

# 命 令 書

申 立 人 通信産業労働組合中央本部

被申立人 西日本電信電話株式会社

上記当事者間の平成 14 年(不)第 15 号事件について、当委員会は、平成 17 年 12 月 21 日、同 18 年 1 月 11 日及び同月 25 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

通信産業労働組合中央本部

執行委員長 X1 様

西日本電信電話株式会社

代表取締役 Y1

当社が、平成 13 年 4 月に策定した経営計画に基づく構造改革に伴う労働条件の当初の提案において貴組合に対する提案が他の労働組合と比べてその内容に格差があったことは、大阪府労働委員会において労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てはこれを棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済内容

### 1 事案の概要

本件は、被申立人が、①平成13年4月27日以降に申立人に対し提案した「構造改革に伴う人事問題」についての団体交渉において、十分な協議を行わず他の労働組合と比べて差別的に取り扱うなど誠実に対応しなかったこと、②平成14年2月5日に申立人が申し入れた、転籍等が予定される組合員の勤務地等についての団体交渉に応じなかったこと、③雇用形態・処遇体系の多様化に伴う申立人組合員への意向確認に際して、申立人組合を否認する対応を取ったこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

### 2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 平成13年4月27日以降に被申立人が提案してきた「構造改革に伴う人事問題」における下記の項目についての団体交渉に誠実に応じること。
  - ア 構造改革の必要性・合理性について
  - イ 各アウトソーシング会社の内容及び具体的な労働条件等について
  - ウ 被申立人の従業員として残留した51歳以上の申立人組合員のアウトソーシング会社への在籍出向について
  - エ ウに関連する研修及び研修を受けた労働者の労働条件等について
  - オ 意向確認調書及び雇用形態選択通知書に記入しない組合員等を「60歳満了型」を選択したものとみなす取扱いについて
- (2) 平成14年2月5日に申立人が申し入れた勤務地等に関する団体交渉に応じること。
- (3) 雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認について申立人と協議を尽くさず、同内容において一方的な取扱いを行うとともに、同手続を申立人組合員に対し強行するような方法で、申立人を否認することの禁止
- (4) 誓約文の掲示

## 第2 当事者の主張要旨

- 1 申立人は、次のとおり主張する。

申立外日本電信電話株式会社(以下「NTT持株会社」という)は、平成13年4月に「NTTグループ3ヵ年経営計画(2001～2003年度)」(以下「新3ヵ年計画」という。)を発表し、これに基づいてNTTグループ全体で11万人が別会社に配置されることとなる計画を打ち出した。この計画は、被申立人西日本電信電話株式会社(以下「会社」という。なお、以下、会社及びNTT持株会社等をまとめて「会社側」という。)等について言えば、電話受付、保守・管理といった利用者サー

ビスに直結する本来業務のほとんどを、会社が 100%出資して新設する設備系ないし営業系企画会社の、そのまた 100%子会社となるアウトソーシング会社に移管し、基本的にすべての従業員について、50 歳以下の者はアウトソーシング会社に出向させ、51 歳以上の者は 20~30%にも及ぶ賃金ダウンを伴う転籍をさせるというものである。なお、転籍ではなく会社に在籍したまま広域・異職種への配転を伴うことにもなるという選択(以下「60 歳満了型」という。)も用意されていたが、形式上のものに過ぎなかった(以下、51 歳以上の者に対する上記取扱いを「50 歳退職再雇用制度」という。)

この大規模リストラを敢行するに当たっては、これまでも会社の経営方針や労務のあり方に批判的な立場をとる当初申立人通信産業労働組合西日本地方本部(以下「組合西地本」という。なお、以下、組合西地本及び申立人通信産業労働組合中央本部をまとめて「組合」という。また、以下、通信産業労働組合を「通信労組」という。)の抵抗が予想された。そこで、会社は、会社の従業員の 99%以上を組織する圧倒的多数派労働組合である NTT 労働組合(以下「NTT 労組」という。なお、以下、NTT 労組中央本部や NTT 労組西日本本部等をまとめて「NTT 労組」という。)との間で先にスキーム全体の合意を形成し、しかる後に初めて組合に対してスキームの概要を明らかにした。しかしながら組合との団体交渉(以下「団交」という。)では不誠実な対応に終始し、労働条件に関する事項はなお明らかにしないまま組合にこれを受け入れるよう迫った。

また、会社は、アウトソーシング会社の実態を組合及び組合員に説明しないまま、転籍に同意するよう求め、更に意向確認調書等の提出がない場合には、「60 歳満了型を選択したものとみなす」という規定(以下、同規定及び同規定による取扱いを併せて「みなし規定」という。)を定め、同調書の提出を迫った。組合は、これに抗議し、アウトソーシング会社に転籍する者としらない者の全員の担当業務及び勤務地等について団交による解決を求めた(以下「勤務地等に関する団交申入れ」という。)が、会社はこれを拒否する一方で、業務命令として組合員への個別面談を行おうとするなど意向確認手続を強行した。

このような会社の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号及び同第 3 号に違反する不当労働行為である。

なお、会社は、新 3 か年計画は経営専権事項であり NTT 労組とは経営協議会で協議したから団交上の差別ではないと主張しているが、会社の主張には理由がない。後述するように新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革に関し組合が会社に説明を求めている事項は、労働条件に関わる面でも労働組合に関わる面でもいずれの意味でも義務的団交事項である。義務的団交事項に関し、複数組合間の団

交上の差別を論じる際には、団交と経営協議会を形式的に区別することはできない。なぜなら、経営協議会という形式さえ採れば、複数組合間の差別という重大な不当労働行為が「やり得」になり、憲法で保障された団結権が骨抜きにされるというのは背理であるからである。

また、会社は、申立人組合とは団交のないときでも窓口対応や勉強会で実質的に協議してきたと主張しているが、窓口対応や勉強会は、団交議題の整理、交渉日程の設定・調整、会社から提出される資料の説明を主たる目的とするものであり、団交のように労使が交渉を行うことを予定しないものであり、かつ、実際に行われた窓口対応・勉強会も回数が極めて少なく、会社を代表する者が参加するわけでもなく、内容的にも乏しいものであったため、これらをもって団交を補完するものとはなりえない。なお、会社は申立人組合との間で窓口対応・勉強会を行ったことをもって、NTT 労組と申立人組合との交渉に差別がない旨主張しているが、それならば会社と NTT 労組との間での窓口対応や勉強会の内容も明らかにする必要がある。にもかかわらず、会社は NTT 労組との間の窓口対応等の実態を明らかにしておらず、会社の主張はその前提を欠くものである。

以下、請求する救済内容の項目毎に具体的に述べる。

(1) 構造改革に伴う人事問題を議題とする団交について

会社は、前記のとおり新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革に対する団交において不誠実な対応を行っているが、特に、請求する救済内容として具体的に記載した 5 項目はなかでも重要で、実質上は団交拒否であり、労働組合法第 7 条第 2 号に違反する不当労働行為である。なお、特に重要な 5 項目とは次の内容である。

- ① 新 3 か年計画自体の必要性・合理性、特に、51 歳以上の従業員全員にアウトソーシング会社への転籍または退職・再雇用の同意を求めることの必要性・合理性(以下、「団交項目 A(計画)」という。)
- ② アウトソーシング会社の全ての会社名・役員・資本金・業務内容・就業規則・経営基盤・将来性、並びに転籍を選択せざるを得なかった組合員の再雇用先の会社名及び勤務場所・担当職務その他の労働条件(以下、「団交項目 B(労働条件)」という。)
- ③ 被申立人が「60 歳満了型」と称する、被申立人の従業員として残留した 51 歳以上の組合員の、アウトソーシング会社への在籍出向(以下、「団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)」という。)
- ④ 団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)に関連して、平成 14 年 4 月から実施されつつある研修の目的、内容及び研修を受けた労働者の将来の担当職務、勤

務場所その他の労働条件(以下、「団交項目 D(研修)」という。)

- ⑤ 意向確認調書及び雇用形態選択通知書に記入せず、またはこれらを提出しない組合員はこれを「60歳満了型」を選択したものとみなす取扱い(以下、「団交項目 E(みなし規定)」という。)

ア 団交項目 A(計画)について

(ア) 新3か年計画及び同計画に基づく構造改革は、11万人もの労働者について、その転籍と最大30%にも及ぶ賃金切下げという影響を及ぼすものであり、団交項目 A(計画)は、組合員の労働条件に関する事項である。更に、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の遂行により組合員の激減や異職種遠距離配転によって組合機能を喪失することも考えられることから、同団交項目は、労働組合の存立そのものに関係する重大な事項である。広く、経営方針、会社の経営状況及び今後の見通しと対策についても、それが労働条件に影響を及ぼす場合には、労働条件の維持・向上という面から団交の対象になると解されており、同団交項目が義務的団交事項であることは明白である。

(イ) また、以下の事実から、会社が新3か年計画及び同計画に基づく構造改革について組合と協議して合意をめざす意図がなかったことが明らかである。なお、会社が、組合の質問に回答しなかったのは、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の必要性を示す根拠としている数字の欺瞞性や新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の問題点を覆い隠すためであるとともに、NTT 労組とは親密な協議を重ねていたことを秘蔵するためであった。

① 会社は、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革は労働条件事項ではないとして、これらについて組合にまったく説明していない。

② 新3か年計画策定時の記者会見における社長の発言からも明らかのように、会社は、人員配置について、NTT 労組とは(経営協議会の場で)議論する姿勢をもちながら、組合に対しては、経営事項であるとして議論して合意をめざす姿勢をもたない。

③ 会社は、新3か年計画に基づく構造改革が11万人もの労働者のリストラを伴うものとなることを、組合との平成13年5月11日の団交(以下「第13回団交」という。)や同年6月14日付けの回答書(以下「13.6.14会社回答書」という。)において、事実上回答しなかった。しかしながら、同年7月10日にNTT 労組執行部と同項目について合意しており、NTT 労組に対してはそれ以前の時期に情報を提供していたことは明らか

である。

- ④ 51歳以上の会社従業員が退職再雇用の対象者になるという点についての労働者側の不安に対しては説明がなく、会社側の都合だけを説明したに過ぎなかった。
- ⑤ 新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の根拠となった1,500億円の赤字の資料、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革によるコスト削減効果、平成13年11月22日に会社が報道発表した基本事項(以下「13.11.22会社発表資料」という。)、定年退職者予定数、労務費の軽減額、同14年1月の希望退職の募集及びその人員数、退職再雇用のリスクを毎年続ける理由並びにこれらの改善効果などについて、会社は組合に対し具体的な説明を行っていない。

#### イ 団交項目B(労働条件)について

- (ア) 団交項目B(労働条件)は、再雇用先であるアウトソーシング会社がどういふ会社で自分がそこで何をどのような条件で行うのかなどということであるが、これらは、新3か年計画により退職や再雇用を選択させられる51歳以上の労働者にとっては基本的な労働条件であり、同項目が義務的団交事項であることは明白である。
- (イ) 更に、以下の事実から明らかなように、会社は、アウトソーシング会社の会社概要、経営基盤、将来性及び各労働者の基本的な労働条件についていずれも、本件申立前には組合に明らかにしなかった。再雇用先の基本的事項や就業規則さえ示さずに退職だけを先行させるのは、労働者を騙す非常識なやり方である。なお、会社は本件申立ての翌日(平成14年3月28日)にアウトソーシング会社の基本的事項を提示した。
  - ① 会社は、平成13年11月末にNTT労組とアウトソーシング会社の労働条件や意向確認の時期について合意していたにもかかわらず、これを組合に提示したのは同年12月6日であった(以下、同日に会社から提出された文書を「13.12.6会社文書」という。)。そして、翌7日から意向確認を実施していることから明らかなように、会社は、組合とはおよそ誠実な団交を行おうという意向をもたなかった。
  - ② 会社は、平成13年9月頃にアウトソーシング会社についてのプロジェクトチームを社内に作りアウトソーシング会社について検討していたにもかかわらず、そのことを組合には伝えなかった。
  - ③ 会社は、平成13年10月31日に、アウトソーシング会社の設立登記を行っていたにもかかわらず、その事実を団交で組合に伝えなかった。

④ 会社は、平成 14 年 1 月 23 日付けの組合への文書(以下「14.1.23 会社回答書」という。)やその他の手段においても、アウトソーシング会社の社名等の基本的事項について、組合には提案すらしていない。また、会社は同年 1 月頃の資料において、アウトソーシング会社の経営基盤につき、当初から赤字経営を見込み、業容拡大策として従来職種と異なる業務を加えることなどを決定していたにもかかわらず、申立人や労働者にそのような状況を伝えず欺罔した。

ウ 団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)について

(ア) 会社は、51 歳以上の労働者が「60 歳満了型」を選択した場合には、広域配転やアウトソーシング会社以外の関連会社への出向を提案しており、アウトソーシング会社へ在籍出向することを認めてはいない。すなわち、60 歳満了型を選択した場合には、遠距離の職場や異なる職種への配転が行われる可能性が考えられ、それを恐れる労働者に「60 歳満了型」以外を選択させようとするものとなっている。労働者が自由な意思決定を行うためには、60 歳満了型を選択した労働者のアウトソーシング会社への在籍出向も認めるべきであり、団交項目 C が義務的団交事項であることは明白である。

(イ) また、以下の事実から明らかなように、団交項目 C についての会社の回答は、その理由や根拠を明らかにしないものであった。

① 会社は、平成 13 年 5 月 11 日に第 13 回団交を開催した後、2 か月も次回の団交に応じず、その間に、会社は NTT 労組との協議で新 3 か年計画に基づく構造改革に伴い別会社に配置されること等となる人員の規模を 11 万人とすることに合意していた。

② 第 13 回団交開催後、2 か月も次の団交が開催されないため、組合は、平成年 6 月 8 日付け文書(以下「13.6.8 組合質問書」という。)で、組合は 51 歳以上の労働者がアウトソーシング会社へ在籍出向とはならない理由を明らかにすることを求めたが、会社は、13.6.14 会社回答書で理由も述べずにこれを拒否した。

③ 組合は、その後も平成 14 年 1 月 21 日付け文書(以下「14.1.21 組合要求書」という。)、同年 2 月 15 日開催の団交(以下「第 22 回団交」という。)、同月 25 日付け文書(以下「14.2.25 組合要求書」という。)、同年 3 月 6 日付け文書(以下「14.3.6 組合要求書(団交要求等)」という。)で 50 歳以上の社員にも地域新会社への在籍出向を求めることを要求するとともにそれに応じられない理由を質問したが、会社はその理由を具

体的に説明せず、組合の要求を拒否した。

エ 団交項目 D(研修)について

(ア) 団交項目 D(研修)にある研修は、意向確認終了後会社に在籍することとなる「60歳満了型」を選択した労働者に対し実施されるものであるが、この研修は、これらの労働者への、異職種や従来職場から離れた職場への配属を可能とするための、準備的な施策であった。しかも、「60歳満了型」を選択した463名の労働者のうちの、7割近い300名を超える労働者が申立人組合の組合員であり、本件研修は、それに続いて行われる配転という不利益な労働条件に密接にかかわり、ひいては組合の運営に支障を生じるものである。よって、同項目は、義務的団交事項である。

(イ) また、以下の事実から明らかなように、会社は、団交項目 D についての拒否回答の理由を述べないばかりか、一切の協議を拒否しており、このような会社対応は、事実上、団交を拒否するものであった。

① 会社は、研修については会社の責任でやっていくものとして認識しているから団交の中で議論する考えはないとし、組合が、平成14年1月29日付け文書(以下「14.1.29組合要求書」という。)、同年2月5日付け文書(以下「14.2.5組合要求書」という。)、同月15日開催の団交(第22回団交)において数回にわたり各組合員の勤務地等に関する希望を踏まえての人員配置等を要求したにもかかわらず、組合と一切協議をしようとはしなかった。

会社は、研修について組合との団交で一切議論することなく、同月27日付けで「構造改革の実施に伴う研修等の実施について」という文書(以下「14.2.27会社文書」という。)を社員に配付した。

② 会社は、組合が、14.3.6組合要求書(団交要求等)、平成14年3月12日開催の団交(以下「第23回団交」という。)、本件申立て後の同月28日開催の団交(以下「第24回団交」という。))において、会社に在籍することとなる社員の研修や勤務地・職種に関する要求を行ったにもかかわらず、組合と一切協議をしようとしなかった。

また、会社は、組合が、本件申立て後の同年4月12日付け文書(以下「14.4.12組合要求書」という。))及び同月19日の団交(以下「第25回団交」という。))において、「配転計画を早急に提示するとともに、十分な議論を保証するために4月24日の発令日を延期すること」という提起を行ったにもかかわらず、組合の要求については一切議論をしようとしなかった。

オ 団交項目 E(みなし規定)について

(ア) 「みなし規定」とは、会社が求める意向確認手続において、意向確認調書等に記入しない又はこれらを提出しない場合には「60歳満了型」を選択したとみなす取扱いとすることであるが、意向確認調書等の提出等を求めることは、せいぜい退職の申込みの意思表示の誘引行為にすぎず、労働者がそれに応じなかったところで、何ら法律効果を発生させない不作為という事実行為に過ぎず、雇用契約の実態が変更されるものではない。それを会社が一方的に「60歳満了型」を労働者が積極的に「選択」と「みなす」法的根拠は全くない。

みなし規定を導入したのは、平成13年10月の中間面接、NTT労組の同年11月8日の臨時中央委員会で28名もの構造改革反対がでたこと、申立人組合の組合員でアウトソーシング会社を選択しない労働者が多数発生することが見込まれることから、どの雇用形態も選択しない者は、満了型を選択したとみなし、異業種・長距離配転をするという「脅し」によりアウトソーシング会社を選択させるためであり、みなし規定はそのための道具である。このようなみなし規定に基づく取扱いは退職あるいは配転という労働条件に関わるものであり、義務的団交事項である。

(イ) また、以下の事実から明らかなように、団交項目 E についての会社の回答は、その理由や根拠を明らかにしないものであった。

① 平成13年11月に会社が提示した文書には「みなし規定」が存在しなかったにもかかわらず、どのような経過でその1か月後の同年12月6日提示の文書にはこれが導入されたのかについて、会社は組合に対し何ら説明を行っていない。一方、会社は、NTT労組に対しては、みなし規定について十分な説明を行いその承諾を得ている。

② 会社は、みなし規定の取扱いについて、組合に対しては、平成13年12月6日の団交(以下「第19回団交」という。)で初めて明らかにしたが、既にその3日前である同月3日には東日本電信電話株式会社(以下「NTT東日本」という。)でこの規定に基づき意向確認手続を開始して既成事実を作り出しており、提案の翌日である同月7日には意向確認手続の強行を一方的に公表した。NTT東日本で既成事実を作り出した後の「提案」はまともな「提案」と評価できない。

(2) 勤務地等に関する団交申入れの拒否について

組合は、平成14年2月5日「会社選択にかかわる『勤務地・事業所及び業務に対する希望』について」(14.2.5組合要求書)を提出し、会社に対し文書回答

を求めるとともに、その後の団交においても同項目について交渉するように求めた。新3か年計画において組合員の勤務地と担当業務がどのようになるのかは組合員の労働条件に関する事項そのものであり、これらの事項は明らかに団交の対象となる問題であり、かつ、組合員が最も関心を抱く事項である。ところが会社は組合の団交要求にまったく応じておらず、このような会社の態度は労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に該当する。

(3) 支配介入について

ア NTT 労組との差別的取扱いについて

(ア) 前記(1)にも記載するとおり、会社は、新3か年計画に関して、NTT 労組には詳細な資料を提出すると同時に、実質のある議論を行い労使の妥結に努力していたが、組合に対しては、組合からの質問に対して実質的な根拠を示した説明を行わず、NTT 労組と合意に達するや、その合意にかかるスキームを組合に押し付けてきた。これは明らかに組合間の差別であり、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

(イ) なお、会社は、「申立人組合と他労働組合に対して同一時期に同一内容で提案を行い、誠意をもって説明・交渉を行った。」などと主張しているが、会社の申立人組合に対する対応とNTT 労組に対する対応の違いは以下のとおりであり、会社が主張するような事実がないことは明らかである。

① まず、新3か年計画に関しては、会社はNTT 労組に対しては、新3か年計画発表前の2か月以上前の平成13年2月9日に新3か年計画に関する資料を提示し、その後も協議を行うとともに、同年4月27日に開催した会社とNTT 労組との団交では、新3か年計画に関する詳細な文書(以下「13.4.27会社N労提案文書」という。)を提示した。一方、会社は申立人組合に対しては、同日付けで「NTT西日本の構造改革に伴う検討課題について」と題する文書(以下「13.4.27会社文書(構造改革)」という。)を提示したが、たった1頁で新3か年計画には触れず、5項目の検討課題の箇条書きの文書にすぎないものであった。その後、会社は組合に対し、第13回団交直前の同年5月8日付けで文書(以下「13.5.8会社文書」という。)を提示したが、そこでは各施策の理由やアウトソーシング対象業務等の具体的な記載がされておらず、第13回団交の中でも明らかにされなかった。

② また、会社は、平成13年8月下旬頃のNTT 労組の定期大会をメドとする基本的合意までは、申立人組合に情報を与えようとしなかった。具体的には、NTT 労組に対しては、同年6月15日に59頁にもわたる資料

を提示し新3か年計画に関する詳細な内容を明らかにしたのに対し、組合に対して同月20日及び同年8月6日付けで提示された文書は、イメージを示すにすぎないものなどほとんど説明がなきに等しいものであった。また、NTT労組は同年7月10日に新3か年計画に伴うリストラが11万人規模となることを受諾するなど、リストラの規模についての論議がなされていたのに対し、会社は申立人組合にはその提案を行わず、また組合の質問にも答えていない。

