

NTT東、定年制は適法と不当判決

NTT東日本が「50歳退職・賃下げ再雇用」制度に応じなかった社員を60歳で定年退職させるのは高齢者雇用安定法に違反するとして、社員としての地位確認と退職後の賃金支払いを求めた訴訟の判決で、11月16日東京地裁は、請求を棄却した。

高齢者雇用安定法は、意欲と能力のある高年齢者が65歳まで働き続けることのできる安定した雇用機会を確保することとし、段階的に65歳までの雇用確保を事業主に義務付け、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年制の廃止のいずれかの措置を06年4月以降実施することを義務化した。

一方NTT東日本は、1998年再雇用制度(キャリアスタッフ制度)を新設したが、01年「構造改革」なる合理化により、50歳を超えた労働者に対し、60歳満了型(キャリアスタッフ制度廃止、勤務地は非限定的<全国型>)か、NTT退職、OS会社再雇用(60歳で契約社員として、再々雇用、勤務地は限定的、月例賃金は15~30%減)となっている。

渡辺裁判長は、「法は企業の雇用確保について多様で柔軟な措置を講じることを容認している」と指摘。その上で「従業員に対し、60歳で退職するか、資本的にも密接なグループ会社に移るかを選ばせるNTT東日本の制度は、高齢者の安定した雇用を確保するものと評価できる」とした。

しかし、NTT東日本(NTT西日本も同様)の制度は、「50歳でNTTを退職し15~30%減のOS会社への再雇用に応じたら、再々雇用してやる」というもので、高齢者雇用安定法の趣旨とは明らかに異なる。百歩譲っても、50歳以降、いつでも選択の機会があるのならともかく現在は、50歳到達時に一回の選択に限られている。

育児・教育、老親の世話等、さまざまな問題を抱える50歳前後に、月例賃金減は厳しい。「退職金の切り崩し」「企業年金の早期受給」をせざるを得なければならない状況にある。こうした実態を甘んじて受け入れなければ、65歳までの再雇用はしない、というのが現状だ。判決は、こうした事実を無視し、NTTの制度を評価している。

今、厚生年金の支給開始年齢は、段階的に引上げられている。現在48歳以下の男性労働者(誕生日が61年4月2日以降の人)は、60歳定年以降65歳まで厚生年金を受給できない。

65歳まで働き続けることのできる高齢者雇用安定法をNTT東・西日本にも適用させるべきだ。

なお、持株会社、NTTコムには、再雇用制度(キャリアスタッフ制度)が存在している。

