



60才まで働ける労働条件をかちとり

動労千葉

84.9.26

No. 1751

国鉄千葉動力車労働組合

千葉市要町二一八（動力車会館）
（鉄電）二九三五・六（公衆）〇四七二（二二）七二〇七

「59年度末56才以上」の

「休職の特例」で大筋集約 9/19

国鉄当局は「過員解消」と称する「余剰人員の調整策」を提案し、国鉄20万人台体制にむけた要員削減攻撃を強行している。

とりわけ、56才以上の職員に対し「依願休職」による退職を強要し、「9月1日募集、10月1日以降休職」攻撃を加えてきた。

しかし、実力闘争を背景とした動労千葉、国労の取り組みによってこれを延期させ、当局の攻撃に歯止めをかけるとともに、労働条件についても組合要求を押しこんできた。

以上の点を確認し、動労千葉は9月19日「『職員の申し出による休職』の取扱いに関する特例」についてのみ大筋了解した。

56才以上の退職強要攻撃

国鉄当局は7月10日、「余剰人員の調整策」について概要、次の提案を行った。

- (1) 退職制度の見直しについて
- (2) 職員の申し出による休職の取扱いについて
- (3) 職員の派遣に関する取扱いについて
- (4) 職員の申し出による休職の取扱いに関する特例について

そして7月16日、口頭説明であるとして「59年度末までに56才以上となる者の『依願休職』について、本年度限りの扱いであるとして、9月1日から希望者の受け付け、10月1日以降休職させる」旨の通告を行ってきた。

これは第一に、56才以上の国鉄労働者への退職強要であり、第二に、「56年特退協定」の無視であり、第三に、9月1日から一方的に退職勧奨を強行することは、団交無視であるとして当局を激しく追及してきた。

実力闘争を背景に前進をかちとる

動労千葉、国労の実力闘争を背景とした取り組みにより、当局は募集開始を9月15日に延期するとともに、9月11日に「退職制度の見直しについて」の一部修正提案を行ってきた。

内容は、第一に「昭和59年度末における退職者に限り、年令満56才以上の退職条件は従来通り」第二に「昭和60年度に限り、年令満55才以上の者の在職条件は従来通り」というものである。

これは現在56才の者が、来年度も引き続き在職した場合、60・4・1付で2号俸+ベアを行うが退職時（61・3・31）には8号俸の特別昇給は行

わないということである。

この修正提案を受け、9月13日、動労、鉄労、全労が退職条件の改悪を認める「片仕切り」を強行した。

こうした厳しい情勢の中で、動労千葉は粘り強い交渉を軸に闘いぬぎ、9月19日具体的内容の前進を確認し、「特例扱いに関する公募」のみ了解した。

当局回答

1. 退職強要は行わない。
2. 59年度末における退職者に限り、年令満56才以上の者の退職条件は従前の通りとする。
3. 60年度に限り、年令満55才以上の者の在職条件は従前通りとする。
4. 59年度末56才以上の「休職」の条件について
 - ① 基本給調整額は休職期間は支払われないが、退職手当、年金の算定基礎とする。
 - ② 休職期間についても乗車証は交付する。
 - ③ 「休職」となる者の不承認年休の取扱いは「休職」の適用を受けず退職する者の扱いと同一とする。
 - ④ 「休職」となる者の期末手当は支払う。

動労千葉は、「(4)職員の申し出による休職の取扱いに関する特例について」のみ妥結したが、

- (1) 退職制度の見直し、
- (2) 職員の申し出による休職の取扱い
- (3) 職員の派遣については引き続き協議していくこと当局と確認した。

「60才まで働ける労働条件の確立」を目指し、さらに闘いを強化しよう。