③ さらに、アウトソーシング会社への転籍に伴い切り下げられる賃金の差額分を一部補う緩和措置(以下「激変緩和措置」という。)に関しては、会社はNTT労組に対し、平成13年9月13日には「実質的ゼロ回答」を行ったもののその後交渉を重ね同年10月30日に一定の激変緩和措置を行うことで合意した。一方、会社は組合に対しては、組合と会社との同年9月18日の勉強会(以下「第3回勉強会」という。)、翌19日に開催された団交(以下「第16回団交」という。)、会社から組合に対する同年10月1日付け文書(以下「13.10.1会社文書」という。)、同月2日付けの文書(以下「13.10.2会社文書」という。)及び同月12日に開催した団交(以下「第17回団交」という。)などにおいて、何ら具体的な提案や説明を行わず、NTT労組と合意した同月30日に文書(以下「13.10.30会社文書(労働条件)」という。)において激変緩和の措置率の最終案を提示しただけであった。

④ また、アウトソーシング会社の労働条件に関しては、会社はNTT労組に、平成13年11月12日に提案し同月30日に最終合意した。一方、組合との間では、同月6日に開催された団交(以下「第18回団交」という。)や同月13日に会社から提示のあった文書(以下「13.11.13会社文書」という。)においては具体的な説明や協議を行わず、NTT労組と合意した後の第19回団交において確定案をはじめ提示した。なお、この時点では既にNTT東日本で意向確認手続が開始されていた。

#### イ 組合の無視と否認について

##### (ア) 不当な意向確認の強行

会社は、組合に対しては不誠実な団交を行う一方で、以下の事実のように組合や労働者に考える間をおかずに組合員に直接働きかける不当な意向確認手続を強行した。これは、申立人組合そのものを否認する支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

① 意向確認手続について、会社と組合間で団交を行ったのは平成13年

12月6日開催の第19回団交であるが、その3日前には既にNTT東日本は、意向確認手続を開始していた。

- ② 会社は、みなし規定を一方的に導入した。
- ③ 会社と組合の間で意向確認に関する団交を開始した翌日に、会社は意向確認手続を強行することを一方的に公表し、組合との合意がないまま人事部長名でこれを具体化する文書を発表した。
- ④ 会社と組合の間で平成13年12月18日に開催された団交(以下「第20回団交」という。)において、会社は、「(意向確認に関する個別面談は)業務命令として実施する。」という違法な取扱いを明言した。
- ⑤ 会社は、平成13年12月18日に開催された第20回団交の翌日である同月19日から意向確認の社員説明を強行し、同月25日から個別面談を強行し、同14年1月4日から同月末日までの間に意向確認手続を終了させた。この間に団交が行われたのは意向確認手続が終了間近の同月24日に開催された団交(以下「第21回団交」という。)のみで、会社は同13年内に組合との間で団交を行うことを一旦は了承しながら、これを翻し、同14年になってからの組合からの団交申入れに応じなかった、そのため組合は同年1月9日付け文書(以下「14.1.9組合申入書(意向確認)」という。)、14.1.21組合要求書及び14.1.29組合要求書で会社に対し質問や申入れを行ったが、会社はこれらに応じなかった。
- ⑥ 前記(1)記載のとおり、会社は、分社化する新会社とアウトソーシング会社の業務内容等とそこでの労働条件について、今も組合員に説明していない。

(イ) 前記(2)記載の団交拒否も申立人組合を差別した状態が無視した支配介入行為であり、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する。

申立人が団交事項であるとする新3か年計画は、それまで会社が行ってきた業務を根本的に見直し、業務の大部分を新会社へアウトソーシングするとともに、雇用形態処遇体系を多様化することにより、従前これらの業務に従事していた社員は会社を退職し、新会社に再雇用されるという仕組み等により、財政基盤の確立と競争力の強化を図り社員の雇用確保と将来に向けた発展を期するというスキームである。新3か年計画は会社の経営上の重要施策であり、いかなる内容の改革を策定するかは原則として経営専権事項であってそれが労働条件の領域にまで及ぶ場合は格別、改革の必要性や合理性がある限り、本来団交で扱うべき事項ではない。このように申立人の団交要求は、義務的団交事項でない事項について

ての団交要求でありその前提自体が法的根拠を欠き、主張自体が失当である。

なお、組合は、会社はNTT 労組に対しては新3か年計画の必要性等についても説明・協議してきたと主張しており、実際に会社はNTT 労組に対して、経営専権事項である新3か年計画に関する事項についても一定の説明・協議を行ってきたという経過がある。しかし、それは団交の場ではなく、あくまで経営協議会においてであって、まったく次元の異なる話である。そもそも経営協議会とは、会社と労働組合との認識が一致した場合に、会社の経営施策を労働組合に説明し協力を求める場として設けられるものである。会社においては、経営協議会は経営の基本施策など重要課題について会社が労働組合に説明し、意見を徴する場であり、団交とは異なる場である。会社においては、NTT 労組との間に昭和60年以来労働協約に基づき経営協議会を設置してきたが、あくまで会社との対立構造に固執する組合の間では設置されていない。組合は、経営協議会を持つような関係には立たないというのが基本姿勢であるにもかかわらず、経営協議会のないことに異を唱えるのは、自己矛盾も甚だしい。

また、会社と組合との折衝の場としては、団交以外にも「窓口対応」や「勉強会」という場が存在していた。これらの位置付けについて、組合は団交のみが会社と組合との交渉の場であり、窓口対応や勉強会はあたかも非公式ルートの事務処理の場に過ぎないと低く評価し、労使間の意思疎通の場ではない旨主張している。しかしながら、労働条件事項について労使間で論議を行う以上どのような位置付けの場であっても、会社と労働組合との対応の場であるということに代わりはない。「窓口対応」は、書類の授受や日程の調整及び団交議題の整理といった事務的な側面もあるが、会社は提出した資料の内容説明も行っているし、団交の継続案件などについて組合側の質問に対し補完の説明も行っているのであり、団交の補完的役割を果たす重要な機能を持つものである。また「勉強会」は、組合から提案内容の具体的な詳細や経営事項につき質問があり、それらに関して会社が解明する場としてわざわざ設定したものであり、団交と異なり少人数でざくばらんな質疑応答が行われたのであって、会社としては極めて有意義な場であると評価してきたし、組合出席者も同意見であったと認識している。しかるにこの期に及んで、組合はこの勉強会での情報交換の意義を殊更に矮小化しようとしている。

また、会社としては、複数存在する労働組合に対して、会社としての考えが固まった都度、逐次提案を行ってきており、この点各労働組合間の対応に違いはない。会社は、各労働組合との交渉において、会社が提案したものに対して組合から意見や質問事項等が出され、それらの解明を図っていきつつ、組合の理解を得

ていくという方法で論議を進めていった。NTT 労組からは、会社提案に対して、内容の解明を図る質問が多く出され、勉強会的な場においてその解明が図られていった。その後の対応も同様であり、その結果、NTT 労組との間では、次々と新しいテーマへと、また同じテーマでもより掘り下げた論議へと進んでいった。これに対し、申立人組合は、そもそも構造改革という施策自体に反対であり、ひたすら白紙撤回を求めるだけで、いわば、入口論に終始して一向に建設的な質問や提案をしていくことはなく、論議は全く進展しなかった。このように、会社提案に対する各組合の受止めのスタンスが異なることから、労使間の論議経過やテンポ等は必ずしも同様とはならず、その結果、ある一点において合意している組合と合意していない組合があったとしても、それは合意の押付けにはあたらない。以下、具体的に述べる。

(1) 構造改革に伴う人事問題を議題とする団交について

組合は、NTT 労組と大幅な差があると主張するが、平成 13 年 4 月以前の対応については、経営協議会等労使ルールとの差に起因した取扱いの差であること、同年 5 月上旬に追加提案した事項については若干の時期の差があることは認めるものの、会社が正式に各労組に提案したのは同年 4 月下旬であること、からほとんど取扱いに差は生じていない。

ア 団交項目 A(計画)について

(ア) 新 3 か年計画などの説明について

新 3 か年計画は、NTT 持株会社が公表した NTT グループの経営計画であり、経営専権事項であるから、会社が組合に対し提示する義務などない。また、会社は第 13 回団交などにおいて、新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革の必要性等について説明しているが、これは法的義務を超えたいわばプラスアルファの配慮である。これらをもって不誠実な対応とはいえない。

(イ) 新 3 か年計画策定時における人員配置について

ここでいう人員配置とは、「どの程度の人員が必要か、どれくらいの人員をどう配置するのかといったようなこと」、「年度ペースでいえば当年度末人員をベースに次年度の採用、出向、退職による増減など次年度末の見込みといったもの」であり、このような人員計画は経営計画の一部を構成する経営事項であって、団交事項ではなく、NTT 労組ともあくまで経営協議会において意見交換を行っているに過ぎない。

(ウ) 人員移行の規模について

組合は、新 3 か年計画が 11 万人もの労働者のリストラを伴うものとな

ることについて、平成 13 年 7 月 10 日に、会社と NTT 労組との間で合意ができていたなどと主張するが、そのような事実はない。

また、アウトソーシング会社に社員をどれくらい移行させるのかについては経営(専権)事項であって義務的団交事項ではない。しかしながら会社は、第 13 回団交、同 13 年 5 月 16 日に組合に提示した文書(以下「13. 5. 16 会社文書」という。)及び 13. 6. 14 会社回答書において、その時点における会社の考えを説明している。

さらに、同年 10 月 3 日には、参考として「NTT 西日本・設備・営業・共通系会社の大胆な業務・人員移行イメージ」と題する文書(以下「13. 10. 3 会社参考文書」という。)まで組合に提示している。

(エ) 労働者の不安に対する説明について

会社は、第 16 回団交において 50 歳退職再雇用制度の導入理由について説明し、また、13. 11. 13 会社文書においてアウトソーシング会社の労働条件を組合に提示した。さらに同年 12 月頃には激変緩和措置等の金額を会社社員に伝えている。このように、会社は各時点に対応できるものは必要かつ十分に対応してきた。

(オ) その他の項目について

収支状況、経営計画、人員の配置及び人員計画については経営事項であり、義務的団交事項ではない。

イ 団交項目 B(労働条件)について

(ア) アウトソーシング会社の労働条件の提示について

会社は、アウトソーシング会社のありようを考えるのは会社の経営サイドであり、かかる経営判断の是非について団交の場で議論すべきものではないと考える。しかしながら、労働条件事項についての質問に対しては、質問のあった時点で示しうる会社の考えを回答している。

13. 12. 6 会社文書をもつての組合に対する会社の提案は、アウトソーシング会社の労働条件についての集大成に過ぎない。会社は、NTT 労組のみならず組合に対しても、アウトソーシング会社の労働条件に関連する事項については、平成 13 年 4 月 27 日以降、会社の検討の進行状況に応じて逐次提案を行ってきた。第 13 回団交開催時や 13. 6. 8 組合質問書が提示された時点においては、アウトソーシング会社の労働条件等が未だ定まっていなかったため、検討中である旨回答しているものである。その後も、同年 7 月 11 日開催の団交(以下「第 14 回団交」という。)、第 3 回勉強会及び第 16 回団交などにおいて、会社の検討の進行状況に応じて逐次提案を行

ってきたのであるから、一時点のみを捉えた組合の主張は失当である。

また、組合は、「同年 12 月 7 日から意向確認を実施している。」旨主張しているが、意向確認の実施は同月 17 日以降であり、組合の主張は事実  
に反する。

なお、団交の開催については、同月 10 日に組合から団交開催要求があり会社は同月 12 日での団交開催を組合に伝えたが、組合側から会社側交渉委員の人数が少ないことを理由に拒否され、その後再調整の結果、同月 18 日の第 20 回団交開催に至ったものであり、この点からも会社が団交を行う意向を持っていたことは明らかである。さらに、意向確認は同月 17 日から行う予定であったが、組合との団交開催が同月 18 日となったため、申立人組合の組合員に対する意向確認は同月 18 日の団交を経た後に行うこととするなど、会社は労使間の論議には配慮を行ってきた。

(イ) プロジェクトチームの設置等の説明について

会社がアウトソーシング会社の概要や労働条件等に関するプロジェクトチームを社内に作り、検討していく体制を整えることは経営事項であり、組合に開示しなければならない問題ではない。

(ウ) 新会社の設立登記について

会社は、新会社を設立すること自体は既に組合にも説明しており、設立登記の事務手続は会社の責任で進めるべき事項である。しかも第 18 回団交において、組合から新会社の設立登記に係る質問などなかった。

(エ) アウトソーシング会社の労働条件等の社員説明について

会社は、アウトソーシング会社の労働条件については、平成 13 年 12 月中旬以降に開催した社員説明の場でパンフレットを配付の上、会社がおかれている状況やアウトソーシング会社の労働条件、退職金の額や激変緩和一時金の額等について、社員に説明している。

ウ 団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)について

① 第 13 回団交から 2 か月も団交を開催しなかったとの組合主張について

そもそも、組合から第 14 回団交の開催要求があったのは平成 13 年 6 月 26 日であったうえ、第 13 回団交から第 14 回団交までの間も会社は、回答書や勉強会などによって組合に対する対応を行っていた。また、第 13 回団交において、今後の進め方として別途窓口において認識あわせを行うことを労使で確認していること、及び同月 18 日開催の勉強会(以下「第 1 回勉強会」という。)においても、「今後の扱いについて更に内容を深めたい項目については、メモ質問等により解明を図ることも含めて検討したい。」と

いった会社意見に対し申立人組合も了解した等の経緯があったわけであるから、2 か月間を無為に過ごしたわけではないし、この間団交が開催されなかったのは労使了承のものであったといえる。

② 13.6.14 会社回答書について

アウトソーシング会社に在籍する社員の雇用の枠組みについては経営事項であり、義務的団交事項ではない。にもかかわらず、会社は同回答書において、「業務運営上の施策については、会社の責任により計画し実施していく考えであります。」などと一定の理由を示して会社の考え方を回答しており、回答を拒否したものではない。

③ 14.1.21 組合要求書、第22回団交、14.2.25 組合要求書、14.3.6 組合要求書(団交要求等)に対する回答について

社員の出向形態については、経営事項であり、義務的団交事項ではない。

しかしながら会社は、14.1.23 会社回答書、第22回団交、同年3月11日付けの14.2.25 組合要求書に対する回答である文書(以下「14.3.11 会社回答書(50歳退職)」という。)、同日付けの14.3.6 組合要求書(団交要求等)に対する回答である文書(以下「14.3.11 会社回答書(団交要求等)」という。)において、「50歳以上の社員について、雇用形態の異なる社員が混在するのは望ましくない。」「50歳以上の社員で、繰延型、一時金型を選択した社員がアウトソーシング会社へ移行する際には、退職・再雇用により移行することとしており、貴組合の要求には応じられません。」などと説明しており、組合に対する説明としては十分である。

もし、組合が本当に上記説明を不十分と考えていたのならば、更に詳しい理由について説明を求める要求書等が提出されて然るべきであるが、組合からはそのような要求書等が出されてもいない。

エ 団交項目D(研修)について

① 研修の目的・内容の説明について

そもそも、社員研修の実施は、会社の責任で企画、立案し実施すべき性質のものであり労働組合と協議しなければ実施できないものではない。

にもかかわらず会社は、平成14年3月11日付けで14.3.6 組合要求書(研修)に対する回答をその内容とする文書(以下「14.3.11 会社回答書(研修)」という。)や、第23回団交、平成14年3月27日付けで14.3.25 組合申入書に対する回答をその内容とする文書(以下「14.3.27 会社回答書」という。)等において、研修の目的並びに対象者、規模及び実施場所等について説明を行っている。

② 労働者の将来の担当職務、勤務場所の説明について

そもそも人員配置の基本方針は会社の経営専権事項であるし、いかなる者をいかなる勤務地、部署に配属するかは人事権そのものである。従って、事前に組合と協議する必要はない。なお、第22回団交において「配転等を実施した結果、疑義が生じた場合は、組合側からの要求書等に基づき団交において扱う考えである。」という見解を示している。

オ 団交項目E(みなし規定)について

(ア) 組合は、「みなし規定」を「脅し」の道具などと主張しているが、退職再雇用を選ばないということは、従前の会社との雇用契約がそのまま残るのであるから、60歳満了型が勤務地を問わないのではなく、会社社員が勤務地を問わないというものであるに過ぎず、退職再雇用を選択するのか、会社に残るのかを明確にするために記載したものに過ぎない。すなわち、60歳満了型を選択した場合でも、何も選択しない場合でも、あるいは現在のままでも、結果として取扱いは何も変わらないのである。

(イ) また、組合はNTT東日本の手続と、会社の提案時期を比べているが、そもそも別法人であるNTT東日本とは、労使間論議の経過も内容もスピードも異なり、意向確認手続の日程や手続方法なども異なって当然であり、それを比較しても無意味である。

(2) 勤務地等に関する団交申入れの拒否について

組合は、14.2.5 組合要求書において、組合員の「勤務地・事業所および業務等に関する希望」を示し、それについて人員配置が行われる前に、会社が組合と協議することを求めている。

しかしながら、配置先事業所及び従事業務の決定は、会社が業務上の必要性等に応じて決定しうる人事権に他ならない。現に会社の就業規則にも、「社員は、業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある。」、「社員は、業務上の都合により、別に定めるところにより、出向させられることがある。」等と定められており、会社に、人事権の一内容である労働者の職務内容や勤務地を決定する権限があることは言うまでもない。会社は、業務上の必要性や本人の適性等を勘案しつつ、自らの権限と責任において人事配置を行うものであって、労働組合との間に事前協議約款があるなどの特別の場合には別として、事前に労働組合と協議することを強制されるものではない。従って、人事問題を団交で協議する場合としては、会社が発令した人事配置の内容が著しく合理性を欠き、労働者に著しい負担を及ぼす個人的事情を無視したり労働組合の活動に支障となるような場合など何らかの疑義が生じた場合に事後

的に当否を議論する場合に限られるのであって、事前に扱われるべきものではない。この点については、組合にのみ特化した取扱いではなく、組合が比較する NTT 労組の組合員に対しても事前の団交は行っておらず、その対応に差異はない。そして、本件申立後の平成 14 年 5 月以降、配置先事業所及び従事業務が発令された後に、組合からの要求があった場合は、当該地域でこれについての団交を行っている。

このように会社は、事前の団交には応じていないものの、人事発令後に疑義が生じれば団交に応じることを説明し、現実には団交を行っているのであるから、人事配置が行われる前での当該項目における団交に応じないことをもって、不当労働行為であるとする組合主張が失当であることは明らかである。

### (3) 支配介入について

#### ア NTT 労組との差別的取扱いについて

前記(1)にも記載するとおり、会社は、構造改革にかかる労働条件事項については、全ての組合に対してほぼ同一時期に、同様の内容を提案してきたものであり、申立人組合に対しても、必要かつ十分な対応を行っているところである。ある一時点を取り出して見たときに、その時点で合意している組合と合意していない組合があったとしても、それは前述した論議のテンポの差に過ぎず、合意の押し付けにはあたらない。

#### イ 組合の無視と否認について

##### (ア) 意向確認手続について

##### ① NTT 東日本における意向確認手続について

前記(1)オ(イ)記載のとおり、別法人と比較しても無意味である。

##### ② みなし規定の取扱いについて

前記(1)オ(ア)記載のとおり、退職再雇用を選択しない場合、従前の雇用契約がそのまま残るのであるから、結果として取扱いは何も変わらない。

##### ③ 意向確認について

前記(1)イ(ア)記載のとおり、会社は意向確認に当たって労使間の論議に配慮してきた。

##### ④ 個別面談を業務命令と(発言)したことについて

第 20 回団交においての会社側の発言は、団交限りのものであり、現実には、個別面談を業務命令として行った事実はない。

##### ⑤ 第 20 回団交から第 21 回団交までの期間について

平成 13 年 12 月 25 日に年内での団交開催の要求があったが調整がつか

かなかったところ、組合自身が、同 14 年 1 月 9 日付け団交申入書(以下「14.1.9 団交申入書」という。)において、団交開催日を同月 21 日から同月 24 日と指定していることからすれば組合が年始早々の団交を望んでいたという主張自体が疑わしい。

(イ) 前記(2)記載の項目と支配介入について

前記(2)記載のとおり、会社には、人事権の一内容である労働者の職務内容や勤務地を決定する権限があり、これについて事前に労働組合と協議することを強制されるものではない。

### 第 3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、昭和 60 年 4 月に日本電信電話公社をその前身として発足した日本電信電話株式会社(以下「旧 NTT」という。)が、平成 11 年 7 月 1 日に施行された「日本電信電話株式会社等に関する法律」に基づき再編成されてできた会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、本件審問終結時約 12,850 名である。

会社は、西日本地域における地域電気通信業務を営み、電話、電報及びインターネット等の各サービスを提供するほか、電話機などの販売、電気通信コンサルティング及び研修・セミナー等の附帯事業を行っている。

なお、旧 NTT は、会社以外に純粋持株会社である NTT 持株会社、会社と同じく地域電気通信事業を営む NTT 東日本、県間及び国際通信を行う NTT コミュニケーションズ株式会社に再編成された。また、NTT 持株会社は、このほか株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ、株式会社エヌ・ティ・ティ・データなどの関連子会社を有している。

- (2) 組合は、会社、NTT 持株会社及びこれらの関連会社の従業員で組織された労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約 900 名である。

なお、当初申立人組合西地本は組合の地方本部組織であったが、平成 17 年 10 月 9 日の組織変更に伴い組合に継承された。

- (3) 会社には、本件審問終結時、組合の他に、NTT 労組、大阪電気通信産業合同労働組合等の労働組合がある。なお、NTT 労組は、本件審問終結時、会社従業員約 12,850 名のうちの約 99%を組合員としている。

#### 2 組合等と会社の協議の場について

- (1) 組合と会社について

組合と会社側には、昭和 59 年から平成 5 年まで団交方式に関する協定があっ

た。同 11 年の会社設立後、書面化しなかったものの、会社と組合との間では、基本的労働条件等会社の本社が所掌する事項について対応する「中央交渉委員会」、各区域支店等組織の長が所掌する事項について対応する「地域交渉委員会」の 2 段階交渉方式での団交を開催することで合意し、そのように実施していた。なお、新 3 か年計画に基づく構造改革に関しては、中央交渉委員会で議論されていた。

