

2013年11月1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全員の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・労働権・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ないがしろにするなど決して許されるものではなく、貴省として、「改正高年法」の趣旨と、憲法の理念に基づいて指導・勧告を行うべきと考えます。

現在、臨時国会に向けて経済産業省で検討されている「産業競争強化法案（仮）」において、「企業特区」や「国家戦略特区」の導入で、労働法制の形骸化を推し進めようとしています。

とりわけ特区に指定された地域の企業だけ労働時間規制を除外され、解雇の金銭解決制度が導入されれば、最低基準としての労働基準法の適用が地域によって格差が生じることになり、貴省の「国民生活の保障及び向上を図り、並びに経済の発展に寄与するため、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進並びに労働条件その他の労働者の働く環境の整備及び職業の確保を図ることを任務とする」（厚生労働省設置法第3条第1項）責務に影響を及ぼし兼ねません。貴省として関係省庁に対し具申を行なうべきと考えます。

また、貴省は現在社会問題となっている「ブラック企業」約4000社を対象に立ち入り調査を実施し労働法規違反企業への是正指導が行なわれることに、労働組合として大いに期待しているところです。

私たちが働くNTTグループ企業でもこの間「パワハラ」による「強制退職」や「嫌がらせ」による「退職強要」など横行しています。

とりわけ、NTT東日本の子会社であるNTT東日本一北海道が行なった、「直接雇用から登録型派遣への雇用替えに同意しなければ雇用止めとする」との脅しによって同意を誘導するという姑息な転籍強要は錯誤・詐欺・強迫であり許されるものではありません。今年7月23日、最高裁に上告理由書および上告受理申立書を提出し、引き続き転籍強要の撤回と正社員化を求めています。

よって、下記について質問及び要請します。

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」の趣旨に違反していることから、憲法の理念に基づいて指導・勧告を行なうこと。
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. 「産業競争強化法案（仮）」の、「企業特区」や「国家戦略特区」が導入されれば、最低基準の労働基準法の適用が地域によって格差が生じることが予想されます。貴省の見解をお聞きたい。
4. 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。
5. パワーハラスメントによる、「強制退職」や「嫌がらせ」による「退職強要」を是正させること。
6. 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。

以 上