

# 「改訂案」を許すな

## オニの定員法II 「余剰人員解消策」を斬る

国鉄当局は七月十日、先きに提案した「余剰人員対策について」に基づき、具体策を提案してきました。

内容は、①55才以上の在職者の定昇・ベア・昇職・昇格、56才以上退職者の特別昇給の廃止、②退職前提の休職制度の対象者を「55才以下」に拡大し、新たに50才未満の職員について復職前提の休職制度を導入 ③三年を限度とした関連企業への出向、を骨子とするものです。

『日刊労働千葉』は、「三万人の余剰人員を解消するため」と称する当局の提案の反動性を暴露していくこととします。

第一回は現行協定の大中な改悪を狙った「退職制度の見直し」提案について明らかにします。

### 「改訂案」と現行協定の比較

今回提案された「退職制度の見直し」について現行協定と比較してみましょう。  
(別掲、I、IIの比較表を参照)

### 現行協定締結の経緯を無視する 大改悪提案

一九八一年十一月、当局は「年度末における退職者の取扱いに関する協定」について新たな提案を行ってきました。

これは「退職勧奨年令引き上げ」の組合要求に応えるかたちをとりつつ、56才以上の退職条件を悪化させ、55才でやめさせようとするものでした。公労委への調停申請により「あっせん案」が提示され、団体交渉を経て十二月二五日、現行協定の締結に至りました。

今回の提案は、こうした経緯を一切無視したうえで、さらに大中に改悪した協定を押しつけようとするものです。

すなわち、表I、IIを見れば明らかのように、55才以上の在職者の定期昇給・ベア・昇職・昇格、56才以上の退職者の特別昇給を行わないというように、大中な労働条件の改悪となつて

います。

これは、国鉄労働者を55才でやめさせようとする攻撃であり、現行協定下で在職中の55才以上の労働者にも大きな影響を与えるものです。

実質的な「55才定年制」導入を狙う「退職制度の見直し」提案を撤回させ、首切り攻撃を粉碎しようではありませんか。

(以下、つづく)



(表I) 在職条件

項目		年度初年令					
		55才	56才	57才	58才	59才	60才
定期昇給	現行	2号俸	2	2	無	無	無
	改訂	無	無	無	無	無	無
ベアアップ	現行	100%	100%	100%	100%	100%	無
	改訂	無	無	無	無	無	無

※ 55才以上の昇職・昇格は行わない(改訂案)

(表II) 退職条件

項目		年度末年令				
		55才	56才 ~58才	59才	60才	
定期昇給	現行	4号俸	—	—	—	
	改訂	4号俸	—	—	—	
ベアアップ	現行	100%	—	—	—	
	改訂	100%	—	—	—	
特別昇給	効績賞受章者又は勤続25年以上	現行	10号俸	8	無	無
		改訂	10号俸	無	無	無
	勤続10年以上 25年未満	現行	6号俸	4	無	無
		改訂	6号俸	無	無	無
退職発令日	現行	4/1	3/31	3/31	3/31	
	改訂	4/1	3/31	3/31	3/31	