組合と会社には、団交以外の交渉の場として、「窓口対応」、「勉強会」等があった。「窓口対応」とは、会社側の窓口担当者と組合側の窓口担当者(通常は各々 2 名ずつ)が対応する場であり、会社から組合または組合から会社への文書等のやりとりや説明等、団交の日程調整、議題のすりあわせ、団交で継続案件となった事項の管理及び別途対応等を実施し、電話と対面による方法で行っていた。なお、本件申立て事項に関連しては、4 回開催されていた。「勉強会」とは、団交において内容解明の論議に進展しなかったことから、団交とは別に会社が設定を提案し、開催することとなった場であった。勉強会の出席メンバーは、会社側は窓口担当者に加えて、当該事案に詳しい主管部署の担当課長が出席し、組合側は団交交渉委員の一部の者が出席し、本件申立て事項に関しては 4 回開催されていた。

## (2) NTT 労組と会社について

NTT 労組と旧 NTT は、昭和 60 年以降、労働協約により、事業の健全な発展を図るため、経営の基本施策など重要課題について論議する場として協議会を設置しており、この場において、経営の基本施策など重要課題を会社が労働組合に説明してその意見を聴いてきた。なお、NTT 労組と会社の間では平成 11 年 7 月 1 日に同趣旨の協約が締結されている。

NTT 労組と会社との間にも、経営協議会及び団交以外の場として勉強会的な場がある。この勉強会は、交渉の進展を目的として組合側から示される疑問点に対して内容の解明を図ることで進められ、必要の都度、対面や電話などで実施されていた。

## 3 新 3 か年計画策定に至る経緯について

(1) 平成 12 年 4 月、NTT 持株会社は、「NTT グループ 3 か年経営計画(2000～2002 年度)」を策定した。

(2) 平成 13 年 2 月 9 日、会社側と NTT 労組中央本部、NTT 労組西日本本部は「NTT 西日本の事業構造の変革に向けた更なる取り組みについて」を議題とする経営協議会を開催した。

同日、NTT 持株会社、会社及び NTT 東日本(以下、会社及び NTT 東日本を併せ

て「東西 NTT」という。)は、NTT 労組に対し「三カ年経営計画の策定に向けた考え方」として、会社側の財務は著しく悪化するとの見通しにたち、聖域なきコスト構造改革として退職・再雇用制度等の雇用の多様化を検討する等、更なる経済改善施策の取組みを視野に入れた考え方を明らかにするとともに、同労組への具体的内容の提示は同年 3 月下旬から同年 4 月上旬であるとした(以下、同日の会社側の NTT 労組に対する説明を「13.2.9 会社 N 労説明」という。)。同労組は、具体的な協議の展開に当たっては、まずは NTT 労組の各企業本部が主体的に取り組み、中央本部はこれに併行し持株会社との間でグループトータルとしての雇用確保策についての協議を徹底し、調整機能の発揮とその指導性を追及するとした。

- (3) 平成 13 年 4 月 11 日、NTT 労組は第 13 回企業本部委員長会議を開催した。同会議においては、同月 6 日に会社側から説明を受けた事項として、NTT 持株会社の NTT グループの 3 年経営計画の中で構造改革の推進として、①東西 NTT の本体機能を企画部門等に特化させ、設備保守・運営等については、地域単位に設立する経営資源活用会社の子会社等へアウトソーシングすること、②これに併せ、退職・再雇用制度の導入など、雇用形態の多様化・処遇の多様化等に取り組み、人的コストの低減を図ること、③東西 NTT からグループ各社への人員配置をさらに拡大すること、などが示された。そして、これらについて同会議として、①東西 NTT の財務・経営状況は、われわれ(NTT 労組)の認識をはるかに超える危機的状況にあり、これに伴い各社をめぐる経営環境は一段と厳しさを加えているとの認識を今後の論議の出発点に据えること、②会社側提案に対しては、各社がおかれている状況認識、雇用確保三条件(働き甲斐のある職場の確保、生活に関する条件が激変しないこと、雇用量確保は時期的に帳尻が合えばよいというものではないこと)を守らせること、平成 14 年度における IP 型事業構造への転換を達成し、反転攻勢をかける等の観点から扱うこととし、スピード感をもった取組みを行うこと、③会社側提案は中央本部、企業本部が同時併行的に受け、具体的施策に関する労使間協議は、企業本部が主体的に協議すること、具体的な会社側提案の扱い及び組織的取組み方については、次期企業本部委員長会議(同月 25 日開催予定)で意思統一すること、などが決定された。

また、NTT 労組は、同日に一部マスコミで「最大 3 万人の人員削減」、「給与水準を現在の 7・8 割程度」など現在会社側が検討を進めている新 3 年計画についての報道がなされたことに対し、「組合説明の前に会社側検討中のものがマスコミを通じて報道されることについては今後の労使間協議や組織討議にあた

って支障をきたすことになりかねないとの重大な危機意識を持ち」会社側に対し、抗議するとともに、情報管理の徹底について申入れを行った。

#### 4 新3か年計画策定から第13回団交に至る経緯について

(1) 平成13年4月16日、NTT持株会社を中心とする会社側は、新3か年計画を策定し、報道発表を行った。

同計画は、「NTTグループの事業構造改革」を副題として、「重点課題」として「1. IT革命に向けた取組み、2. 本格的な国際展開、3. 東西地域会社の経営の自立化、4. 持株会社方式によるグループ運営」を掲げ、また、「個別項目」として、「1. 市場環境の変化、2. 事業分野別の取組み、3. 国際化の推進、4. 新ビジネス開拓のためのR&D推進、5. 企業価値最大化のための経営等、6. NTTグループの構造的課題への対応、7. 3か年経営目標」を掲げている。

なお、個別項目の「6. NTTグループの構造的課題への対応」の中において、NTTグループの構造改革について以下の記述がある。

##### 「(2) 東西地域会社の構造改革の推進

東西地域会社の構造改革については、1999年11月に発表した『中期経営改善施策』に基づき着実に進めているところですが、以下の新たな経営改善施策を推進していきます。

<1> 東西地域会社の本社機能を企画・戦略、設備構築・管理、サービス開発、法人営業等に特化させ、注文受付、設備保守・運営、故障修理等の業務については地域単位(県又は複数県を束ねたブロック)の経営資源活用会社子会社等へアウトソーシングします。

また、これに併せて、経営資源活用会社等は徹底した経営の効率化を図るとともに、地域密着型の事業活動によりグループ内外に向けた業容の拡大に取り組みます。

<2> 上記施策の実施に併せ、社員のライフプランの多様化等を踏まえつつ、例えば退職・再雇用等により雇用形態の多様化・処遇の多様化等に取り組み、人的コストの低減を図ります。

<3> 東西地域会社からグループ各社への人員再配置を更に拡大します。

<4> 略

同日、NTT持株会社社長は記者会見を行い「(コスト削減に関して)人員を相当動かさなければいけない。」「このような問題は、必ず大きな労働条件の議論になってきて、そういう議論を正面からとらえて、それでおそらくは万のオーダーの人間について検討しなければいけないと思う。そういうことは過去にやったことはないので、ここで独占時代から引きずってきた問題に立ち

向かわなくてはいけない。したがって、この問題は労働組合と相当議論が出てくる話である。」などと述べた。

- (2) 平成 13 年 4 月 25 日、NTT 労組は第 14 回企業本部委員長会議を開催した。同会議において、「グループ三ヵ年経営計画等に対する取組み」の「具体的施策および労働条件に関わる会社提案イメージと取組みの基本」として、①想定される持株会社および対応各社の労働条件(イメージ)については、三ヵ年経営計画等におけるアウトソーシング会社の労働条件およびこれに関わりをもつこととなる特別手当制度の見直し、等について一体的な検討が必要との観点から同時に提案を受けること、②具体的な会社提案は雇用確保を満たす三条件を前提に扱うこと、③次期全国大会において、会社提案に対する対処方針(要求・条件等)を決定し、年内決着を目指して取り組むこと、などが決定された。
- (3) 平成 13 年 4 月 26 日及び同月 27 日、NTT 労組中央本部は NTT 持株会社、NTT 東西等の各社と経営協議会及び団交を行い、会社が「三ヵ年経営計画等における具体的な施策及び労働条件課題」について提案した。
- (4) 平成 13 年 4 月 27 日、会社は NTT 労組に対し、団交において「(経営協議会資料)NTT 西日本の構造改革に向けた取組みについて」と題する 5 頁以上の文書(13. 4. 27 会社 N 労提案文書)を提出した。

同文書には以下の項目等についての記載があった。

「 I. NTT 西日本のこれまでの取組み

(略)

II. 競争環境の激変と今後の展望

(略)

III. NTT 西日本の構造改革に向けた基本的考え方

(略)

IV. 収益確保とコスト改善の徹底

(略)

1. ブロードバンドビジネスの展開等収益確保の取組み

(略)

2. コスト削減

(略)

(2) グループ委託費の削減

グループ会社に対し経費節減を更に要請するとともに、後述の退職・再雇用のスキームの導入を通じてグループの委託費の低減を図る。

(略)

## V. NTT 西日本グループの事業運営スキームの再構築 (略)

### 1. 基本的考え方

- (1) NTT 西日本は、企画・戦略・サービス開発機能に加え、お客様に対するサービス提供責任を果たすための基本的機能等に特化し、それ以外の業務については、市場価格を指向し大胆にアウトソースする。
- (2) 新会社は受託業務に関するコストを低減するとともに、経営資源を活用し、周辺領域で積極的に業容拡大を図る。

### 2. NTT 西日本とアウトソーシング会社の業務分担

#### (1) NTT 西日本の機能

- ① 企画戦略・グループマネジメント機能
- ② 情報流通事業の推進機能を維持・強化等の観点からのサービス開発・設備構築、法人営業等の各機能
- ③ お客様に対するサービス提供責任を果たすための基本的なサービス管理等基本的機能

#### (2) アウトソーシング対象業務

116、SOC、113 等の顧客フロント業務、設備オペレーションに関する業務及び SOHO・マス営業に関する業務等とする。

### 3. NTT 西日本の本社等・支店体制の見直し

NTT 西日本においては、経営戦略、設備構築、相互接続、サービス開発・販売企画、直轄営業等に特化することに伴い、効率的業務運営の観点から、次により本社等・支店体制の見直しを行う。

#### (1) 本社等組織の見直し

業務の親和性に基づき、組織の大括り化等スリムで機動性のある体制を確立する。

#### (2) 支店(事業部)の統合

前2の支店機能のアウトソースに伴い、現行30支店(事業部)をブロック単位に10~15程度の支店(事業部)に統合する。

#### (3) 新たな支店の組織構成等イメージ

新たな支店はブロック内の統括機能を持ち、企画・総務、設備企画、直轄営業等の機能を有する「支店」と県単位で直轄営業の機能を有する「営業支店」により構成する。

### 4. アウトソーシング会社の運営形態等

(略)

## VI. グループ会社への支援要請

(略)

### 1. グループ内人員再配置の拡大

(略)

## VII. 事業運営スキームの再構築に伴う諸制度の見直し

アウトソーシング会社の人員配置については、必要なスキル人材を確保するため、現在アウトソーシング対象業務に従事している社員の移行によって対処することとする。なお、51才以上の社員については、今回新たに導入を予定している退職・再雇用のスキームを選択しての移行を想定しているところであり、雇用確保の観点からこの移行方式を基本とする考えである。

アウトソーシング会社の労働条件については、雇用形態・処遇形態の多様化の観点及び同一地域同業種の賃金水準などを勘案し設定することとし、具体的設定の考え方及びアウトソーシング会社への社員の移行方法等については、別途提案する。

また、事業運営スキームの再構築に伴い関連する労働条件諸制度の見直し(諸手当の見直し、配転協約等人員流動関連制度の見直し、福利厚生の見直し等)を行っていく考えであり、別途提案する。

## VIII. 実施時期

平成14年度第1・四半期目途に実施する。 」

- (5) 平成13年4月27日、会社は組合に対し、宛名のない「NTT西日本の構造改革に伴う検討課題について」と題する1頁の文書(13.4.27会社文書(構造改革))を提示した。なお、同文書には以下の記載があった。

「 NTT西日本の構造改革に伴う検討課題について

平成13年4月27日

NTT西日本の構造改革に関する検討項目については、以下のとおりである。

### 1. 検討項目

- ①アウトソーシングの実施
- ②業務運営体制の見直しに伴う雇用形態の多様化等
- ③諸手当の見直し
- ④人員流動関連制度の見直し
- ⑤福利厚生の見直し 等

### 2. 今後の扱い

上記項目について、必要な事項については内容が固まり次第論議していく考えである。 」

また、同日、会社は組合に対し、通信労組あての「退職手当制度の見直しについて」と題する文書(以下「13.4.27 会社文書(退職手当)」という。)、通信労組あての「新たな転進支援制度の導入について」と題する文書(以下「13.4.27 会社文書(転進支援)」という。)、通信労組あての「特別手当制度の見直しについて」と題する文書(以下「13.4.27 会社文書(特別手当)」という。)各 1 頁を提示した。

- (6) 平成 13 年 5 月 8 日、会社は組合に対し、通信労組あての「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する 3 頁の文書(13.5.8 会社文書)を提示した。

なお、同文書には、基本業務のアウトソーシング化及び社員の雇用・処遇形態について、以下の記載があった。

「NTT 西日本は、情報流通企業への変革に向け取り組んでいるところであるが、既存の 116、SOC、113 等の顧客フロント業務、設備オペレーション、SOHO・マス営業等業務については、アウトソーシング会社を創設し、市場価格を指向してアウトソースするなど、将来にわたる発展の基盤を構築するため、以下のとおり実施する。」

#### 「1. 雇用形態・処遇体系の多様化

社員のアウトソーシング会社への移行と合わせ、社員のライフプランの多様化にも考慮し、選択型の雇用形態・処遇体系を提供する。

また、アウトソーシング会社の労働条件設定イメージについては、同一地域同業種の労働条件をも意識して各社毎に設定することとし、給与水準については、現行の NTT 西日本より概ね 20~30%下回る設定とする。

##### (1) 雇用形態多様化の具体的内容

###### ① 60 才満了型(仮称、以下「満了型」という。)

アウトソーシング会社設立後の NTT 西日本等において、企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務に従事し、現行の人事・給与制度により 60 才(年度末年齢をいう。以下同じ。)まで勤務する形態。

市場性の高いエリア等を中心として勤務地を問わず、成果業績に応じて高い収入を得る機会を迫及する意欲を持った社員に応える。

###### ② 60 才以降充実型(仮称、以下「充実型」という。)

50 才時点で NTT 西日本を退職し、アウトソーシング会社に再雇用され 60 才までアウトソーシング業務等に従事した後、アウトソーシング会社を一旦退職して現行のキャリアスタッフと同様、別の雇用契

約によりアウトソーシング会社に雇用され、公的年金の受給開始年齢に合わせ最高 65 才までの雇用を実現する形態。

勤務地が限定的となる一方、アウトソーシング会社においては月例給が低下することから一定程度の激変緩和措置と雇用保険など公的給付の受給の組み合わせにより、61 才以降の充実した生活設計に資する。

③ 一時金型(仮称、以下「一時金型」という。)

雇用の形態としては前②と同様とするが、勤務地が限定となる一方、アウトソーシング会社においては、月例給が低下することから、一定程度の激変緩和措置として 50 才時などの節目において一時金を複数回受給できるパターンとし、生活設計の多様化に応えるものとする。

(2) アウトソーシング会社設立時の新会社への社員移行並びに雇用形態選択の考え方

① 移行対象者

アウトソーシング会社設立時点において、原則として当該アウトソーシング業務に従事している社員を移行の対象とする。

ただし、51 歳以上の社員(出向者を含む。ただし、ME 各社及び DO 社を除く期間の定めのない会社への出向者を除く。)については、従事業務に関わらず前(1)の充実型もしくは一時金型の選択を希望する社員を移行の対象とする。

② 移行形態

社員の移行については、年齢等に応じて次のとおりとする。

- i. 従事業務に関らず、51 才以上の社員のうち、充実型もしくは一時金型、の選択を希望する者については、NTT 西日本を退職のうえ、アウトソーシング会社における再雇用により移行する。
- ii. 当該アウトソーシング業務に従事している 51 才以上の社員については、前(1)の充実型もしくは一時金型の選択を基本とするが、満了型を選択する者については、勤務地を問わず、NTT 西日本等の企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務への配置換え、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社への出向を行う。
- iii. 当該アウトソーシング対象業務に従事している 50 才以下の社員については、NTT 西日本を退職しアウトソーシング会社に再雇用されることを希望する者を除き、在籍出向によりアウトソーシ

ング会社へ移行する。

- iv. 50才以下の社員(出向者を含む。ただし、ME各社及びDO社を除く期間の定めのない会社への出向者を除く。)についてもアウトソーシング会社に再雇用されることを希望する者は、NTT西日本を退職のうえ、アウトソーシング会社における再雇用により移行する。

なお、その際、一時金型における激変緩和措置は実施しない。

### ③ 移行者の労働条件

前②によりアウトソーシング会社へ移行する者の、移行後の労働条件については次のとおりとする。

- i. アウトソーシング会社に再雇用される者については、一般労働市場からアウトソーシング会社に直接採用される社員に適用される労働条件を適用する。

なお、前(1)の充実型及び一時金型を選択する51才以上の者に対する激変緩和措置については、一般労働市場からアウトソーシング会社に直接採用される社員に適用される労働条件制度とは別の枠組みとして設定のうえ、措置する。

- ii. 在籍出向により移行する者については、通常の在籍出向の例による。

(略)

」

- (7) 平成13年5月8日、会社とNTT労組は、「NTT西日本の構造改革に向けた取り組みについて」を議題とする経営協議会を開催した。
- (8) 平成13年5月10日、NTT労組企業本部事務局長会議が開催され、新3か年計画について「①現状の労働条件を維持することでは、雇用確保はできないこと、②今年度中の抜本の見直しを確立し、問題の先送りはしないこと、③労働条件は、原則的に統一したものをめざすこと」等が確認された。
- (9) 平成13年5月11日午前10時30分から午後0時20分まで、組合と会社との間で、第13回西日本中央交渉(第13回団交)が開催された。

同団交の議題は、「組織対応問題」(組合間差別問題)、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」及び「特別手当・退職手当の見直し、新たな転進支援制度の導入について」等であった。

同団交において、組合がNTT労組との対応の差を問題としたのに対し、会社は「『事業運営スキームの再構築』については、NTT労組とは経営協議会ルールに基づき対応したものであり、団交とは異なる。」、「労働条件について検討課題

も残っているが、論議の期間を担保する立場で提示した。」などと述べた。

また、組合が新3か年計画の理由と目的を尋ねたところ、会社は「このままでは倒産せざるを得ない状況にある。」「会社を巡る状況認識に対立があれば、これらの論議をしてもしょうがない。」などと述べた。

さらに、組合がアウトソーシング会社の設立について分社化との違いや社員の移行形態を尋ねたところ、会社は「(分社化の場合は)営業を譲渡する形で、事業も経営権も本体とは分離して独立させている。一方アウトソーシング会社は、経営主導権は本体会社がそのまま持つので、形態がまるで異なる。」「51歳になれば全社員に『満了型か、充実型か、一時金型か』の選択をしてもらうこととなる。」などと述べた。

同日午後1時30分から同4時まで、組合と会社との間で、窓口対応(以下、「13.5.11 窓口対応」という。)が、開催された。同対応において、会社は「今回の提案は現時点の考え方を提案したものであることから、検討中のものについては、今後検討を進めることとし、固まったものについて必要な対応を行う考えであること、今後の対応の進め方については、別途、窓口(5から6人程度の小委員会的なもの)において認識合わせを行っていく考えである。」などと述べ、これに対し組合は、「基本的な問題は別途団交を設定しての論議として、疑問点の解明は小委員会での論議とする。質問は早急に出すので、具体的な理解しやすい文書で回答してください。」などと述べた。

#### 5 第13回団交後から第14回団交に至る経緯について

- (1) 平成13年5月16日、会社は、「構造改革に伴う事業運営スキームイメージ」と題する1頁の文書(13.5.16 会社文書)を組合に提示した。同文書には、現在の組織・業務が、構造改革後にどのようになるかをイメージした内容であった。
- (2) 平成13年5月16日、読売新聞の夕刊の紙面において「NTTは16日、すでに固めているNTT東日本、西日本の社員約6万人の削減に加えて、東西の子会社についても今後3年間で約4万人を削減する追加リストラ案を固め、労働組合と協議に入った。」との記事が掲載された(以下「13.5.16 新聞報道」という。)
- (3) 平成13年5月25日、会社とNTT労組は、「意見書に対する回答について」を議題とする経営協議会を開催した。
- (4) 平成13年6月1日、会社は、通信労組に対し、「労働条件等諸制度等の見直しの検討状況」と題する2頁の文書(以下「13.6.1 会社文書」という。)を提示した。同文書においては、雇用形態・処遇体系の多様化や各種手当の見直し、アウトソーシング会社における労働条件等、60歳満了型・繰延型・一時金型についての各概要が記載されていた。なお、繰延型について、「アウトソーシング

会社にのみ適用」、「50歳で退職後、60歳までアウトソーシング会社に再雇用」、「60歳で一旦退職し、現行のキャリアスタッフと同様、別の雇用契約により最高65歳(年金受給開始年齢)まで雇用」、「勤務地は限定」との記載があった。

(5) 平成13年6月8日、組合は会社に対し、「通信労西地交第92号」として「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等についての質問」と題する文書(13.6.8 組合質問書)を提出し、同月15日までに文書で回答することを求めた。同文書の内容は以下のとおりであった。

