

# NTT東の定年制を是認 高齢者雇用安定法に逆行

東京地裁判決

NTT東日本が「50歳々雇用」を「選択」させ退職・賃下げ再雇用」制度に  
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、東京地裁（渡辺弘裁判長）は11月16日、請求を棄却した。

「企業年金の早期受給」をせざるを得なければならぬ状況になるのだ

が、こうした実態をも受け入れれば、65歳まで再雇用してやる、という制度。判決は、こうした事実を無視し、NTTの制度を評価した一方的で不当な判決だ。  
厚生年金の支給開始年齢は、現在48歳（男性）

以下の労働者は、すべて65歳となり、5年間は無年金状態となる。若い労働者が将来とも安心して働き続けられるよう、NTTは高齢者雇用安定法の趣旨を生かした制度へ改めるべきだ。

（東京発）

これについて渡辺裁判長は、「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ない」とした。

NTT東日本は、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、①60歳満了型（キャリアスタッフ制度廃止）か、②NTT退職、OS会社再雇用（60歳で契約社員として、再

退職・再雇用に応じる

ことは、月例賃金15〜30

%減をのまされるもの

で、育児・教育、老親の

世話等、さまざまな問題

を抱える50歳前後の生活

は困窮度を増す。いきお

い、「退職金の切り崩し」