの退職強要〉

NTT 東日本のグループ会社である NTT ソルコ社で起きたパワハラによる退職強要である。ソルコ社は主にコールセンター業務を実施しているが、千葉県の海浜幕張センター職場で、契約社員として1年契約で、10年以上も働いているベテラン契約社員Aさんに対し、フロア責

任者である管理者が「指導」という名目で、大勢の社員の前で仕事内容にクレームをつけ、罵声を浴びせて帰らせるということが起こった。

どうしてよいか判らないAさんはインターネットで千葉労連を知り、通信労組を紹介され加入をして会社を追及することになった。

Aさんは、親の介護のために有給休暇取得を申請すると、それにも日頃からクレームをつけられ続けてきた。上司の管理者は就業規則では介護休暇の取得が可能なのに、制度を知らせることも説明することもせず、クレームと罵倒で精神的に追い込み、病気を発症させて退職届を書かせるというパワハラの一環として退職強要を行っていたことが判った。ところが、この事実を本社交渉で追及をすると、虎の門本社総務課長が幕張センター職場に行き事実を隠蔽し、「退職強要はなかった」「パワハラの実態もない」と、うそを事実とする回答をしてきた。

女性だけの職場で一人男性の管理者がおり、フロア責任者であることから、普段からワンマンで横暴な言動と自分が一番偉いという高圧的な態度が日頃から職場でささやかれ、何人かが今までも解雇に追いやられており、日頃から暴言が目立っている管理者だった。それにも関わらずパワハラ職場を改善するどころか、パワハラ管理者を擁護し事実を隠蔽しようとするNTTグループ各社の陰湿な企業体質が背景にある。

事実を職場労働者や同僚に知らせ、職場改善のたたかいに参加して欲しいと千葉労連の全面協力のもと幕張駅前で宣伝行動を実施、職場労働者からは「急にいなくなったからどうしたのかと心配していた」「会社の実態が初めて宣伝された」と多くの声が寄せられた。

（うさみ としかず・通信産業労働組合中央執行委員長）