「一. 『構造改革』と情報通信の将来展望について

(略)

二. NTT西日本の『赤字』問題について

(略)

三. 業務のアウトソーシングについて

1. NTT西日本におけるアウトソーシング会社の創設時期を明らかにされたい。また、移行業務別に組織規模(人員)についても明らかにされたい。

(略)

四. アウトソーシングにともなう労働条件について(略)

五. 雇用形態等について

1. NTT西日本を『退職』しなければ、子会社(アウトソーシング会社に雇用されないのか、在籍出向とはならない理由を明らかにされたい。

(略)

8. 雇用形態を選択する年齢を「50才」とした理由を明らかにされたい。

六. その他

(略)」

(6) 平成13年6月14日、会社は通信労組あてに13.6.8 組合質問書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(13.6.14 会社回答書)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(会社の将来展望、NTT西日本を「退職」しなければアウトソーシング会社に雇用されない理由及び雇用形態を選択する年齢を「50才」とした理由などの質問について)業務運営上の施策については、会社の責任により計画し実施していく考えであります。」、「(NTT西日本の赤字問題の質問について)論議する考えはありません。」、「(アウトソーシング会社への人員配置等に関する質問につい

て)人員の配置等については、会社の責任により計画し実施していく考えであります。」、「業務のアウトソーシングについては、法の趣旨に則り適切に対処していく考えであります。」、「アウトソーシング会社設立時の新会社への社員移行等については、現在検討を進めているところであります。」

- (7) 平成13年6月14日、NTT労組は、第17回拡大企業本部委員長会議を開催し、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革への取組みに当たって「現状の雇用は危機的な状況に陥っていること。したがって激痛はあるが『雇用確保の三条件』をベースに構造改革の総仕上げを行い、次への展望を切り拓く条件をつくり、反転攻勢をかけるとの積極的な姿勢で取り組む」等の基本認識を意思統一した。
- (8) 平成13年6月15日、会社とNTT労組は団交を開催した。会社は、NTT労組に対し、「雇用形態・処遇体系の多様化について～退職・再雇用の枠組み～」と題する15頁の文書、「退職手当制度の見直しについて」と題する8頁の文書、「特別手当制度の見直しについて」と題する7頁の文書、「新たな転進支援制度の導入について」と題する11頁の文書、「人員流動関連制度の見直しについて」と題する4頁の文書、「諸手当の見直しについて」と題する4頁の文書、「福利厚生の見直しについて」と題する10頁の文書を提示した。
- (9) 平成13年6月18日、午後3時から同5時15分まで、組合と会社との間で、勉強会が開催された(第1回勉強会)。同勉強会は、13.6.14会社回答書に関するもので、会社は、「アウトソーシング会社の設立形態や労働条件等について、現時点では不明である。」などと説明した。

また、同勉強会において、組合から「今後の扱いについては、更に内容についてより深めたい項目については、メモ質問等により解明を図るのかも含めて検討したい。」などと述べ、会社はこれを了解した。

- (10) 平成13年6月20日、会社は通信労組あてに、13.5.8会社文書において検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する1頁の文書、を提示した。同文書には、アウトソーシング会社へ移行する社員の給与水準が地域別に70%から80%であることなどが記載されていた。

同日、会社は通信労組あてに、13.5.8会社文書において検討していた「その他の労働条件諸制度の見直し等」についての現時点での会社の考え方についての「その他の労働条件諸制度の見直し等について」と題する4頁の文書、を提示した。同文書には、諸手当、人員流動関連制度の特別措置(一時金等)及び福利厚生の見直し等について記載されていた。

また、同日、会社は、通信労組あてに、13.4.27 会社文書(特別手当)において検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての「特別手当制度の見直しについて」と題する1頁の文書、13.4.27 会社文書(退職手当)において検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての「退職手当制度の見直しについて」と題する1頁の文書、13.4.27 会社文書(転進支援)において検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての「新たな転進支援制度の導入について」と題する1頁の文書(以下、同日会社より提出された文書を併せて「13.6.20 会社文書」という。)、を提示した。

- (11) 平成13年6月26日、組合は会社に対し、「通信労西地交質問メモ4『NTT西日本の構造改革にともなう労働条件諸制度等の見直し等』に関する質問メモ」と題する文書(以下「13.6.26 組合質問メモ」という。)を提示した。同文書には、「今回の『アウトソーシング会社での50歳で雇用形態の選択による退職・再雇用』提案は、現行の『転籍規定』にあてはまる内容になっていると思うが、この適用をしていない理由と根拠は何か。」などと記載されていた。

また、同文書を提出した際に、組合が会社に対し、口頭で具体的な日程の要求がない団交要求を行った。

- (12) 平成13年7月5日、NTT 労組は、第18回拡大企業本部委員長会議を開催し、「会社提案スキームである①東西地域会社等の企画・法人営業等業務を本体に特化し、他の業務を子会社等へアウトソーシング(②～④略)をベースに、要求を組み立てる。」ことなどについて、意思統一した。

- (13) 平成13年7月6日、会社は、組合西地本に対し、13.6.26 組合質問メモにおいて検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての回答として「質問メモ(H13.6.26)に対する回答書」と題する文書(以下「13.7.6 会社回答書」という。)を提示した。同文書には、「今回の雇用形態・処遇体系の多様化の実施にあたっては、業務運営コストの低減化を図りコスト競争力の確保を図る一方、NTT西日本グループトータルとしての雇用確保を図る観点から、アウトソーシング会社への社員の移行に併せ、選択型の雇用形態・処遇体系を提供するものであり、繰延型・一時金型を希望する者については、NTT西日本を退職のうえ、アウトソーシング会社における再雇用により移行するものであり、会社の業務上の都合により転籍会社へ雇用を継承する転籍とは異なるものである。」などと記載されていた。

- (14) 平成13年7月10日、NTT 労組は企業本部三役・支部代表者会議を開催し、「『さらなる構造改革』の取り組み」などについて意思統一を行った。同会議の意思統一に基づき、具体的要求内容等について第4回全国大会議案の策定を

行い、次回の企業本部委員長会議で提起することとなった。

- (15) 平成13年7月11日、読売新聞の紙面に「NTT 労組(略)は、10日、経営側が提案していたNTT 東日本、西日本両社の社員半減を柱とする『NTT グループ経営合理化案』を受け入れる方針を決めた。この日開いた企業本部三役・支部代表者会議で、経営側の合理化案が『指名解雇はしない』点を評価、『通信業界の世界的な競争が激しくなるなかで、組合員の雇用を守るためには合理化を受け入れざるを得ない』(幹部)と理解を示した。8月の全国大会で正式決定する。」「この結果、NTT 東西社員の約11万人のうち、約6万人と両社以外のグループ会社から約4万人の計10万人が来年夏に、地域ごとに新設する子会社に転籍・出向する見通しだ。」との記事が掲載された。

- (16) 平成13年7月11日午後3時から同5時10分まで、組合と会社との間で、第14回西日本中央交渉(第14回団交)が開催された。

団交の議題は、「組織対応問題」(組合間差別問題)、「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し」及び「特別手当・退職手当の見直し、新たな転進支援制度の導入について」などであった。

同団交において、組合は「前回の団交から2か月も団交を開こうとしなかった会社の対応は遺憾である。しかもその間にはNTT 労組に対し、『西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について』の細かい資料を提示して説明しているが、組合には数枚の資料をFAXしただけで、説明交渉に応じようとしない。」「組合対応において、提示時期、内容に差がある。このことは、明確な中立義務違反で不当労働行為である。」などと述べた。これに対し、会社は、「構造改革施策の提案は、現在会社が検討している現時点の考え方を示している。他労組と差別する考えはないが、それぞれの交渉の過程で論議のスピードに違いが出ることは否めない。しかし、組合(通信労組)に対しても必要事項は網羅して提示している。」「NTT 労組との資料の差は論議が進んでいく中で生じたものである。」「他労組には、質問に回答する形でだしているだけである。」などと述べた。

これに対し、組合は「全体として、大変な労働条件の切下げを会社が検討しているので、質問すれば応えるという姿勢ではなく、会社が労働組合に説明するのが当然である。」などと述べた。

また、組合が、「人件費も定年退職で2年から3年スパンでみると相当社員が減りこれだけでも赤字が解消する。緩やかな改革がなぜできないのか。」などと新3か年計画の必要性等を質問したのに対し、会社は経営環境の悪化やこのままでは会社が倒産することとなること、将来にわたり発展するためには事

業運営スキームの再構築を図る必要があること、その一つとして労働条件を見直す必要があることなどについて回答した。

また、組合が、アウトソーシング会社の労働条件等について具体的に質問したのに対し、会社は「アウトソーシング会社へ移行する社員の給与水準は、移行時点の 50 歳から 59 歳の平均所定内給与との比較であり、個人により異なるが 3 割を下回らないように設定する。」「アウトソーシング会社の概要は秋までには決めたい。」「雇用形態選択を一度選択した後に、途中で変更することは不公平となり認められない。」などと回答した。

#### 6 第 14 回団交後から第 15 回団交に至る経緯について

- (1) 平成 13 年 7 月 18 日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 93 号」として「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等に関する要求書」と題する文書(以下「13.7.18 組合要求書」という。)を提出し、同月 25 日までに文書で回答することを要求した。

同文書において、組合は、労使関係に関する基本的要求として、「貴社提案は、(略)労働条件に関わる重要な問題があるので、当方と団体交渉で十分に協議し、要求課題などを労使で解決してから実施すること」、会社提案に対する基本要素として、①新 3 か年計画に従った NTT 東西の 10 万人削減計画の白紙撤回、②アウトソーシング計画の撤回、③50 歳退職再雇用制度の撤回及び④今回の会社提案は、現行「転籍協約」や就業規則に示す「転籍規程」にあてはまるものであり労働条件の切り下げは許されず、「退職・再雇用」は脱法・違法行為であり、重ねて白紙撤回を求めること等を記載していた。

- (2) 平成 13 年 7 月 25 日、会社は通信労組あてに 13.7.18 組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(以下「13.7.25 会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(労使関係に関する基本要素について)『NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について』などについては、現在、中央交渉委員会において論議しているところであります。また、会社としては、これまでも貴組合員の労働条件に問題が生じることがあれば、必要に応じ対応しているところでありますし、今後も対応していく考えであります。」「(会社提案に対する基本的要素について)業務運営上の施策については、会社の責任により計画し実施していく考えであります。」「『NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について』(平 13.5.8)で述べたとおり、社員のライフプランの多様化にも考慮し、選択型の雇用形態・処遇形態を提供するものであります。また、アウトソーシング会社への社員の移行に当たっては、法の趣旨に則り適切に対

処していく考えであります。」

(3) 平成13年7月25日、NTT持株会社社長が記者会見を行った。その席上で「6万人規模の従業員の退職」について質疑があった。

(4) 平成13年8月2日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第97号」として「通信労西地交第93号に対する会社回答に対する質問書」と題する文書(以下「13.8.2 組合質問書」という。)を提出し、同月7日までに文書で回答することを要求した。

同文書には、13.5.8 会社文書等の会社提案は現行の労働契約に違反するものであることや労働者に対し雇用形態の「選択の強制」を迫るものであることなどが記載されていた。

(5) 平成13年8月6日、会社は、通信労組あてに、団交等において「現在検討中である」としていた項目についての現時点での会社の検討イメージについての「NTT 西日本・設備系会社・営業系会社の大胆な業務・人員移行イメージ、設備系地域会社の設置機能イメージ、アウトソーシング会社の労働条件イメージ」を項目とする6頁の文書(以下「13.8.6 会社文書」という。)を提示した。同文書には、構造改革実施前後の会社組織の変更イメージ等が記載されていた。

(6) 平成13年8月10日午前9時30分から正午まで、組合と会社との間で、第15回西日本中央交渉(以下「第15回団交」という。)が開催された。

団交の議題は、「組織対応問題」(組合間差別問題)、「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し」、13.7.25 会社回答書及び13.8.2 組合質問書などであった。

同団交において組合は、「NTT 労組には14枚にわたる業務形態の変更内容などの説明資料を提示しながら、組合には5枚だけの資料提示であり、組合間差別である。」「労働条件絡みの資料はすべて当方に対等に提出するよう強く要望する。」などと述べ、これに対し会社は「(申立人)組合に対しても必要なものは示している。各組合と論議を進めていく中で考え方を示すことはあり、必ず同じ資料を示さねばならないものとは考えておらず、交渉の過程において内容の違いが生じることは否めない。いずれにしても、貴組合員の労働条件に関する事項についてはきちんと対応を行っていく。」などと述べた。

また、組合は、「アウトソーシングの撤回」、「50歳退職再雇用制度の見直し」などを求めた。

同日、午後2時から同4時まで、組合と会社との間で、「勉強会」が開催された(以下「第2回勉強会」という。)。同勉強会の場において、会社は「アウトソーシング会社の新たな人事制度イメージ」、「激変緩和措置(X 値)の水準設定

について」、「アウトソーシング会社への移行方法等について」などと題する 8 頁の文書(以下「13.8.10 会社文書」という。)を組合に提出した。

なお、同文書には、以下の記載があった。

「(略)

一定の措置を講じていることから、激変緩和措置(X 値は 0 が基本)



X 値の水準設定

社員の生活条件の激変緩和の観点から「X 値」を設定



繰延型について「X=50%」

一時金型については一部前払いによる金利差等を考慮し「X=40%」

※1 X の水準設定には、アウトソーシング会社における退職手当も含む

※2 今後の採用者をはじめ、若年層に激変緩和措置を実施することはなじまないことから、中期的には X 値を逡減」

#### 7 第 15 回団交後から第 16 回団交に至る経緯について

(1) 平成 13 年 8 月 27 日、会社代表取締役社長と NTT 労組西日本本部執行委員長は、連名で「『NTT 西日本の構造改革に向けた取り組み』に関する基本確認—『自立した西日本』への再生に向けて—」と題する文書を作成した。

同文書には、「1. (略)『NTT 西日本の構造改革に向けた取り組み』が避けて通れないことを強い認識として共有し、自立した企業として再生を果たすため、双方は誠実に努力する。」、「3. 今回、NTT 西日本グループが直面している諸課題への具体的対応にあたっては、先例なき環境下における取り組みが求められており、これまで以上の労使信頼関係をベースとした議論を重ね、対立・葛藤を乗り越え、構造改革に取り組む。」との記載があった。

(2) 平成 13 年 8 月 27 日、会社は組合に対し、「アウトソーシング会社における労働条件等の検討状況」と題する文書(以下「13.8.27 会社文書」という。)を提出した。

同文書には、以下の記載があった。

「給与水準等

■ 資格賃金、成果加算は、アウトソーシング会社共通で NTT 西日本会社の 70%の水準で設定する。

なお、70%水準を超えるエリアは、地域加算を創設し、エリア別に設定する。

■ 成果手当、扶養手当、職責手当等は、NTT 西日本会社の 70%の水準をベースにエリア別に設定する。」

- (3) 平成 13 年 8 月 29 日及び同月 30 日、NTT 労組の第 4 回定期全国大会が開催され「構造改革に対する取組み」等についての方針が決定された。
- (4) 平成 13 年 8 月 31 日、会社と NTT 労組は、「要求書の提出について」を議題とする団交を開催した。
- (5) 平成 13 年 9 月 6 日及び同月 7 日、NTT 労組西日本本部は第 4 回西日本本部定期大会を開催し、「全組合員の結集軸を雇用確保とし、すべてに優先させる。NTT 西日本の再生に向け、この難局を打開するためには、NTT 西日本の構造改革を厳しくとも真正面から受け止め、取り組みをすすめる」等を基本とする活動方針を決定した。
- (6) 平成 13 年 9 月 13 日、会社側と NTT 労組中央本部は「要求書に対する回答書について」を議題とする団交を開催した。
- (7) 平成 13 年 9 月 18 日、午前 10 時から正午まで、組合と会社との間で、「勉強会」が開催された(第 3 回勉強会)。

同勉強会において、組合が、意向把握やアウトソーシング会社の給与水準のイメージなど労働条件諸制度等の見直し等に関する具体的な質問を行ったのに対し、会社は「雇用形態については選択してもらうことを基本に考えているが、仮に選択しない場合は、退職・再雇用を選択しないということであれば、現行と同じ位置づけである満了型を選択したということになる。」、「意向確認把握時期については、施策時期が平成 14 年度第 1. 四半期であることを踏まえれば、早い時期に実施する必要があるが、具体的時期・方法については検討中である。」、「アウトソーシング会社の給与が 70%水準であるというのは、アウトソーシング会社の資格賃金、成果加算、成果手当の全体収入で 70%とするイメージであり、具体的な資格賃金等の設定については、所定内賃金総額の平均で概ね 70%となるよう実在者の平均値を基礎に設定した。」などと回答を行った。

- (8) 平成 13 年 9 月 18 日、NTT 労組西日本本部と会社の間で団交が開催された。

同団交において、会社は、NTT 労組西日本本部執行委員長あてに「平成 13 年 9 月 11 日 N 西労組総発第 1 号」の申入書に対する回答である「回答書」と題する文書(以下「13.9.18 会社 N 労回答書」という。)を提出した。同文書には、会社が、NTT 労組と「徹底した真摯な議論と共通認識の一致を図る」、「本構造改革の早期達成を図っていく」、「本社内に各アウトソーシング会社設立準備 PT(プロジェクトチーム)を設置した」、「支部段階の労使間論議を円滑に促進する場を設置する」、「本構造改革の取り組みに伴う貴組合からの意見書に対して

は、早期に検討の上、誠意をもって論議していくこととします。」などの記載があった。

- (9) 平成 13 年 9 月 19 日午前 10 時から正午まで、組合と会社との間で、第 16 回西日本中央交渉(第 16 回団交)が開催された。

団交の議題は、「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し」、13.7.25 会社回答書及び 13.8.2 組合質問書などであった。

同団交において、組合が「赤字の財務状況は何年を目処に改善できるのか。」、「労働者にのみ痛みを押し付けている。」、「減価償却の見直しや持株会社への運営費の見直し等からまず検討すべきだ。」、「経営の責任として赤字を作ったことになる。」などと述べたのに対し、会社は「経営に関することは議論するつもりはない。」、「このままの業務運営体制を続けていくと赤字構造から脱却できない。」、「コストの重要な要素である人的コストについても避けて通ることはできない。雇用確保につながる『雇用形態多様化』など人件費にまで踏み込んで構造改革を実施していくこととなるが、このことが社員の雇用確保につながるものと考えている。」などと述べた。

また、組合が、アウトソーシング会社の労働条件等について具体的に質問したのに対し、会社は「アウトソーシングへの会社の委託費は基本的には市場価格となるが、われわれが提案しているアウトソーシング会社の労働条件は経営責任の問題として守る。」、「激変(アウトソーシング会社へ移行することによる賃金の減少)は人によって違う。アウトソーシング会社の賃金は決まれば提示する。」などと述べた。

また、組合が、50 歳で退職・再雇用となる理由などを質問したのに対し、会社は「年度末年齢 50 歳から企業年金の受給権が発生すること、一般的に勤務地域や一時金資金に対するニーズが生じやすい世代であることなどを総合的に判断し、社員のライフプラン上における一定の節目であることから年齢を 50 歳とした。」、「50 歳退職再雇用制度は、法的に問題はなく、あくまで本人の選択によるものであり、強制退職ではない。」、「このままでは赤字が解消できず雇用が確保できなくなるので、整理解雇ではない道を選ぶために(50 歳退職再雇用制度を)導入した。ワークシェアリングすることがいいと思い会社は提案している。指名解雇をしたくないとの立場でやっていく。」などと述べた。

## 8 第 16 回団交後から第 17 回団交に至る経緯について

- (1) 平成 13 年 10 月 1 日、会社は、通信労組あてに、13.5.8 会社文書において検討している事項についての現時点での会社の考え方についての「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する 3 頁の文書

(13. 10. 1 会社文書)を提示した。

同文書には「共通系会社ロケーション等」及び「構造改革に伴う共通系業務イメージ」についての記載があった。

(2) 平成 13 年 10 月 2 日、会社と NTT 労組は、「要求書について(激変緩和措置、特別手当制度の見直し、退職手当制度の見直し、人員流動関連制度の見直し、福利厚生の見直し、新たな転進支援制度の導入等)」を議題とする団交を開催した。

(3) 平成 13 年 10 月 3 日、組合と会社との間で、「窓口対応」が開催された。同交渉の場において、会社は、①中間面談のやり方について説明するとともに、②通信労組あてに、13. 5. 8 会社文書において検討していた事項についての現時点での会社の考え方についての「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する同月 2 日付けの 10 頁の文書(13. 10. 2 会社文書)を提示した。

同文書には、「当該アウトソーシング業務に従事している 51 才以上の社員については、『繰延型』もしくは『一時金型』の選択を基本とするが、『満了型』を選択する社員については、勤務地を問わず、西本社・新たな支店・新会社の企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務への配置換え、もしくは設備系/営業系等地域会社以外のグループ会社への出向を行う。」との記載があった。

また、同日、会社は参考として「NTT 西日本・設備・営業・共通系会社の大胆な業務・人員移行イメージ」と題する文書(13. 10. 3 会社参考文書)も組合に提示した。

(4) 平成 13 年 10 月 5 日、会社と NTT 労組は「NTT 西日本の中期収支見通し(H13～H15)について」を議題とする経営協議会を開催した。

(5) 平成 13 年 10 月 11 日、会社と NTT 労組は、「要求書について(特別手当制度の見直し、退職手当制度の見直し、福利厚生の見直し等)」を議題とする団交を開催した。

(6) 平成 13 年 10 月 12 日午後 1 時から同 3 時まで、組合と会社との間で、第 17 回西日本中央交渉(第 17 回団交)が開催された。

団交の議題は、「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」、13. 7. 18 組合要求書、13. 8. 2 組合質問書及び 13. 10. 2 会社文書などであった。

