

2013年6月10日

厚生労働大臣  
田村憲久殿

通信産業労働組合  
中央執行委員長 宇佐美 俊一

## 要 請 書

今年4月1日から施行された「改正高年齢者雇用安定法」（以下「改正高年法」という）は、企業に65歳までの雇用を義務付け、公的年金の支給開始年齢までは、希望者全員に再雇用を義務化するという法の趣旨を踏まえた上で、一定の経過措置が設けられ、年金支給が65歳に移行し終わる2025年4月以降は希望者については継続雇用が完全義務化される法律が開始されました。

しかし、NTTは「改正高年法」施行前の3月下旬に、就業規則の一部変更で「なお、雇用形態選択により、会社のグループ会社での雇用を希望せず、定年退職まで会社で勤務することとなっている者については、定年退職後、当該グループ会社等において雇用されない。」とする記述を追加してきました。これは明らかに、「改正高年法」が求める法の趣旨に反する脱法行為といわざるを得ません。

NTTが今後も「改正高年法」を潜脱し、継続雇用を希望する社員を拒み続ければ、10年後に60歳定年を迎える社員は65歳の公的年金支給開始まで、最長5年間に渡って「無年金・無収入」となり、まさに、憲法で保障されている、生存権・勤労権・幸福追求権が脅かされることとなります。

一企業の制度が、憲法で保障された権利を奪い、法律を上回る拘束力をもつような制度は間違いであり、貴省として、憲法の理念に基づいて指導・勧告を行うべきと考えます。

同じく4月1日に改正労働契約法が施行され、パートや契約社員らの有期契約労働で働く1410万人の雇用の新たなルールとして①無期労働契約への転換②「雇止め法理」の法定化（2012/8/10施行）③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止がスタートしました。

とりわけ、同じ企業で5年間の反復更新超えて、有期から無期への無期契約転換権が創設され、一方では、6ヵ月以上職場を離れば通算期間がゼロに戻る「クーリング期間」など法改正には「抜け道」もあり、問題点も多く、すでに一部のNTTグループ会社では、雇用契約から3年目を節目に有期契約から無期契約へのキャリアアップ等を実施し一定のレベルに達しなければ「雇止め」を行える雇用システムを導入しようとしています。今回の法改正によって、雇用期間5年の手前で契約を更新しない「雇止め」が多発することがあることから、こうした企業を出させない為にも監視と指導が求められます。

また、5月17日札幌高裁は、NTT東日本の子会社であるNTT東日本—北海道のコールセンターなどで勤務してきた同社の契約社員700人が、NTT北海道テレマートの登録型派遣社員への転籍を強要された問題で、女性3人が転籍強要の取り消しとNTT東日本—北海道の社員として地位確認を求める裁判で、いずれも不当な判決が下されました。引き続き転籍強要の撤回と正社員を求めています。

よって、下記について要請します。

## 記

1. NTTグループ4社の既選択（本人同意なく60歳「満了」とみなされた）社員に対して、60歳超継続雇用制度から対象外とした「就業規則の一部改正」は、「改正高年法」の趣旨に反するので、直ちに脱法施策を是正させること。
2. 改正労働契約法の雇用期間5年の手前で「雇止め」をさせないように、貴省として、法令に基づいて指導・勧告を行うこと。
3. 本人同意のない遠隔地配転・長距離通勤是正させること。特に高齢者の長距離通勤・単身赴任は命と健康に関わるので早急に是正させること。
4. NTT東日本に対して、NTT東日本ー北海道（NTT東日本の子会社）の契約社員に対し行われた派遣化（転籍）強要を撤回し正社員とすること。
5. WHOが携帯電話の使用について「発がん性の可能性がある」と発表（2011年5月）した、携帯電話等の電磁波被曝（非電離放射線）について、世界の研究者の知見（バイオインシァティブ報告書など）および被曝による健康実態調査を行い、具体的予防対策を講じること。特に感受性の高い子供、妊娠中の女性に対する被曝低減対策は早急に行うこと。

以 上