

平成十三年十二月七日提出
質問第四九号

「NTT構造改革に向けた業務運営形態の見直し」に関する質問主意書

提出者 保坂展人

「NTT構造改革に向けた業務運営形態の見直し」に関する質問主意書

二〇〇一年十月二十五日、持株会社日本電信電話会社（以下NTT）は「NTT東西地域会社と設備保守を手がけるNTT-MEグループの社員十四万人の内、約十万人を、新たに地域ごとに設立する業務委託会社に移管し」その方法については「五十一歳以上の社員は本人の同意を得て一旦雇用関係を切り、地域子会社で賃金水準を十五〜三十%カットして再雇用する。五十歳以下の社員については現行のまま出向させる」と正式発表した。

NTTは前記措置について「NTT構造改革に向けた業務運営形態の見直し」と称して、「退職」によって雇用関係を切断した上で、県、地域別に新設するNTT一〇〇%出資の子会社（アウトソーシング会社）で再雇用するというもので、労働者の選択に委ねると装いながら「退職」に同意しない労働者は「勤務地を問わず他業種への出向」との条件をつけ「退職」へ労働者の意思選択を強制しているとされている。

更に、今回の計画が第一四七回国会で成立した「会社分割法」の適用はないとし、「変更解約告知」でも「転籍」でもないとする以上、賃金水準の大幅引き下げ等、労働条件の不利益変更の禁止という判例上確立した原則を踏みにじるものになるおそれがある。

失業率が五・四％を超える今日、国が株式の半数近くを保有する半官企業で公益性の高いNTTが、「会社分割法」成立時の「労働契約承継法」等を脱法し失業を増長するが如き合理化計画は許されるはずがなく、法の趣旨からも放置できない重大な問題として、最大の株主である国が株主権を行使し雇用不安を増大させるようなリストラを放置させるべきではない。事態が緊迫を深めていると聞き、次の事項につき政府の認識を質問する。

一 地域ごとに設立する子会社（アウトソーシング会社）がNTTIME、ファシリティーズ等と違い何故「会社分割法」「労働契約承継法」の適用にならないのか。

二 設立される子会社に移行する際、五十一歳以上は、何故、NTT退職、子会社再雇用となるのか。現行子会社（NTTIME等）同様、在籍出向出来ない理由は何か。

三 設立される子会社の賃金水準が、十五％～三十％削減される理由は何か。

四 設立される子会社が、NTT退職者を再雇用する保証と根拠は何なのか。

五 NTT退職に同意しない労働者が、何故、勤務地の定めのない条件になるのか、退職は本人選択が当然であり、このままでは退職の強要、不利益変更の強制にあたると思われるがどうか。

六 重大な問題を含む今回の合理化計画が、既定のものとして個々の労働者に意思選択を強要しようとしているが、多数組合との形式的合意だけを根拠に強行しようとするこうした対応は、NTT内他組合との十分な労使協議の労使対等の原則を否定するものと思うがどうか。

七 今回の「業務運営体制の見直し」に伴い電話サービス等、利用者にも影響を与えるものと予測されるが、その対策は検討しているのか。
右質問する。