同団交において、組合は 13. 10. 2 会社文書に関連して「満了型を選択した社員の人員移行の考え方」について質問した。これについて会社は、「新会社は西

日本以外の会社となり、出向先となる。』、『満了型』の選択はあるが、会社の選択は人事ベースで行うこととなる。」などと述べた。

また、組合は、13.10.2 会社文書に「当該アウトソーシング業務に従事している社員については、繰延型もしくは一時金型の選択を基本とする」との記載があったことについて「アウトソーシング会社の選択が基本」というのはこれまでの考えから更に踏みこんだ回答であり、選択の自由に対する圧力となる。」などと述べた。これに対し会社は、「業務の流れそのまま残るのが基本」、「どうしても嫌という人には残る道を残している。」、「新会社への移行は4月が目処だ。(就業規則等の)詳細は決まり次第知らせる。」などと述べた。

また組合がアウトソーシング会社の労働条件等を尋ねたのに対し、会社は「アウトソーシング会社の労働条件(及び意向把握の時期)については、現時点では固まっていないが、検討中のものを『現時点での考え方』として示している。ただし、変更となる場合はある。」旨述べた。

#### 9 第17回団交後から第18回団交に至る経緯について

- (1) 平成13年10月15日、会社は、通信労組あてに、①13.4.27 会社文書(特別手当)、13.4.27 会社文書(退職手当)及び13.5.8 会社文書においてそれぞれ検討しているとした事項についての現時点での会社の考え方を示した文書3点、「特別手当制度の見直しについて」と題する文書、「退職手当制度の見直しについて」と題する文書、「その他の労働条件諸制度の見直し等について」と題する文書(以下、これらをあわせて「13.10.15 会社文書」という。)をそれぞれ提示した。これらの文書には医療部門における諸手当等についての記載があった。
- (2) 平成13年10月18日、組合は、会社に対し、「通信労第1031号」として「NTTグループ3ヵ年経営計画(2001～2003年度)(NTTグループの事業構造改革)に関する団体交渉の申し入れ書」と題する文書を提出し、同年11月2日に新3ヵ年計画を議題とする団交を開催すること及びそれについて同年10月31日までに文書で回答することを要求した。
- (3) 平成13年10月19日、会社とNTT労組は、「要求書について(激変緩和措置、諸手当見直し等)」を議題とする団交を開催した。
- (4) 平成13年10月22日、会社とNTT労組は、「要求書について(激変緩和措置等)」を議題とする団交を開催した。
- (5) 平成13年10月25日、NTT持株会社、会社及びNTT東日本は、『当面の経営課題に対するNTTグループの取り組み』の公表について」と題する文書(以下「13.10.25 会社報道資料」という)を報道発表した。

同文書においては、以下の項目についての記載があった。

- 「 I. 電気通信をめぐる環境の変化
- II. 料金値下げと NTT 東西の財務状況
- III. NTT グループの構造改革の推進
- IV. 地域網のオープン化
- V. グループ運営について
- VI. ブロードバンド市場の開拓に向けた取組み」

また、同文書の、IIIの項目においては、以下の記載があった。

「(略)

これに加えて、次のとおりグループ一丸となって NTT 東西の自立化を図るために抜本的な「構造改革」を実施する予定ですが、労働条件に関わる事項については、現在、労働組合と年内決着を目指して交渉中であり、具体的内容や収支改善効果等については、別途公表することとします。

1. 業務の抜本的なアウトソーシングと雇用形態の多様化による人的コストの低減・NTT 東西の概ね半数以上の社員(6 万人程度)、既存子会社を含めれば 10 万人程度をアウトソーシング会社へ移行
    - ・ 51 歳以上の移行社員は、NTT 東西を退職し、▲15%～▲30%減の賃金水準でアウトソーシング会社で再雇用する仕組みを導入
  2. グループ内人員再配置の更なる推進
    - ・ NTT 東西からグループ各社への人員再配置を、既存計画の 4,000 名程度から 6,500 名程度に拡大
- (略) 」

同日、会社と NTT 労組は、「要求書について(激変緩和措置等)」を議題とする団交を開催した。

- (6) 平成 13 年 10 月 27 日、会社と NTT 労組は、「要求書について(激変緩和措置等)」を議題とする団交を開催した。
- (7) 平成 13 年 10 月 28 日、会社と NTT 労組は、「要求書について(激変緩和措置等)」を議題とする団交を開催した。
- (8) 平成 13 年 10 月 30 日、会社と NTT 労組は、「要求書について(激変緩和措置等)」を議題とする団交を開催し、「更なる構造改革」について合意した。その内容は、退職・再雇用の枠組みと移行措置、特別手当制度の見直し、退職手当制度の見直し、新たな転進支援制度の導入、人員流動関連の諸制度の見直し及び諸手当の見直しなどに関するものであった。

なお、激変緩和措置については「各地域とも一律に減額分の 50%を措置するとの会社の当初提案に、平成 14 年度の移行者に対する措置として、年齢別・地

域別に『10～2%』の措置率を加算すること」で合意した。

また、NTT 労組は、合意事項について同年 11 月 8 日開催予定の第 5 回臨時中央委員会議案として提案し、組織決定をふまえ最終決着をはかる旨決定した。

- (9) 平成 13 年 10 月 30 日、会社は、通信労組あてに、13.5.8 会社文書において検討している事項についての現時点での会社の考え方についての「NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する 3 頁の文書(13.10.30 会社文書(労働条件))を提示した。同文書には、「アウトソーシング会社への移行時の所定内給与水準については、NTT 西日本退職時の月額所定内給与(平成 14 年 3 月末に実施する諸手当の見直し・廃止前の額)を基礎に、移行先の地域水準率(70%～80%)を乗じて決定することとし、アウトソーシング会社の制度に基づく給与水準との差が生ずる場合は、その差額を調整手当(仮称)として措置する。なお、アウトソーシング会社の所定内給与水準については、NTT 西日本の制度に基づく 50 オポイントの水準を 100%とした場合、大阪府は 80%、京都府・滋賀県・兵庫県・愛知県・奈良県及び広島県は 75%、その他の県は 70%の水準となるよう設定する。」「退職・再雇用に伴う所定内給与の減額分に対する激変緩和措置は、①『繰延型』についてはアウトソーシング会社における 60 才退職時の退職手当及び契約社員給与への加算により、②『一時金型』については NTT 西日本退職時の一時金及びアウトソーシング会社の退職手当により措置することとし、具体的には、次のとおりとする。(略)」との記載及び別紙「激変緩和措置率」として、激変緩和措置率が、アウトソーシング会社への移行年度や地域などによって 30%～60%になること等を示す表があった。

また、同日、会社は通信労組に対し、13.4.27 会社文書(特別手当)、13.4.27 会社文書(退職手当)及び 13.4.27 会社文書(転進支援)において検討している事項についての現時点での会社の考え方についての「特別手当制度の見直しについて」と題する 2 頁の文書、「退職手当制度の見直しについて」と題する 3 頁の文書及び「新たな転進支援制度の導入について」と題する 2 頁の文書を提示した。その他、会社は 13.5.8 会社文書において検討している「その他の労働条件諸制度の見直し等」についての現時点における会社の考え方についての「その他の労働条件諸制度の見直し等について」と題する 4 頁の文書(以下、同日に提出された文書をまとめて「13.10.30 会社文書」という。)を提示した。

- (10) 平成 13 年 10 月 31 日、会社は、「エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社」及び「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」を設立しその旨登記した。

- (11) 平成 13 年 11 月 6 日午後 1 時から同 3 時まで、組合と会社との間で、第 18

回西日本中央交渉(第18回団交)が開催された。

団交の議題は、「NTT西日本の構造改革に伴う労働諸条件制度の見直し等について」、13.7.18組合要求書、13.8.2組合質問書及び13.10.30会社文書などであった。

同団交において、会社は、13.10.30会社文書(労働条件)において提示したアウトソーシング会社へ移行する社員の給与水準について説明した。

また、激変緩和措置について、会社は「激変緩和措置は、『繰延型』はアウトソーシング会社で60歳時の退職手当と契約社員の給与に加算する。『一時金型』は会社退職時(50歳)の一時金とアウトソーシング会社で60歳時の退職手当により措置する。措置額は移行直前から移行後の差額にアウトソーシング会社での雇用年数、地域水準、年齢等を勘案し決める。アウトソーシング会社の60歳時の標準的退職手当は一般一級で300万円程度(1年に30万円累積、勤続10年の場合)。エキスパートはもう少し高くなる。50歳から52歳は退職金の格差があるので措置を高めた。『繰延型』は平成19年以降、『一時金型』は平成18年でアウトソーシング会社の退職金のみとなる。」などと述べた。

また、同日、組合と会社との間で窓口対応が行われ、団交の日程調整等が行われた。

#### 10 第18回団交後から第19回団交に至る経緯について

- (1) 平成13年11月8日、NTT労組の第5回臨時中央委員会が開催され、同会における中央委員の投票により「平成13年10月30日の中央交渉で(会社とNTT労組との間で)合意した『更なる構造改革』」が承認された。
- (2) 平成13年11月9日、NTT労組と会社側8社は団交を行い「更なる構造改革」についての労使間決着をはかった。

なお、NTT労組が同月22日に上記労使間決着についてホームページで公表した文面において、「この到達点は、中央本部がトータルとして最低限の『納得し得る到達点』との判断に立って10月30日に労使間で合意し、臨時中央委員会における組織的な承認を求めたものである」との記載があった。

- (3) 平成13年11月12日、会社は、NTT労組に対し、「アウトソーシング会社の労働条件等について」と題する約78頁の文書(以下「13.11.12会社N労提案文書」という。)を提示した。同文書は、アウトソーシング(以下「OS」ということがある。)会社の人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行、激変緩和措置及び福利厚生などについて、数字を示すなどして説明されたものである。

なお、同文書において、激変緩和措置について以下の記載があった。

「激変緩和措置額の算出について

1. 激変緩和措置額の算出

- i アウトソーシング会社へ移行する個々の社員について、当該社員のOS会社における退職までの雇用月数に応じた収入差額を算出(略)
- ii 収入差額に年齢・地域水準に応じて激変緩和措置率を乗じ、措置総額を算出(略)」

「激変緩和措置額の一時金等への配分について

繰延型

賃金加算 アウトソーシング会社退職金相当を控除した額を時間給に換算した額とする。(略)

一時金型

50歳一時金 アウトソーシング会社退職金相当を控除した後の額とする。」

- (4) 平成13年11月13日、会社は、通信労組あてに、13.5.8会社文書で述べた構造改革に伴い設立されるアウトソーシング会社の労働条件等についての「アウトソーシング会社の労働条件等について」と題する約36頁の文書(13.11.13会社文書)を提示した。

同文書は、アウトソーシング会社における人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行及び激変緩和措置等について、数字を示すなどして説明されたものであり、13.11.12会社N労提案文書の約30頁を占める福利厚生の見直し等についての記載がない他は、大部分が13.11.12会社N労提案文書とほぼ同じ内容であった。

なお、同文書において、激変緩和措置について13.11.12会社N労提案文書と同じ記載があった。

- (5) 平成13年11月14日、NTT労組は第3回拡大企業本部事務局長会議を行い「更なる構造改革」の取組み等(アウトソーシング会社の労働条件などについての今後の運動方針など)について意思統一した。なお、今後の取り組みとして「アウトソーシング会社の移行時期とそれに伴う意向把握のスケジュールについて、第7回企業本部委員長会議で意思統一する」ことについても意思統一されていた。

- (6) 平成13年11月16日、会社は、通信労組あてに、13.4.27会社文書(特別手当)において検討している事項についての現時点での会社の考え方についての「特別手当制度の見直しについて」と題する文書を提示した。

- (7) 平成13年11月22日、NTT持株会社、会社及びNTT東日本は、「NTT東西の

構造改革の公表について」と題する文書(13. 11. 22 会社発表資料)を報道発表資料として公表した。

同文書における「人的コストの削減」の項目においては、「1. 業務の抜本的なアウトソーシングと雇用形態の多様化・注文受付、SOHO 販売、設備保守・運営、故障修理等の業務を地域単位(県又は複数県を束ねたブロック)アウトソーシング会社へ移行(H14 年 5 月目途) (略)」「4. その他の労働条件の見直し・成果業績主義の徹底等のため、退職手当制度、特別手当制度、地域手当等、転進援助制度、福利厚生等を見直す。」との記載があった。

また、同文書には、「経営改善施策とその効果額」を表題とし、会社における新 3 か年計画による経営改善施策の実施に伴う平成 14 年度の収支改善効果額を 1,550 億円とする表が掲載されていた。

同文書には「NTT 東西の収支動向」を表題とする、経常利益と総収益に関する平成 12 年度から同 14 年度のグラフが掲載されていた。同グラフは、「NTT 西日本については、平成 12 年度から同 14 年度にかけて、総収益の減少が見込まれるということと、経常利益については、同 13 年度も計画段階からさらに赤字が拡大する見込みであるということ、構造改革を実施しなければ、同 14 年度についても、さらに 1500 億円の赤字が継続する」こと等を表すものであった。

- (8) 平成 13 年 11 月 30 日、NTT 労組は第 5 回拡大支部委員長会議を行い、「西日本の構造改革」については、「大綱整理(案)」の方向を確認し、同年 12 月中旬に最終整理を図ることとした。
- (9) 平成 13 年 12 月 3 日、NTT 東日本は、社長達東第 96 号として、「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について」と題する文書を発表した。同文書においては以下の記載があった。

「第 3 雇用形態・処遇体系の通知・申出

(略)

4. 雇用形態・処遇体系の選択・通知を行わない場合

平成 13 年度 50 歳以上の社員が雇用形態等を選択・通知しない場合は、第 4 第 3 号に定める 60 歳満了型を選択したものとみなす。

(略)」

「第 4 選択する雇用形態・処遇体系等

(略)

(3) 60 歳満了型

①NTT 東日本及び新会社を除く NTT グループ会社において、企画・

戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務に従事し、社員就業規則第73条に基づき、60歳まで勤務する形態。

(略) 」

(10) 平成13年12月6日午前10時から正午まで、組合と会社との間で、第19回西日本中央交渉(第19回団交)が開催された。

同団交において、会社は、通信労組あてに、13.5.8会社文書を提示以降検討してきた事項について見直した「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」と題する22頁の文書(以下「13.12.6会社文書(構造改革)」という。)を提示し、①構造改革施策の実施時期は同14年5月1日であること、②雇用形態処遇体系の選択時において、選択パターンのいずれも選択しない者、または会社に通知しない者については、満了型の選択があったものとして扱うこと、などについて述べた。なお、同文書には以下の記載があった。

「1. 雇用形態・処遇体系の多様化の枠組み等

(1) 雇用形態・処遇体系

雇用形態・処遇体系の選択パターンについては、以下のとおりとし、具体的には別紙1とする。(別紙1略)

① 繰延型

50歳(年齢については年度末の満年齢をいう。以下同じ。)時にNTT西日本を退職し、アウトソーシング会社に再雇用され、60歳定年制により60歳まで雇用したのち、更に61歳以降は、現行のキャリアスタッフと同様の枠組で、契約社員としてアウトソーシング会社に再雇用され、最長65歳までの雇用を実現する形態。

また、勤務地が限定的となる一方、アウトソーシング会社においては月例給与が低下することとなるが、激変緩和措置に加え、雇用保険など公的給付や企業年金(税制適格年金)の受給の組み合わせにより、61歳以降の充実した生活設計に資するものとする。

② 一時金型

雇用の形態としては前①と同様であるが、激変緩和措置については、NTT西日本退職時に一時金を受給できる形態とし、生活設計の多様化に応えるものとする。

③ 60歳満了型(以下、「満了型」という。)

NTT西日本の本社・支店及びアウトソーシング会社を統括する会社において、企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の

業務に従事、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社へ  
出向し、現行の人事・給与制度により 60 歳まで勤務する形態。

市場性の高いエリア等を中心として勤務地を問わず、成果業績に  
応じて高い収入を得る機会を追及する意欲を持った社員に応える  
ものとする。

(2) 対象者等

対象者については、従事業務に関わらず、再雇用時の年齢が 51 歳  
となる社員(略)とし、50 歳時に雇用形態の選択を行うこととする。

(略)

(3) 繰延型・一時金型選択者のアウトソーシング会社への移行

①移行先会社及び勤務地

(略)

②選択方法等

i. 50 歳となる社員は、定められた時期に前(1)の選択パターンか  
ら、希望する形態等を選択し、会社へ通知する。

ii. (略)

iii. 50 歳となる社員のうち前記(1)の選択パターンのいずれの形  
態も選択しない者、または会社へ通知しない者については、満  
了型の選択があったものとして扱うこととする。

③移行時期

(略)

④その他

(略)

(4) 退職・再雇用によるアウトソーシング会社への移行者の労働条件の  
扱い

①格付け及び給与等

(略)

②退職・再雇用に伴う激変緩和措置

(略)

(5) (略)

(6) 実施時期等

①実施時期

平成 14 年 5 月 1 日

(略)

また、会社は、13. 11. 13 会社文書を提示し検討してきた事項について定めた「アウトソーシング会社の労働条件等について」と題する 14 頁の文書を提示し、人事制度の概要で移行の扱いは「持込みを基本としない」を「移行直前の役職を持ち込む」こととしたことなどについて説明した。

その他会社は、13. 4. 27 会社文書(退職手当)を提示以降検討してきた事項について見直した「退職手当制度の見直しについて」と題する文書、13. 4. 27 会社文書(転進支援)を提示以降検討してきた事項の導入についての「新たな転進支援制度の導入について」と題する文書(以下、同日に提出された文書をまとめて「13. 12. 6 会社文書」という。)を提示し、会社としてはこれまで検討中のものとして提案してきたが、会社の意思が固まったものであるとして説明を行った。

なお、同団交の最後に組合は「今回ほとんど論議ができていない。次回団交は早く設定せよ。」などと旨述べた。

同日、組合と会社は窓口対応を行い、会社は今後の日程と意向確認の実施時期等(面談の時期など)を説明した。

#### 11 第 19 回団交後から第 20 回団交に至る経緯について

- (1) 平成 13 年 12 月 7 日、会社は、通信労組に対し、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について」と題する文書(以下「13. 12. 7 会社文書」という。)を提示した。

なお、同文書には、以下の記載があった。

##### 「1. 意向確認等

##### (1) 意向確認内容等

##### ①51 才以上の社員の扱い

##### i 意向確認内容

意向確認内容については、選択パターン(満了型・繰延型・一時金型)の選択、『繰延型・一時金型』を選択した社員については、勤務地及び移行先会社の希望等について確認を行う。

(略)

##### ii 社員説明等

意向確認の実施にあたっては、構造改革の概要、雇用形態の選択パターンの詳細、及び NTT 西日本、新会社、営業系/設備系地域会社並びに共通系会社の労働条件等について周知・説明を行う。

(略)」

- (2) 前(1)における意向確認等については、今年度は 12 月中旬から 1

月下旬まで実施する予定であるが、具体的な意向確認方法、並びに平成15年度以降の雇用形態・処遇体系の多様化におけるスケジュールイメージについては次のとおりとする。

①具体的な意向確認内容

i. 社員説明

社員説明にあたっては、①構造改革の施策概要、②営業系/設備系地域会社並びに共通系会社の業務概要及び労働条件、③雇用形態・処遇体系の多様化の概要等について説明する。

ii. 意向確認調書

意向確認調書については、社員説明及び面談等により社員の意向を確認するものであり、具体的には、雇用形態の選択、希望勤務地及び希望会社等について確認する。

iii. 雇用形態選択通知書(略)

iv. 前ii、iiiの調書等を提出しない場合については、満了型の選択があったものとして扱うこととする。

②具体的な意向確認方法

i. 意向確認調書の配布

意向確認調書の配布にあたっては、個別面談等により社員説明での疑問点の解消及び相談等を行うこととし、意向確認調書の記入方法など詳細に説明する。

ii. 意向確認調書の回収及び雇用形態選択通知書の配布

前iにより配付した意向確認調書の回収にあたっては、再度、個別面談等を実施することとし、社員の意向を確認したうえで雇用形態選択通知書を配布する。

iii. (略)

iv. 意向確認等の実施にあたっては、直属上長は社員からの質問・相談等に対し親身になって対応していくことはもとより、支店等の人事担当、厚生担当及びライフプラン相談室においても質問・相談等に対する受付体制の充実を図っていく。

また、本社等においては、各支店等の取り組みを支援するため、社員パンフレット、社員対応マニュアルの作成及び退職金試算ツールの提供など十分な対応が実施できるよう取り組んでいく。」

(2) 平成13年12月11日、会社は、組合に対し、「NTT西日本等の組織編成等について」と題する約41頁の文書を提出した。同文書には、会社の本社及び

支店等組織の見直しに伴う組織移行図及びアウトソーシング会社の組織等イメージ図についての記載があった。

(3) 平成 13 年 12 月 12 日、午後 3 時から同 5 時まで、組合と会社との間で、「勉強会」が開催された。同勉強会においては、組合が労働条件諸制度等の見直し等に関して質問したのに対し、会社は、雇用形態・処遇体系の多様化が就業規則に組み込まれることとならず社内通達として定めることなどについて回答した。

(4) 平成 13 年 12 月 13 日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第 121 号」として『NTT 西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等』に対する要求書」と題する文書(以下「13. 12. 13 組合要求書(労働条件)」という。)を提出し、以下について要求した。

「一、『退職・再雇用』を希望しない労働者には、現在の職場での業務を確保すること。

二、アウトソーシング会社における労働条件は引下げ提案を撤回し、NTT における労働条件と同等にすること。

三、会社説明及び団体交渉での論議が不十分な現状では、「退職・再雇用」に関する意向把握を実施できる状況ではなく、『アウトソーシング会社の労働条件』等について合意の上、実施すること。

四、貴社は「意向把握」を強行実施しようとしているが、当方は委任状にもとづき組織的対応を行うので具体的に対応されたい。

1、当方、50 歳以上の組合員の意向は、労働組合として組織が全て把握し、その希望にもとついて貴社と対応するので、本件に関しては「個別面談による個人対応」は一切行わないこと。

2、アウトソーシング業務に従事する 50 歳未満の組合員に対しては、配転・出向等は本人の希望を尊重し、本人同意に基づき実施すること。」

また、同日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 122 号」として「特別手当制度の見直しについて」と題する文書(以下「13. 12. 13 組合要求書(特別手当)」という。)を提出した。

また、同日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 123 号」として「団体交渉申入書」と題する文書(以下「13. 12. 13 組合申入書」という。)を提出した。同文書には、(意向確認の)実施日までに団交が開催されないことは不誠実であること、同月 17 日からの社員説明を含めた面談等を延期することを求めること及び同月 14 日から同月 20 日の間で団交を開催するように申し入れることなどの記載があった。

- (5) 平成13年12月13日、会社は通信労組あてに、13.12.13組合申入書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(以下「13.12.13会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

『雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について』については、平成13年12月7日の提案以降、交渉日を調整してきたところではありますが、労使ともに日程等の調整がつかず現在に至っているところでもあります。

会社としては、本来『意向確認』については、会社が責任を持って行うべきものであると考えていますが、職場において無用なトラブル等の発生を望むものではないことから、『個人面談』については、貴組合との交渉日を踏まえ実施することとします。」

- (6) 平成13年12月14日、会社人事部長は、社内一般長あてに、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認の実施について」と題する文書(以下「13.12.14会社社内文書」という。)を發した。

同文書には以下の記載があった。

「(『60歳満了型』の雇用形態について)NTT西日本の本社・支店において、NTT西日本本社・支店の業務(企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務)に従事、もしくは地域会社以外のグループ会社へ出向し、「社員就業規則」(略)に基づき、60歳まで勤務する形態。」

『意向確認調書』を提出しない社員、及び『意向確認調書』を提出するが雇用形態を選択しない社員については、『60歳満了型』の意向があるものとみなす。」

「意向確認期間については、平成13年12月17日から平成14年1月31日までとする。」

- (7) 平成13年12月17日、会社は通信労組あてに、13.12.13組合要求書(労働条件)に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書を提出した。同文書には以下の記載があった。

『退職・再雇用』を選択しない社員については、『満了型』を選択したこととなり、その場合、勤務地を問わずアウトソーシング対象業務以外の業務に従事、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社へ出向し、現行の人事・給与制度により60歳まで勤務する形態とすることとしており、貴組合の要求には応じられません。」「アウトソーシング会社における給与水準については、『NTT西日本の構造改革等に伴う労働条件諸制度等の見直し等について』(平13.5.8)において提案したとおり、同一地域同業種の労働条件をも意識して各社毎に設定することとしており、貴組合の要求には応じられませ

ん。』『意向確認』等については会社の責任において実施することとします。」

また、同日、会社は通信労組あてに 13. 12. 13 組合要求書(特別手当)に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書を提出した。

- (8) 平成 13 年 12 月 18 日午前 10 時から正午まで、組合と会社との間で、第 20 回西日本中央交渉(第 20 回団交)が開催された。

同団交における議題は、雇用形態・処遇体系の多様化に伴う労働条件諸制度等の見直し等について、13. 12. 7 会社提案及び 13. 7. 18 組合要求文書などであった。

同団交において、「意向確認における個人面談」について、組合は「個別面談は拒否する。アウトソーシング会社を選択する人は組合から通知書を出す。今の論議状況で『面談に応じよ』との指示は出せない。現時点で合意に達していない以上、面談に応じることはできない。」「最終選択は個々人にさせる。」などと述べた。これに対し会社は、「意向確認における個人面談の実施については、労使対立ではあるものの、意向確認においては個人に雇用形態を選択してもらう必要があり、会社の責任において各社員と対応すべきと考えていることから、個人面談は本日以降実施する。』『面談を受けよ』というのは、業務命令である。」などと述べた。

なお、会社は申立人組合員に対する意向確認は、同日の団交後に行うこととしていた。

## 12 第 20 回団交後から第 21 回団交に至る経緯について

- (1) 平成 13 年 12 月 19 日、会社は、意向確認についての社員説明を行い、同月 25 日から個人面談を開始した。対象となる 51 歳以上(同 15 年 3 月 31 日現在の年齢をいう。以下同じ。)の会社社員は、同 14 年 1 月 4 日から同月 31 日までの間に「意向確認調書」及び「雇用形態選択通知書」を任命責任者等に提出しなければならないこととなった。
- (2) 平成 13 年 12 月 20 日、会社は、通信労組あてに、「アウトソーシング会社への給与の具体的移行方法等」と題する文書を提示した。同文書には、アウトソーシング会社への給与以降イメージ、具体的な給与移行、激変緩和措置等の算定などについて記載されていた。
- (3) 平成 13 年 12 月 25 日、組合担当者より会社担当者に対し、年内での団交開催の要求があった。これに対し会社担当者は、「年内での団交は調整がつかず、年始すぐに連絡を入れる。」旨回答した。
- (4) 平成 13 年 12 月 28 日、会社は通信労組あてに「回答書」と題する文書を提出した。同文書は、同月 18 日に組合が会社に提出した「通信労西地交第 124

号」における特別手当制度の見直しへの要求に対する回答をその内容とするものであった。

- (5) 平成 14 年 1 月 9 日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 125 号」として「NTT 西日本の構造改革および『意向確認調書』・面談・『雇用形態選択通知書』に関する会社説明についての申入書」と題する文書(14. 1. 9 組合申入書(意向確認))を提出した。同文書には、「業務のアウトソーシング(構造改革)を行わなければ NTT 西日本が倒産するかのよう言うが、納得の行く財務状況の説明と財務見通しについて説明がない」などと記載し、このような状況の下での意向確認の中止を要求する旨、組合員が個別面談に応じない旨及び意向確認調書や雇用形態選択通知書を提出しない旨などを記載するとともに、これらに対して団交において回答するよう申し入れる旨記載されていた。

また、同日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第 126 号」として「団体交渉申入書」と題する文書(14. 1. 9 団交申入書)を提出し、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認について」他について、同月 21 日から同月 25 日の間で団交を開催するように申し入れた。

- (6) 平成 14 年 1 月 15 日、会社は、通信労組あてに「新たな希望退職の実施について」と題する文書(以下「14. 1. 15 会社文書」という。)を提示した。同文書には、「退職日は、平成 14 年 4 月末日とする。」、「(募集期間について)平成 14 年 1 月中旬から 2 週間程度行う。」などの記載があった。

- (7) 平成 14 年 1 月 21 日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第 127 号」として「NTT 西日本の『50 歳退職・再雇用』を迫る社員対応についての要求書」と題する文書(14. 1. 21 組合要求書)を提出した。同文書は以下の事項について、同月 25 日までに文書回答を求めるものであった。

「一、(略)『50 歳退職・再雇用』の選択を迫ることは、『労働条件の不利益変更』にあたるので直ちに計画の実行を中止すること。

二～四 (略)

五、現行就業規則のもとで『労働条件を引き下げることなく現作業に従事する権利』を有しており、50 歳以上の社員にも地域新会社への『在籍出向』を認めること。」

また、同日、会社は、組合に「アウトソーシング会社への給与の具体的移行方法等」と題する文書(以下「14. 1. 21 会社文書」という。)を提示した。同文書には、退職時と異なる府県のアウトソーシング会社で退職・再雇用となる場合の給与移行イメージ、具体的な給与移行方法及び平成 14 年度退職・再雇用者の激変緩和措置等の算定(算定の基礎とする所定内給与の決定)など

についての記載があった。

- (8) 平成 14 年 1 月 23 日、会社は通信労組あてに、14. 1. 21 組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(14. 1. 23 会社回答書)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(14. 1. 21 組合要求書の五に対して)50 歳以上の社員で、繰延型、一時金型を選択した社員がアウトソーシング会社へ移行する際には、退職・再雇用により移行することとしており・貴組合の要求には応じられません。なお、『満了型』を選択した社員については現行の人事・給与制度等により 60 歳まで勤務する形態とすることとしており、業務の必要性に応じ勤務地を問わずアウトソーシング対象業務以外の業務に従事、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社へ出向することとします。」

- (9) 平成 14 年 1 月 24 日午後 3 時から同 5 時まで、組合と会社との間で第 21 回西日本中央交渉(第 21 回団交)が開催された。同団交における議題は、14. 1. 9 組合申入書(意向確認)に対する会社見解及び 14. 1. 23 会社回答書などであった。

同団交において、会社は、14. 1. 9 組合申入書(意向確認)において組合が申し入れた内容について、「意向確認については、社員の雇用契約そのものに関わる事項であることから、会社として責任をもって社員個々人に対応する考えであり、(組合の)組織的対応には応じられない」、「雇用形態選択通知書を提出しない場合は、『満了型』として扱われる。」などと回答した。これについて組合は、「会社が倒産するかもしれないと危機感を煽っているが、なぜ倒産するかを明らかにしていない。」、「社員の質問に答えず十分な説明もないままに雇用形態選択通知書の提出を迫っている。」などと述べた。

また、組合が「会社は、施策内容を決定してから組合に説明するなど、形式的としか思えない。この状況で、意向確認を行うことは一方的実施と言わざるを得ない。」などと述べたのに対し、会社は「本来は、会社の意志が確定してから提案するが、今回の提案は検討中ではあるが『現時点の会社の考え』として早めの提案を行ってきた。会社としては、平成 13 年 4 月 27 日の提案以降、真摯に論議をおこなってきたと認識している。」などと述べた。

### 13 第 21 回団交後から第 22 回団交に至る経緯について

- (1) 平成 14 年 1 月 29 日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 128 号」として『雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について』に対する要求書と題する文書(14. 1. 29 組合要求書)を提出した。同文書は以下の事項などについて、同月 31 日までに文書回答を求めるものであった。

- 「一、(略)当方との『合意』なく、会社計画を一方的に実施することは、労働条件の不利益変更にあたるものであり、計画を中止すること。
- 二、(略)新会社の会社名、所在地、資本規模、将来にわたる経営見通し、(略)(を)明らかにすること。
- 三、(略)
- 四、(略)「みなし事項」は(略)無効であることを確認すること。
- 五、現在同様の勤務地において、現在の業務を確保すること。尚、配置転換にあたっては『本人の同意』を尊重することとし、通勤時間(90分以内)、本人のスキル等を見捨てた配転はおこなわないこと。配転にあたっては、事前に当方に説明し、配転協議を行うこと
- 六、(略)
- 七、(略)当方組合員の配属にかかわる勤務地、及び事業所等については、労働条件上の問題であるので別途提出する組合員の希望を要求書として提出するので、各地域交涉及び各 ME 交渉で扱うよう指導されたい。」
- (2) 平成 14 年 1 月 31 日、会社は通信労組あてに、14. 1. 29 組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(以下「14. 1. 31 会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。
- 「(14. 1. 29 組合要求書の五及び六に対して)人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応じられません。なお、50 歳以上の社員で、『繰延型』、『一時金型』を選択した社員がアウトソーシング会社へ移行する際には、退職・再雇用により移行、また『満了型』を選択した社員については、現在の人事・給与制度等により 60 歳まで勤務する形態とし、業務の必要性に応じ勤務地を問わずアウトソーシング対象業務以外のグループ会社へ出向することとします。」
- 「(14. 1. 29 組合要求書の七に対して)意向確認については、各社員の雇用契約そのものに関わる事項であることから、会社として責任をもって社員個人々人に対応することとしており、要求には応じられません。なお、今後においても本施策内容等について十分な理解が得られるよう、貴組合と真摯に論議していく考えであります。」
- (3) 平成 14 年 2 月 5 日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 129 号」として「会社選択にかかわる『勤務地・事業所および業務に関する希望』について」と題する文書(14. 2. 5 組合要求書)を提出した。同文書は以下の事項について、同月 8 日までに文書での回答を求めるものであった。
- 「(略)

貴社は、会社選択について当方と合意がないにもかかわらず、1月31日を雇用形態選択通知書(退職願)の提出期限として社員に提出を迫り、2月中旬には、社員の配属を具体的明らかにすると説明しています。

当方組合員の労働条件上の重要な問題である「勤務地・事業所および業務に関する希望」については、通信労西地交第128号で申し入れたとおり提出するので、2月8日までに文書で回答されたい。

#### 記

- 一、営業系および設備系新会社を選択した当方組合員の「勤務地・事業所および業務等に関する希望」は別紙(一)に示すとおりです。本人の希望を尊重した配置を行うよう強く要求します。
- 二、NTT 西日本に残ることを選択した当方組合員の「勤務地・事業所および業務等に関する希望」は別紙(二)に示すとおりです。本人の希望を尊重した配置を行うよう強く要求します。
- 三、別紙(一)別紙(二)の当方組合員の要求については、各地域交渉委員会において具体的に対応されること。
- 四、各 ME に在籍出向している当方組合員の要求については、各 ME 交渉委員会で具体的に対応するよう指導すること。

以上」

上記別紙1及び2には、組合員の支部名、氏名、性別、会社名、現行所属職場、満了型、OS 選択(一時金、繰延型)、希望勤務地、希望職種、特記事項の項目についての記載があった。なお、別紙1における組合員の記載人数は120名であり、「満了型」の項目は全て空白であり、「OS 選択」の項目は全て一時金の欄に○印が付けられていた。また、別紙2における組合員の記載人数は285名であり、「満了型」の項目に全て○印が付けられ、「OS 選択」の項目は空白であった。

- (4) 平成14年2月6日、会社人事部担当者は、組合担当者に「窓口メモ質問(020129)に対する会社回答」と題する文書を提出した。同文書には、希望退職募集やその他の労働条件などに関する組合の具体的な質問に対する回答が記載されていた。
- (5) 平成14年2月8日、会社は通信労組あてに、14.2.5 組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(以下「14.2.8 会社回答書」という。)を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(14.2.5 組合要求書の一及び二に対して)人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応

じられません。

(略)

「(14.2.5 組合要求書の三及び四に対して)雇用形態の選択については、各社員の雇用契約そのものに関わる事項であることから、会社として責任をもって社員個人に対応することとしており、要求には応じられません。なお、今後においても本施策内容等について十分な理解が得られるよう、貴組合と真摯に論議していく考えであります。」

- (6) 平成14年2月15日、組合と会社は第22回西日本中央交渉(第22回団交)を行った。同団交における議題は、14.1.21 組合要求書、14.1.29 組合要求書及び14.2.5 組合要求書(会社選択)などについてであった。

同団交において、組合が、雇用形態選択の日程を質問したのに対し、会社は、「12月7日に提示したとおりであるが、1月31日を雇用形態選択通知書の提出締切りとし、2月中旬に辞職承認通知を行い、4月30日退職、5月1日再雇用とする。」などと述べた。

組合が、60歳満了型を選択した社員の配属時期等を質問したのに対し、会社は、「検討段階だ。仕事は残らないので違う仕事になる。満了型に必要なスキルを習得してもらうために、3月から集合研修を行い、その結果で配属先を決めることを検討する。場所は大阪(西日本1箇所)で兼務して、IP系の業務のOJTをやりながら研修する。満了型を選択した社員はみんな受けてもらう。400名ぐらいになるので、何回かに分けて行う。」、「(研修内容及び日程の組合への提案については)交渉で扱うとは考えていない。」などと述べた。

また、組合が、会社選択にかかわる「勤務地・事業所及び業務に関する希望」について団交で取り扱うことを要求したのに対し、会社は「(退職・再雇用となる者の具体的な配属先については)本人希望等を一定考慮する考えではあるが、(労働契約なので)本人と対応のうえ会社の責任により対処する考えである。」、「組織とはやらない。」、「個々の勤務地や業務は示す。」、「配属等を実施した結果、疑義が生じた場合は、組合からの要求書等に基づき、団交において扱う考えである。」などと述べた。

さらに、組合が、50歳以上の社員にアウトソーシング会社への在職出向がないことの根拠について説明を求めたのに対し、会社は、「どこに配属するかで、退職・再雇用という仕組みを作った。(50歳以上の社員について、雇用形態の異なる社員が)混在するのは社員配置上望ましくないということで、経営上の判断である。」などと述べた。

- (1) 平成 14 年 2 月 25 日、組合は会社に対し、「通信労西地交第 136 号」として「2002 年国民春闘要求書(第一次)」と題する文書(14. 2. 25 組合要求書)を提出した。同文書は以下の事項他について、同年 3 月 13 日までに文書回答を求めるものであった。「八、50 歳以上の NTT 西会社社員にアウトソーシング会社への在籍出向を求めること。」
- (2) 平成 14 年 2 月 27 日、会社は、「構造改革の実施に伴う研修等の実施について」と題する文書(14. 2. 27 会社文書)を社員に配付した。同文書には、下記のとおり研修を実施する旨記載されていた。
  1. 対象者  
今回の研修については、『満了型』を選択した社員の中から、現行の従事業務等を勘案し選出する。
  2. 研修実施イメージ  
別紙のとおり
  3. 研修場所  
大阪支店等
  4. 実施時期  
平成 14 年 4 月以降逐次(1 ヶ月間程度)
  5. 人員配置の考え方  
研修終了後等における人員配置については、業務上の必要性、本人のスキル・適性等を勘案し、大規模マーケット等の直轄営業部門等へ配置することとする。」
- (3) 平成 14 年 2 月 28 日、NTT 持株会社は、総務大臣に平成 14 年度事業計画の認可申請を行った。
- (4) 平成 14 年 3 月 6 日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第 137 号」として 14. 3. 6 組合要求書(団交要求等)を提出した。同文書は以下の事項について、同年 3 月 11 日までに文書での回答を求めるものであった。
  - 「一、(略)
  - 二、今回の『50 歳退職・再雇用』制度は労働者にとって、最大の苦渋の選択を迫ったものである。これまでも要求してきた組合員個々人の勤務地・業務の変更等について、団体交渉の場で交渉すること(組織対応)を要求してきたが、『人事権』を理由にこれを認めず、会社は組合員個々人に一方的に示すと回答している。これは、組合そのものを拒否する団結権侵害であり、あらためて、個々人についての勤務地・業務を含む労働条件等を団体交渉で交渉することを要求する。

三～四 (略)

五、また、50 歳以上の人も OS への在籍出向を認めること。

六～八 (略)」

同日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第 138 号」として文書(以下、「14.3.6. 組合要求書(研修)」という。)を提出した。同文書は以下の事項について、同月 11 日までに文書での回答を求めるものであった。

「一、NTT に残った社員についての具体的配属先は、各社員の経験とスキルを生かした業務配置とし、その配属先についてすべて明らかにすること。

二、『IP 系業務の研修』について

① 第 22 回西日本交渉で会社が明らかにした『営業系』と『設備系』の研修内容の違いや研修及び OJT の具体的実施スケジュールを明らかにされたい。

また、『研修』を受講しない場合に一切の不利益を課さないこと。

② 貴社の提案は、全国配転の予行演習とも言える内容であり、OFFJT および OJT の実施については、現在所属の支店(F 社・ME 社への出向者は勤務エリアの支店)で実施すること。

③ 『スキル転換を前提とした IP 系業務の研修』については、社員の希望を尊重して強制的に受講させることのないよう選択制とすること。

④ 事前研修では、在籍出向が予想される NTT グループ企業の業務内容を詳しく説明し、選択肢の幅を広げること。

⑤ 『研修』は、OS 会社での業務が開始される 5 月 1 日以降に実施すること。

三、『全国配転』等について

『配転』については、組合及び本人との協議・同意を得て実施することをあらためて要求する。その上で、以下の通り要求する。

① 貴社は、第 22 回西日本交渉で『見せしめの配置転換等の扱いを行うことはない』と言明しているが、NTT に残ることを選択した 50 歳以上の社員約 400 名だけではなく、会社が選抜し NTT に残した 50 歳以上社員(非移行業務従事者を含む)も配置転換の対象とするのか明らかにされたい。会社が予定していなかった 50 歳以上の社員を『特別に配置転換』の対象としないこと。

② (略)

③ (略)

④ 広域配転は、(略)当方との団体交渉で協議を誠実に行うこと。」

(5) 平成14年3月11日、会社は通信労組あてに、14.2.25 組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(14.3.11 会社回答書(50歳退職))を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(14.2.25 組合要求書の八に対して)50歳以上の社員で、繰延型、一時金型を選択した社員がアウトソーシング会社へ移行する際には、退職・再雇用により移行することとしており、貴組合の要求には応じられません。なお、『満了型』を選択した社員については、現行の人事・給与制度等により60歳まで勤務する形態とすることとしており、業務の必要性に応じ勤務地を問わずアウトソーシング対象業務以外の業務に従事、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社へ出向することとします。」

同日、会社は通信労組あてに14.3.6 組合要求書(団交要求等)に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(14.3.11 会社回答書(団交要求等))を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(14.3.6 組合要求書(団交要求等)の二に対して)(略)人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応じられません。」

「(14.3.6 組合要求書(団交要求等)の五に対して)(略)50歳以上の社員で『繰延型』、『一時金』を選択した社員がアウトソーシング会社へ移行する際には、社内通達で定める『転籍』ではなく、『退職・再雇用』により移行することとしております。なお、『満了型』を選択した社員については、現行の人事・給与制度等により60歳まで勤務する形態とし、業務の必要性に応じ勤務地を問わずアウトソーシング対象業務以外の業務に従事、もしくはアウトソーシング会社以外のグループ会社へ出向することとしており、貴組合の要求には応じられません。」

同日、会社は、通信労組あてに14.3.6 組合要求書(研修)に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(14.3.11 会社回答書(研修))を提出した。同文書には以下の記載があった。

「(14.3.6 組合要求書(研修)の一に対して)人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応じられません。」

「(14.3.6 組合要求書(研修)の二に対して)研修の実施にあたっては、業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により実施していく考えであり、要求には応じられません。なお、今回の研修は、NTT 西日本の構造改革に伴い、新たな従事業務に必要なスキル習得を目的として実施するものであります。」

「(14.3.6 組合要求書(研修)の三に対して)人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応じられません。(略)」

- (6) 平成14年3月12日、組合と会社は第23回西日本中央交渉(第23回団交)を行った。

同団交において、組合が「人員配置について事前に団交で論議すべきである。」と述べたのに対し、会社は「具体的な人員配置について事前に組合と協議する考えはない。」などと述べた。

また、組合が「研修の対象者、規模、実施場所等について明らかにされたい。」と述べたのに対し、会社は「今回の研修については、お客様回りをしている人、電話でお客様対応をしている人などの営業系の社員を中心に、現行の従業務等を見つつ人選を行っていく。設備、共通業務従事者についても、配置が変更となれば研修に参加してもらおう。」などと述べた。組合は同団交の最後に「(研修問題等については)継続して論議すべきである。」と提起した。

#### 15 第23回団交後から本件申立てに至る経緯について

- (1) 平成14年3月18日、会社は通信労組あてに、13.11.13会社文書において検討していたアウトソーシング会社の「特別手当制度」については、会社と同様の枠組みとすることや具体的な配分方法を記載した「アウトソーシング会社の労働条件等について」と題する文書を提示した。

同日、会社は組合に対し、「特別手当制度における『育児・介護休職者に対する定率部分の扱い』並びに『出向者に対する差別保障の扱い』について」と題する文書を提出した。

- (2) 平成14年3月25日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第153号」として『『営業系』研修参加に関する質問・申入書』と題する文書(以下「14.3.25組合申入書」という。)を提出した。同文書には、「(略)具体的な論議が不十分なまま4月1日研修実施が確定したとして3月25日、当方の組合員に対しても兼務発令がされている。研修中に広域配転先が確定され研修後に配属がされることまでいわれていることから、当方と交渉中に具体的な論議をつくさず広域配転をとまなう一方的な長期スキル転換研修への参加強要は、不当であり直ちに計画の撤回をおこない、当方が要求している団体交渉を、すぐに開催し具体的な説明と誠意ある論議をおこなうことを申し入れるものである。」との記載があった。

- (3) 平成14年3月27日、会社は、通信労組あてに14.3.25組合申入書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書(14.3.27会社回答書)を提

出した。同文書には、「今回の研修については、法人営業等新たな従事業務に必要なスキル習得を目的に実施するものであり、対象者の選出にあたっては、『満了型』を選択した社員の中から、現行の従事業務等を勘案し選出したものであります。また、研修終了後における人員の配置については、業務上の必要性、本人のスキル・適性等を総合的に勘案し、会社の責任において実施していく考えであります。」との記載があった。

- (4) 平成14年3月27日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立て(本件申立て)を行った(平成14年(不)第15号)。

#### 16 本件申立て後の経緯について

- (1) 平成14年3月28日、組合と会社は第24回西日本中央交渉(第24回団交)を行った。

同団交において、組合が研修の日程、人選、研修形態及び研修後の配属等について質問したのに対し、会社は、研修の日程を説明するとともに、「参加者の選出については、今後の新たな従事業務に必要なスキルの習得を目的に現行の従事業務等を総合的に勘案し選出した。」、「高度なスキルを保有かつ展開している大阪において研修を行う。」、「研修終了後の配置については、大阪、名古屋など大規模マーケットの7大支店が中心となる。」などと述べた。

また、組合が、満了型社員の配属について質問したところ、会社は「会社としては、配属については組合と事前に団交で論議する考えはないが、配転において疑義が生じた場合は、組合からの要求書に基づき論議を行う考えである。」などと述べた。

同日、会社は、組合に「営業系会社の概要」、「営業系会社の業務内容」、「設備系会社の概要」、「設備系会社の業務内容」、「共通系会社の概要」及び「共通系会社の業務内容」と題する文書を提示した。これらの文書には、各アウトソーシング会社の名称、本店所在地、資本金及び業務内容について記載されていた。

- (2) 平成14年4月12日、組合は、会社に対し、「通信労西地交第164号」として「『NTTに残る』ことを選択した組合員の配転計画について」と題する文書(14.4.12組合要求書)を提出し、至急回答するよう求めた。同文書には、「1. 配転計画を早急に提示するとともに、十分な論議を保障するために4月24日の発令日を延期すること」等の記載があった。

同日、組合は、会社に対し、「緊急団体交渉の申入書」と題する文書を提出した。同文書は、14.4.12組合要求書等を議題として、同月15日から同月17日までの間の団交開催を申し入れるものであった。

- (3) 平成14年4月16日、会社は通信労組あてに14.4.12組合要求書に対する回答をその内容とする「回答書」と題する文書を提出した。同文書には以下の記載があった。「1. 配置転換については、4月9日に該当社員に対して事前通知を行ったところであり、また、NTT西日本としては、厳しい経営環境及び収支状況を踏まえ、今後も会社として存続し発展するために、現在の競争環境を直視し、コスト競争力を付け、業容拡大を図るため、5月1日に構造改革を実施するものであり、4月24日の人事発令について延期する考えはありません。」
- (4) 平成14年4月19日、組合と会社は第25回西日本中央交渉(第25回団交)を行った。同団交における議題は、満了型選択者に対するスキルアップ研修についてであった。
- (5) 平成14年4月30日、「繰延型」及び「一時金型」を選択した従業員は会社を退職し、同年5月1日に各アウトソーシング会社に再雇用された。

#### 17 その他

会社の就業規則には以下の規定がある。

「転用、配置転換等

第56条 社員は、業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある。

出向

第57条 社員は、業務上の都合により、出向させられることがある。」

## 第4 判 断

### 1 構造改革に伴う人事問題に係る団交

組合は、会社が以下の団交事項について、組合と十分な協議を行わず他の労働組合(NTT労組)と比べて差別的に取り扱うなど不誠実な対応を行った旨主張し、これに対し会社は、①組合が団交を求める項目の一部は義務的団交事項ではなく、また、義務的団交事項は当然ながら、義務的団交事項以外でも配慮として組合に説明するなど誠実に対応している、②会社がNTT労組に対して、義務的団交事項以外の経営専権事項についても説明を行ったのは両者が任意で設置した「経営協議会」という場で行われたものであり、団交と異なるものである旨主張する。

一般に、使用者が法的に団交に応ずる義務がある「義務的団交事項」とは、「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされている。しかしながら、どのような項目が「義務的団交事項」にあたるかは、その団交申入れ時の会社の状況、労使関係及び構成員たる労働者との関係などにおいて個別・具体的に検討する必

要がある。

そこで、以下、組合が主張する項目に沿って具体的にみる。

(1) 団交項目 A(計画)について

組合は、会社が団交項目 A(計画)について NTT 労組には説明しながら、組合には説明していないと主張し、会社は、新 3 か年計画は団交事項ではないが、第 13 回団交などにおいて新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革について説明している旨及び NTT 労組とは経営協議会の場で話し合ったに過ぎない旨主張する。

ア 団交項目 A(計画)について

まず、組合が救済を求める団交項目 A(計画)は、新 3 か年計画の必要性・合理性ならびに同計画に基づく「構造改革に伴う人事問題」、「特に、51 歳以上の従業員全員にアウトソーシング会社への転籍または退職・再雇用の同意を求めることの必要性・合理性」について具体的な説明を求めるものであることが認められる。よって、以下、新 3 か年計画に関する部分とこれに基づく構造改革に関する部分等にわけて検討する。

イ 新 3 か年計画の説明について

まず、新 3 か年計画についてみるに、前記第 3.4(1)認定によれば、同計画は、NTT 持株会社が率いる会社をはじめとする NTT グループ全体の経営に関するものではあることが認められるものの、その策定自体は NTT 持株会社が中心となって行ったものであり、その内容も NTT グループの事業の全般的な情勢分析を行い、構造改革については、抽象的に方向性を示したもので、従業員の労働条件について具体的提案を含むものとまではみることができない。したがって、この段階において、新 3 か年計画について会社が労働組合に対し説明を行わなかったとしても、これをもって、会社の対応が不誠実であったとまでは認められない。

なお、会社は、新 3 か年計画に基づく会社の構造改革に伴う具体的な労働条件の変更については、前記第 3.4(6)認定のとおり、組合に対し 13.5.8 会社文書において提示している。

よって、新 3 か年計画についての団交に対する会社の対応を不誠実とする組合の主張は失当である。

ウ 「51 歳以上の従業員全員にアウトソーシング会社への転籍または退職・再雇用の同意を求めることの必要性・合理性」について

会社は、新 3 か年計画が公表された後、同計画が目指す構造改革に伴う労働条件に関する事項を組合に提案し、組合と協議を行っているが、これにつ

いては後記第 4.1(2)ないし(5)で判断するとおり、組合と会社は団交以外にも文書等で交渉を行うことに合意した上で協議し、アウトソーシング会社の労働条件及びその背景等についても、平成 13 年 5 月 8 日以降会社検討の進捗状況に応じて団交の場のみならず随時資料等を提出し説明しており、これらの会社の対応が不誠実であるとまでは認められない。

エ その他の組合主張の項目について

組合は、団交項目 A(計画)に関し、以下の(ア)ないし(エ)の事項についての会社の対応が不誠実であると主張するので、以下検討する。

(ア) 新 3 か年計画策定時における人員配置について

組合は、会社は人員配置について、NTT 労組とは経営協議会の場で議論する姿勢をもちながら、組合とは合意をめざす姿勢をもたないと主張し、会社はこれらは義務的団交事項ではない旨主張するので、以下検討する。

前記第 3.4(1)及び 5(2)認定のとおり、①平成 13 年 4 月 16 日に、NTT 持株会社社長が記者会見において、人員配置の問題について労働条件の議論となる旨述べていること、②13.5.16 新聞報道において、会社が人員削減について労働組合と協議に入った旨の報道がなされていること、がそれぞれ認められる。

まず、同年 4 月 16 日の持株会社社長発言は、前記イ判断のとおり従業員の労働条件について具体的提案を含むものとまではみることができない新 3 か年計画に関して、今後の方針について述べたものに過ぎない。

また、上記認定のとおり 13.5.16 新聞報道が会社と労働組合との協議について報道していたことが明らかであるが、前記第 3.4(6)及び(9)認定のとおり、会社は組合に対し 13.5.8 会社文書を提示したり第 13 回団交を開催するなど、組合との間でも協議を行っていることが認められるから、同新聞報道をもって、会社が NTT 労組に対してのみ説明を行ったことの根拠とまでは認められない。

よって、持株会社社長発言及び新聞報道に関する組合の主張は失当である。

(イ) 人員移行の規模について

組合は、会社は、新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革が 11 万人もの労働者のリストラを伴うものとなることを組合に対しては回答せずにおきながら、平成 13 年 7 月 10 日に NTT 労組執行部と合意するなど、NTT 労組に対しては情報を提供していた旨主張し、会社は NTT 労組との

合意の事実はない旨主張するので、以下検討する。

前記第 3.4(9)、5(2)、(5)、(6)、(14)ないし(16)、6(3)及び9(5)認定のとおり、①同年 5 月 11 日の第 13 回団交で、会社は、「51 歳になれば全社員に『満了型か、充実型か、一時金型か』の選択をしてもらうこととなる。」との説明を行っていたこと、②同団交において、組合は、新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革についての具体的な人員移行の規模については特段の説明を求めておらず、また会社もこれについて説明していなかったこと、③同月 16 日の新聞報道で、10 万人規模のリストラ策について会社が労働組合と協議に入った旨の報道がなされたこと、④組合が 13.6.8 組合文書において「(NTT 西日本におけるアウトソーシング会社への)移行業務別に組織規模(人員)についても明らかにされたい。」と要求したのに対し、会社が 13.6.14 会社回答書において「人員の配置については、会社の責任により計画し実施していく考えであります。」と回答していること、⑤同年 7 月 10 日、NTT 労組が企業本部三役支部代表者会議を開催し「『さらなる構造改革』の取組み」などについて意思統一を行ったこと、⑥同月 11 日の新聞報道で、NTT 労組が会社側提案の「NTT グループ経営合理化案」を受け入れる方針を固めた旨及び NTT 東西会社等の約 10 万人が来年夏に新設する子会社に転籍・出向する見通しとの記事が掲載されたこと、⑦同日開催された第 14 回団交において、組合は、新 3 か年計画に基づく構造改革についての具体的な人員移行の規模については特段の説明を求めておらず、また会社もこれについて説明していなかったこと、⑧同月 25 日、NTT 持株会社社長の記者会見において 6 万人規模の従業員の退職についての質疑があったこと、⑨ 13.10.25 会社報道資料において「10 万人程度をアウトソーシング会社へ移行」との記載があったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、同年 7 月 10 日頃に新 3 か年計画に基づく構造改革が 10 万人規模の雇用調整等を伴うものとなるという見解があったこと及びその方向で進められつつあったことは明らかではあるが、これらは主として、団交項目 B(労働条件)や団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)に関連して議論される事項であるところ、後記第 4.1(2)及び(3)判断のとおり、これらについて会社は組合に対して一応の説明をしており、また、同時期に組合が雇用調整の規模について特段の説明を求めていなかったことも認められる。

さらに、13.6.14 会社回答書を提出した時点において会社が 10 万人規

模の雇用調整となることをNTT労組に提案したこと及び同年7月10日にそれについて合意したことを認めるに足る事実の疎明はない。

これらのことからすれば、この点に関する会社の対応が不誠実であったとは認められない。

(ウ) 労働者の不安に対する説明について

組合は、50歳を超える会社従業員が退職再雇用の対象者になる理由やそれについての労働者側の不安に対しては説明がない旨主張し、会社はこれらについての説明を行っている旨主張するので、以下検討する。

これらの事項も基本的には団交項目B(労働条件)や団交項目C(60歳満了型の在籍出向)に関するものであるところ、これらに対する判断は、後記第4.1(2)及び(3)のとおりである。

また、前記第3.7(9)、10(4)、11(1)、(6)、12(1)認定によれば、会社は、①第16回団交において、50歳退職再雇用制度を導入した理由について説明していること、②13.11.13会社文書において、アウトソーシング会社における人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行及び激変緩和措置等について、数字を示すなどして説明していること、③13.12.7会社文書において意向確認における社員説明の実施を定めていること、④平成13年12月14日に意向確認についての文書を社内に提示するとともに、同月19日に社員説明を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は50歳退職再雇用制度等について組合及び従業員に対し一定の説明を行っていることが認められ、これらの対応が、組合との関係において不誠実であるとまで認めるに足る事実の疎明はない。

(エ) その他の項目の説明について

組合は、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の根拠となった1,500億円の赤字の資料、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革によるコスト削減効果、13.11.22会社発表資料、定年退職者予定数、労務費の軽減額、平成14年1月の希望退職の募集及びその人員数、退職再雇用のリストラを毎年続ける理由並びにこれらの改善効果などについて、会社は組合に対し具体的な説明を行っていない旨主張し、会社は、義務的団交事項については団交等において説明しており、また、義務的団交事項以外の項目についても説明を行うなど誠実に対応している旨主張するので、以下検討する。

前記第3.5(16)、7(9)及び12(6)認定のとおり、①第14回団交におい

て、組合が新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革の必要性と定年退職者に伴う労務費の軽減額等についての見解を述べたのに対し、会社が新 3 か年計画の必要性を説明したこと、②第 16 回団交において、組合が新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革におけるコスト削減効果等を尋ねたのに対し、会社がこれに具体的に答えなかったこと、③会社が組合に 14. 1. 15 会社文書において希望退職の募集を提示したこと、がそれぞれ認められる。

まず、前記イ判断のとおり新 3 か年計画自体は具体的提案を含むものではないため、赤字額やコスト削減効果など新 3 か年計画の根拠となる部分について、会社が経営事項であるとして説明を行わなかったことをもって、不誠実であるとまではいえない。

また、これらのことからすれば、会社は組合に対し、新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革の必要性等や 14. 1. 15 会社文書における希望退職の募集の提示など一定程度対応をしており、また、後記(2)ないし(5)判断のとおり構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項として必要な部分については説明を行っていることが認められるから、上記事項について組合が求める説明を逐一個別具体的に行わなかったからといって、そのことのみをもって、会社の対応が不誠実であるとまでは認められない。

## (2) 団交項目 B(労働条件)について

### ア アウトソーシング会社の労働条件の提示と意向確認について

組合は、会社が平成 13 年 11 月末に NTT 労組とアウトソーシング会社の労働条件について合意していたにもかかわらず、これを組合に提示したのは同年 12 月 6 日(13. 12. 6 会社文書)であり、翌 7 日から意向確認を実施するなど、誠実な団交を行う意向をもたなかった旨主張するので以下検討する。

前記第 3. 4(6)、(9)、5(1)、(4)、(6)、(9)、(10)、(13)、(16)、6(1)、(2)、(5)、(6)、7(2)、(7)、(9)、8(1)、(3)、(6)、9(1)、(8)、(9)、(11)、10(3)、(4)、(8)及び(10)認定のとおり、①会社が組合に対し、13. 5. 8 会社文書、13. 5. 16 会社文書、13. 6. 1 会社文書、13. 6. 14 会社回答書、13. 6. 20 会社文書、13. 7. 6 会社文書、13. 7. 25 会社回答書、13. 8. 6 会社文書、13. 8. 27 会社文書、13. 10. 2 会社文書、13. 10. 15 会社文書及び 13. 10. 30 会社文書においてアウトソーシング会社の労働条件等についての情報や組合からの質問に対する回答を随時提示していたこと、②第 13 回団交、第 1 回勉強会、第 14 回団交、第 15 回団交、第 2 回勉強会、第 3 回勉強会、第 16 回団交、第 17 回団交、第 18

回団交及び第 19 回団交においてアウトソーシング会社の労働条件等に関する議論が行われたこと、③第 1 回勉強会においてメモ質問等における対応も行うことで組合と会社が合意したこと、④第 14 回団交において、会社が組合間における交渉過程による論議のスピードの違い及び他労組には質問に回答する形で(説明等を)出している旨述べていること、これに対し組合が(質問しなくとも)会社が説明するのが当然である旨述べていること、⑤組合が、13.7.18 組合要求書、第 15 回団交等において、新 3 か年計画及び同計画に基づく構造改革についての白紙撤回を求めていること、⑥同年 10 月 30 日に会社と NTT 労組は、「更なる構造改革」について合意したこと、⑦会社が NTT 労組に対し、アウトソーシング会社の労働条件等についてと題する 13.11.12 会社 N 労提案文書を提案したこと、⑧会社が組合に対し、アウトソーシング会社の労働条件等についてと題する 13.11.13 会社文書を提案したこと、⑨同年 11 月 30 日に、NTT 労組が内部会議において「西日本の構造改革」の「大綱整理(案)」の方向を確認し同年 12 月中旬に最終整理を図るとしたこと、⑩同年 12 月 6 日に、会社が組合に対し 13.12.6 会社文書を提示したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合と会社は団交以外にも文書等での交渉方法によることを合意した上で、会社は組合に対し、アウトソーシング会社の労働条件について同年 5 月 8 日以降会社検討の進捗状況に応じて、団交の場のみならず随時資料等を提出し説明しているのであるから、これらの会社の対応は不誠実であるとまでは認められない。

なお、会社と組合との交渉状況と NTT 労組との交渉状況との違いは明らかではないが、組合と NTT 労組では、会社の施策に対する姿勢が異なることが認められ、会社と各労働組合の議論のスピードは同一とはならないと考えられることから、交渉の状況が組合間で異なることをもって、会社の各組合に対する中立義務に違反するとまではいえない。

また、意向確認の実施についてみると、前記第 3.11(5)、(6)、(8)、12(1)認定のとおり、会社は、①13.12.13 会社回答書において、「同年 12 月 7 日以降団交の調整がつかずに現在に至っている。」とし、組合員の個人面談については「組合との交渉日を踏まえ実施する。」としていたこと、②13.12.14 会社社内文書において、同年 12 月 17 日より意向確認を実施するとしていたこと、③同月 18 日に開催された第 20 回団交において、意向確認についての説明を行ったこと、④申立人組合員に対する意向確認は同日の団交後に行うとしていたこと、⑤同月 19 日に意向確認についての社員説明を行ったこと、⑥

同月 25 日から意向確認に関する個人面談を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社が 13.12.6 会社文書を提示した翌日に意向確認を行ったとする組合の主張は事実と合致せず、また会社は申立人組合員に対しては組合との団交後に意向確認を行っているのであるから、会社の意向確認についての対応が不誠実であったとまでは認められない。

#### イ プロジェクトチームの設置等及び新会社の設立登記の説明について

組合は、会社が、アウトソーシング会社についてのプロジェクトチームを社内に作ったこと及びその後アウトソーシング会社の設立登記を行ったことを組合に説明していない旨主張するので、以下検討する。

前記第 3.7(8)及び 9(10)認定のとおり、会社側は、①13.9.18 会社 N 労回答文書において、「本社内に各アウトソーシング会社設立準備 PT(プロジェクトチーム)を設置した。」と記載していること、②平成 13 年 10 月 31 日にエヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社及びエヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社を設立しその旨登記したこと、がそれぞれ認められる。

アウトソーシング会社についてのプロジェクトチームは、会社がその施策を検討するために内部的に設置するものであり、また、アウトソーシング会社の設立登記は、会社の組織再編に伴う手続の一段階にすぎないと考えられる。よって、これらの事項は、構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項とはいえないのであって、会社から積極的に説明しなかったからといってその対応が不誠実であるとまではいうことはできない。

なお、会社がアウトソーシング会社についてのプロジェクトチームの設置について、別労組への文書において回答していたことは認められるが、会社と各労働組合の議論のスピードは同一とはならず交渉状況が組合間で異なることは考えられることであり、また、上記のとおりこの項目そのものが団交で説明しなければならない事項ではないことからして、これらの会社の対応をもって、各組合に対する中立義務に違反するとまでは認められない。

#### ウ アウトソーシング会社の社名や新業務等の社員説明について

組合は、会社がアウトソーシング会社の社名等の基本的事項や業容拡大策として従来の職種と異なる業務を加えることなどを組合や社員に対し説明していない旨主張するので、以下検討する。

前記アで判断するとおり、会社はアウトソーシング会社の労働条件や会社概要について随時、組合に対して説明していることが認められ、アウトソー

シング会社の社名等組合が主張する一部の項目がその説明において行われていなかったとしても、それは交渉の進捗状況等によるものと考えられるのであるから、それをもって会社の対応が不誠実であるとまではいうことはできない。

(3) 団交項目 C(60 歳満了型の在籍出向)について

組合は、①組合の「50 歳以上の社員にも地域新会社への『在籍出向』を求め」要求を会社が拒否するとともにその理由を具体的に説明しないこと、及びこれに関連して②第 13 回団交開催後、会社が 2 か月も次回の団交に応じなかったこと、が不誠実である旨主張するので、以下検討する。

ア 60 歳満了型の在籍出向について

前記第 3.5(5)、(6)、7(9)、12(7)、(8)、13(6)、14(1)、(4)認定のとおり、組合が、13.6.8 組合質問書、第 16 回団交、14.1.21 組合要求書、第 22 回団交、14.2.25 組合要求書及び 14.3.6 組合要求書(団交要求等)において、「50 歳以上の人のアウトソーシング会社への在籍出向」を求めるとともにそれを認めない理由等を質問したのに対し、会社は、13.6.14 会社回答書、第 16 回団交、14.1.23 会社回答書及び第 22 回団交において、これに応じられない旨及びこのままでは赤字が解消できず雇用が確保できなくなるので整理解雇ではない道を選ぶために(50 歳退職再雇用制度を)導入したこと等について回答したこと、などが認められる。

これらのことからすれば、組合が、会社の回答に納得していないことは明らかであるものの、会社は同項目についての見解及びその理由を組合に対し示しているのであるから、これらの会社の対応が不誠実であるとまでは認めることはできない。

イ 第 14 回団交開催の時期について

前記第 3.4(9)、5(1)、(4)ないし(6)、(9)ないし(11)、(13)及び(16)認定のとおり、①平成 13 年 5 月 11 日に第 13 回団交が開催されたこと、②同日、13.5.11 窓口対応が開催され、会社が「今後の対応の進め方については、別途、窓口(5 から 6 人程度の小委員会的なもの)において認識あわせを行う」ことを提案したのに対し、組合がこれを受け入れたこと、③会社が組合に対し、13.5.16 会社文書、13.6.1 会社文書を提示したこと、④組合が会社に対し、13.6.8 組合質問書を提示し、これに対する回答として会社が組合に対し、13.6.14 会社回答書を提示したこと、⑤同年 6 月 18 日に第 1 回勉強会が開催されたこと、⑥会社が組合に対し、13.6.20 会社文書を提出したこと、⑦組合が会社に対し 13.6.26 組合質問メモを提示し、これに対する回答として会

社が組合に対し 13. 7. 6 会社回答書を提示したこと、⑧組合が 13. 6. 26 組合質問メモを会社に提示する際に、口頭で団交要求を行ったこと、⑨同年 7 月 11 日に第 14 回団交が開催されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、組合が団交開催を求めたのは第 13 回団交開催後 1 か月以上が経過した同年 6 月 26 日のことであり、さらに、第 13 回団交から第 14 回団交開催までの間において会社と組合は数回にわたる文書のやり取りを行うとともに勉強会も開催しているのであって、第 13 回団交後、組合が早急な団交要求を求めこれを会社が拒否したとする事実の疎明はないのであるから、第 13 回団交から第 14 回団交までの期間が 2 か月経過していることをもって、第 14 回団交期日の設定における会社の対応が不誠実であったとまでは認められない。

#### (4) 団交項目 D(研修)について

組合は、団交項目 D(研修)にある研修は、「60 歳満了型」を選択した労働者に対し異職種等の配属への準備的な施策であり、その対象者の 7 割が申立人組合の組合員であることから、同項目は義務的団交事項であるにもかかわらず、会社はこれに対する回答を拒否していると主張するので、以下検討する。

前記第 3. 13(1)ないし(3)、(5)、(6)、14(2)、(4)、(6)、15(2)、(3)及び 16(1)ないし(4)認定のとおり、①組合が、14. 1. 29 組合要求書、14. 2. 5 組合要求書及び第 22 回団交において、組合員の人員配置等に関する要求を行ったこと、②会社が、14. 1. 31 会社回答書、14. 2. 8 会社回答書及び第 22 回団交において、各組合員の配属については会社の責任で行う及び配属後に疑義が生じた場合は団交において扱うなどと述べたこと、③会社が、第 22 回団交において、「(60 歳満了型社員の研修については)検討段階だ。仕事は残らないので違う仕事になる。満了型に必要なスキルを習得してもらうために、3 月から集合研修を行い、その結果で配属先を決める事を検討する。場所は大阪(西日本 1 箇所)で兼務して、IP 系の業務の OJT をやりながら研修する。満了型を選択した社員はみんな受けもらう。400 名ぐらいになるので、何回かに分けて行う。」などと述べたこと、④会社が社員に配付した 14. 2. 27 会社文書に、研修の対象者が満了型を選択した社員の中から、現行の従業務等を勘案し選出すること及び研修終了後等における人員配置については、業務上の必要性、本人のスキル・適性等を勘案し、大規模マーケット等の直轄営業部門等へ配置することとすると記載されていたこと、⑤組合が、14. 3. 6 組合要求書(研修)において、60 歳満了型を選択した社員の配属先を明らかにすることを求めるとともに、IP 系業務の研修の内容等の説明、同研修への不参加及び選択を認めること、同研修を現在配属の支店での

実施及び研修をアウトソーシング会社での業務開始後に実施することなどを要求したこと、⑥第 23 回団交における組合の研修への質問に対して、会社が研修の対象者やその人選について説明していること、⑦組合が、14. 3. 25 組合申入書において研修について質問しているのに対し、会社が、14. 3. 27 会社回答書において、研修の目的及び研修終了後の人員の配置については業務上の必要性・本人のスキル等を総合的に勘案し実施することなどを説明していること、⑧本件申立て後の第 24 回団交などにおいて、会社は研修内容やその後の配属の考え方について組合に対し説明していること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は、60 歳満了型を選択した社員はこれまでと異なる仕事をするために必要なスキルを習得するため、平成 14 年 3 月から IP 系の業務の OJT をやりながら集合研修を行うことなど研修の内容や目的については組合に対して説明しているのであり、個別の研修対象者や研修後の配属先等に関する事項について個別に回答することまでは要求されていないのであるから、これらの会社の対応が不誠実であるとまではいうことはできない。

(5) 団交項目 E(みなし規定)について

組合は、従業員が意向確認調書等の提出に応じないことは不作為という事実行為に過ぎず、それを会社が一方的に「60 歳満了型」を選択したとみなすことは、「脅し」によりアウトソーシング会社を選択させる手段であり、また、会社は「みなし規定」について、NTT 労組に対しては説明を行いながら、組合に対しては説明を行わず、さらに、組合提案の前に NTT 東日本で既成事実を作り出すとともに、組合への提案の翌日である平成 13 年 12 月 7 日には意向確認手続の強行を一方的に公表したと主張するので、以下検討する。

前記第 3. 10(9)、(10)、11(1)、(6)、(8)及び 17 認定のとおり、①NTT 東日本が、同月 3 日に「みなし規定」を記載した社内通知を行ったこと、②会社が組合に対し、同月 6 日開催の第 19 回団交、同日提示した 13. 12. 6 会社文書(構造改革)及び 13. 12. 7 会社文書において「みなし規定」について説明したこと、③ 13. 12. 6 会社文書において、60 歳満了型とは、会社において現行の人事・給与制度により 60 歳まで勤務する形態であることが示されていること、④会社が同月 14 日に 14. 12. 14 会社社内通知において「みなし規定」を示したこと、⑤会社が同月 18 日開催の第 20 回団交以降に、申立人組合員への意向確認のための個人面談を行うこととしていたこと、⑥会社の就業規則において転用や配置転換についての定めがあること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、「みなし規定」そのものが特段の選択を押し付けるものであるとまではいえず、また、会社は組合に対し「みなし規定」を提示し

一定の説明を行っており、さらに、申立人組合との「みなし規定」についての団交後に、申立人組合員に対する意向確認手続を行うこととしているのであるから、これらの会社の対応をもって、不誠実であるとまでは認められない。

なお、NTT 東日本は会社とは別法人であり、同社における意向確認手続の進行と会社のそれとを比べて、会社が不誠実であるとの組合の主張は採用できない。

## (6) 結論

以上のことからすると、これらの団交における会社の対応は不誠実であるとまでは認められず、組合の主張は認められない。

## 2 勤務地等に関する団交申入れの拒否について

組合は、会社選択にかかる組合員の個別の配属問題についての団交に会社が応じないのは不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

前記第 3.13(1)ないし(3)、(5)、(6)及び 14(4)ないし(6)認定のとおり、①組合が会社に対し、14.1.29 組合要求書において、各組合員の配転において事前に組合と協議すること及び今後提出する各組合員の配属希望を各交渉で扱うことなどを要求したこと、②会社が組合に対し、14.1.31 会社回答書において上記①の組合要求には応じられない旨回答したこと、③組合が会社に対し、14.1.29 組合要求書を踏まえた 14.2.5 組合要求書を提出し、申立人組合員約 400 名についての個々の雇用形態の選択、希望配属地及び希望職種等を記載し、これらを尊重する配属を行うとともにこれについての団交を要求したこと、④会社が組合に対し、14.2.8 会社回答書において上記③の要求に応じられない旨回答したこと、⑤第 22 回団交において、会社は、組合が上記③を要求したのに対し、「労働契約であり、本人と対応の上会社の責任で対処する。」「配属等を実施した結果、疑義が生じた場合は、組合からの要求書等に基づき、団交において扱う考えである。」などと述べ、組合の要求を拒否したこと、⑥組合が 14.3.6 組合要求(団交要求等)及び第 23 回団交において上記③を要求したのに対し、会社が 14.3.11 会社回答書(団交要求等)及び同団交においてこれを拒否したこと、がそれぞれ認められる。なお、会社と組合の間で配転に関する事前協議約款等が存在したとの疎明はない。

一般に、組合員の配転などの人事の基準や手続、また組合員に対する具体的な配属決定後のその内容について、使用者は団交において組合との協議に応じる必要があるが、各従業員の個別・具体的な配属先を決定すること自体は、第一義的には会社の経営そのものに関する事項であり、事前協議約款の存在等特別な事情のない限り、それ自体を組合の同意・協議の下に行わなければならないとはいえないと考えられる。

上記認定事実からすれば、組合が団交項目として要求する事項は、各個人の配属先の事前協議そのものであることは明らかであるから、会社がこれに対する団交を拒否したとしても、会社には団交を拒否する正当な理由があると認められる。

なお、会社は、各組合員の配属前における交渉には応じていないことが認められるものの、配属決定後に疑義を生じた場合には交渉に応じることなど、今後の対応についても、組合に対して説明していることが明らかである。

以上のことからすると、これらの会社の対応を、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であるとの組合の主張は採用できない。

### 3 支配介入について

#### (1) NTT 労組との差別的取扱い

##### ア 新3か年計画に基づく構造改革の提案の時期及び内容について

新3か年計画に基づく構造改革の提案の時期及び内容について、NTT 労組との間にどのような差があったかについてみる。

一般に、企業内に複数の労働組合が併存する下にあっては、使用者はいずれの労働組合との関係においても誠実に団交を行うことが義務付けられており、各労働組合に対して中立的態度を保持すべきであって、労働組合間で差別的な取扱いをすることは許されないというべきである。

しかしながら、現実の問題として、併存する労働組合に対し、ほぼ同一時期に同一内容を提案して、それぞれ交渉を進めた結果その進捗状況等に差異を生じたとしても、それは中立義務に反するものとはいえない。

まず、新3か年計画及び同計画に基づく構造改革の当初の提案について、会社とNTT 労組の関係をみると、前記第3.3(2)、(3)、4(3)及び(4)認定のとおり、①平成13年2月9日の経営協議会における13.2.9会社N労説明を受けて、NTT 労組中央本部が会社側との具体的な協議の展開に当たっての方針を決定したこと、②同年4月6日に会社側がNTT 労組に対し新3か年計画の中の「構造改革の推進」について説明したことを受け、同月11日のNTT 労組の内部大会においてそれが報告されたこと、③同月26日に、会社とNTT 労組が経営協議会及び団交を行うとともに、会社が新3か年計画にかかる構造改革について提案したこと、④同月27日に、会社がNTT 労組に対し、団交において、退職・再雇用のスキームの導入など新3か年計画にかかる構造改革の方向性を示した5頁以上の13.4.27会社N労提案文書を提示したこと、がそれぞれ認められる。

次に、同提案についての、会社と組合の関係をみると、前記第3.(5)認定のとおり、同年4月27日に会社が組合に対し「構造改革に伴う検討課題」の

検討項目のみを記載した 1 頁の 13. 4. 27 会社文書(構造改革)を提示したことが認められる。

これらのことからすれば、NTT 労組と組合に対する新 3 か年計画に基づく構造改革に伴う労働条件の当初の提案は同一時期に同一内容で行われたとみることとはできず、たとえ会社の NTT 労組に対する説明が経営協議会の場で行われたものであったとしても、このような取扱いの差は企業の各労働組合に対する中立義務に反するものといわざるを得ない。

よって、こうした会社の対応は申立人組合を軽視するものであって、支配介入に該当するといわざるを得ない。

#### イ 平成 13 年 8 月下旬の NTT 労組との基本合意までの提案について

組合は、会社が、平成 13 年 8 月下旬の会社と NTT 労組との基本合意までは、組合に情報を与えようとしなかった旨主張する。

しかしながら、前記第 4. 1(1)及び 1(2)ア判断のとおり、会社は組合に対しても新 3 か年計画に基づく構造改革に伴う労働条件等について情報を提供し協議していることが認められるのであるから、会社の対応が、各労働組合に対する中立的態度をとるべき義務に反するものであったとまでは認めすることはできない。

#### ウ 激変緩和措置の提案について

組合は、会社が激変緩和措置について組合に対し何ら具体的な提案や説明を行わないまま、NTT 労組と合意した平成 13 年 10 月 30 日に最終案を提示したにすぎない旨主張するので、以下検討する。

前記第 3. 4(6)、6(5)、7(9)、8(2)、(6)、9(3)ないし(9)、9(11)、10(3)、(4)及び 12(7)認定のとおり、①13. 5. 8 会社文書において「充実型」及び「一時金型」においては、月例給の低下を補填する目的で一定程度の激変緩和措置が設けられることが記載されていること、②13. 8. 10 会社文書において「X 値の水準設定: 社員の生活条件の激変緩和の観点から『X 値』を設定⇒繰延型について『X=50%』、一時金型については一部前払いによる金利差等を考慮し『X=40%』」等が記載されていること、③同年 9 月 19 日に第 16 回団交が、同年 10 月 12 日に第 17 回団交がそれぞれ開催されたが、その席上において組合が激変緩和措置について説明を求めていること、④会社と NTT 労組が、同月 2 日、同月 19 日、同月 22 日、同月 25 日、同月 27 日、同月 28 日及び同月 30 日に激変緩和措置等を議題とする団交を開催したこと、⑤同月 30 日に、会社と NTT 労組が、激変緩和措置について一定の合意をしたこと、⑥13. 10. 30 会社文書(労働条件)において、激変緩和措置についての記載があり、激変緩和

和措置率は、アウトソーシング会社への移行年度や地域などによって 30%～60%になること等を示す表が添付されていたこと、⑦同年 11 月 6 日に開催された第 18 回団交において、会社が「激変緩和措置は、『繰延型』はアウトソーシング会社で 60 歳時の退職手当と契約社員の給与に加算する。『一時金型』は会社退職時(50 歳)の一時金とアウトソーシング会社で 60 歳時の退職手当により措置する。措置額は移行直前から移行後の差額にアウトソーシング会社での雇用年数、地域水準、年齢等を勘案し決める。アウトソーシング会社の 60 歳時の標準的退職手当は一般一級で 300 万円程度(1 年に 30 万円累積、勤続 10 年の場合)。エキスパートはもう少し高くなる。50 歳から 52 歳は退職金の格差があるので措置を高めた。『繰延型』は平成 19 年以降、『一時金型』は平成 18 年でアウトソーシング会社の退職金のみとなる。」などと述べたこと、⑧13. 11. 12 会社 N 労提案文書において、激変緩和措置額の算出について「アウトソーシング会社へ移行する個々の社員について、当該社員の OS 会社における退職までの雇用月数に応じた収入差額を算出」、「収入差額に年齢・地域水準に応じて激変緩和措置率を乗じ、措置総額を算出」、激変緩和措置額の一時金等への配分について、繰延型については、「賃金加算:アウトソーシング会社退職金相当を控除した額を時間給に換算した額とする。」、一時金型については、「50 歳一時金:アウトソーシング会社退職金相当を控除した後の額とする。」等の記載があったこと、⑨13. 11. 13 会社文書に、激変緩和措置について 13. 11. 13 会社 N 労提案文書と同じ記載があったこと、⑩14. 1. 21 会社文書において、平成 14 年度退職・再雇用者の激変緩和措置等の算定(算定の基礎とする所定内給与の決定)などについての記載があったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は組合に対しても同 13 年 5 月 8 日以降、激変緩和措置についての提案及び具体的な説明を行っており、同年 9 月及び同年 10 月には組合と会社の間でも団交が開催されているのであるから、組合より激変緩和措置について会社に説明を求めることも可能な状況であったと考えられるが、組合はその説明を求めているのであって、会社が自ら積極的に激変緩和措置の説明を行っていないことをもって直ちに組合を無視、軽視したということとはできず、会社の対応が、各労働組合に対し中立的態度をとるべき義務に反するものであったとまでは認めることはできない。

#### エ アウトソーシング会社の労働条件の提案について

組合は、会社がアウトソーシング会社の労働条件の提案について、NTT 労組と合意した平成 13 年 11 月 30 日以降に組合に確定案を提示するなど組合に

対する取扱いと差があった旨主張するので、以下検討する。

前記第 4.1(2)判断のとおり、会社は組合に対しても同年 5 月 8 日以降各段階において、アウトソーシング会社の労働条件についても提案及び説明を行っており、組合に対する説明を行っていないとする組合の主張は認められず、また、その対応が各労働組合に対し中立的態度をとるべき義務に反するものであったとまでは認められない。

## (2) 組合の無視と否認について

### ア 意向確認の強行

組合は、(i)組合と団交を行う前に、既に NTT 東日本では意向確認手続を開始していたこと、(ii)みなし規定を一方的に導入したこと、(iii)組合と合意のないままで意向確認を強行したこと、(iv)団交において、面談を受けることは業務命令である旨会社側が発言したこと、(v)団交期日を引き伸ばすなど組合に対して誠実に対応しなかったこと、は組合を否認する支配介入であると主張するので、以下組合が主張する項目に沿ってみる。

(i)NTT 東日本における意向確認手続の扱い、(ii)みなし規定の取扱い及び(iii)組合との合意のないままの意向確認の強行については、それぞれ前記第 4.1(5)及び 2 判断のとおり、これらの取扱いが不誠実であるとする組合の主張は採用できず、また、これらの取扱いが組合に対する支配介入等にあたると認めるに足る事実の疎明もない。

また、(iv)面談を受けることは業務命令である旨の会社側発言については、前記第 3.11(8)認定のとおり会社側から同発言があったことは認められるものの、それは会社の方針の説明にすぎず、組合を無視する発言とは考えられないのであるから、それをもって組合に対する支配介入にあたるとまでは認められない。

さらに、(v)第 20 回団交から第 21 回団交にかけての団交期日の設定については、前記第 3.11(8)、12(3)、(5)、(9)認定のとおり、①平成 13 年 12 月 7 日に第 20 回団交が開催されたこと、②同月 25 日に組合担当者からの年内での団交開催要求に対し、会社担当者が年内での調整はつかず年始すぐに連絡を入れる旨述べたこと、③組合が 14.1.9 団交申入書において、同 14 年 1 月 21 日から同月 25 日の間での団交開催を申し入れたこと、④同月 24 日に第 21 回団交が開催されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社担当者が同 14 年 1 月以降に組合に対し自ら連絡を入れなかったとしても、組合からの具体的な団交要求は同月 9 日まで行われておらず、また第 21 回団交の開催日は組合が要求する期間内に開催さ

れているのであるから、第 21 回団交の期日の設定における会社の対応が不誠実であったとまでは認めることはできない。

イ 14.2.5 組合要求書における団交申入れの拒否について

組合は、会社が 14.2.5 組合要求書における団交申入れを拒否したことは、組合を差別し無視したものである旨主張する。

しかしながら、前記第 4.2 判断のとおり上記事項についての会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に違反する不当労働行為であるとはいえず、その他これらの取扱いが組合に対する支配加入にあたりと認めるに足る事実の疎明もない。

(3) 結論

以上のことからすると、会社の新 3 か年計画に基づく構造改革に伴う労働条件の当初の提案における会社の対応は、企業の中立義務に反するものであるとともに申立人組合を軽視するものであって、支配介入に該当し、労働組合法第 7 条第 3 号に反する不当労働行為であると認められる。なお、その余の項目についての組合の主張は認められない。

4 救済方法

(1) 会社の新 3 か年計画に基づく構造改革に伴う労働条件の当初の提案における、組合と NTT 労組との取扱いの差は不当労働行為であると認められる。しかしながら、前記 1 判断のとおり、これについての協議は不当労働行為であるとまでは認められないから、主文 1 の救済をもって足りると考える。

(2) 申立人は誓約文の掲示をも求めるが、主文 1 の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

平成 18 年 2 月 28 日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 ㊞