

結成20周年  
新たな大躍進  
に向け出発!

# 日動労千葉

国鉄千葉動力車労働組合

〒260-0017 千葉市中央区要町2番8号 (動力車会館)  
電話 (鉄電) 千葉 2935・2939 番  
(公) 043 (222) 7207 番

2000.1.28 No. 5080

## シニア制度問題で交渉

# 定年延長を拒否 他企業と比べても 突出した悪制度

## 東労組による裏切り妥結を粉碎しよう 65歳までの定年延長を!

1月18日、動労総連合の解明要求に基づいて、「シニア社員」問題に関する本社交渉が行われた。

### 定年延長を拒否

JR東日本が、昨年12月に提案した「シニア社員に関する諸制度について」は、96年の年金制度改悪により、来年4月2日以降、年金の満額支給年令が順次65歳まで引き上げられることに伴う高齢者の制度改訂だが、会社は、当然行うべき定年の延長を拒み、「定年後、グループ会社への再雇用の機会を提供する」なる、全くのゴマカシで、企業としての責任を一切放棄しようとしている。

努力義務に過ぎない点や、定年延長ではなく「継続雇用」としている点で重大な問題はあるが、事業主の責任による65歳雇用は、「高齢者の雇用の安定に関する法律」でも、「事業主は、その雇用する労働者が、定年後も当該事業主に引き続いて雇用されることを希望するときは、当該定年から65歳に達するまでの間、当該労働者を雇用するように努めなければならない」と、明確に定められている。だがJR東日本は、18日の交渉でも、法の精神すら無視して、「会社やその経営を取り巻く状況、さらに社会全般の情勢からすれば、多くのシニア社員を抱える状況のなかで定年延長及び継続雇用等を行う考えはない」と断言した。

### JRは責任なし

しかも提案された内容は「制度」とも言えないようなものである。

JRが責任をもつのは、再雇用先を確保し、周知することだけで、それ以外は「採用試験」の可否の判断も含め、再雇用先の判断だといえるのである。また、「雇用形態は一年以内の有期雇用契約」などと、極めて不安定な雇用形態をとることだけは、なぜかJRが決めるのだが、後は責任は持たないというのだ。これでは、どのような労働条件で働かされるのかも、65歳まで雇用契約が更新されるかどうか、再雇用先の条件によってわからないのだ。

つまり、希望者全員に再雇用先が確保されるかどうかも含め、何があってもJRは一切責任を負わないという「制度」なのである。

### 「再雇用」という名の人件費抑制

問題はそればかりではない。再雇用先として想定されるのは、まずは現在出向先となっている関連企業だが、JR東日本が考えているのはそればかりではない。JRは、この提案と合わせて、「鉄道業務の委託拡大」「単純な業務のアウトソーシング」を全面的に推進し、「当社での経験を生かすことのできる再雇用の場が増えることとなる」(団交回答)と称してそれを退職者で置き換えていこうとしているのだ。

団交のなかでは、再雇用の際の「最低賃金モデル」も明らかにされたが、それは40時間のフルタイムで働いた場合でも、年収一九二万円という低額である。(東北地方/1/3等級の場合、賃金の最低

基準額は、退職時の賃金等級及び地域別に勘案するとしている)つまり、現在の業務を委託して退職者に置き換えれば、社員の三分の一程度の賃金すむと考えているのだ。まさにこれは、日経連などが推進している雇用・賃金破壊攻撃の急先鋒を行くような提案なのである。

### 働きつづければ労働条件を!

さらに、「高齢者の雇用確保」は、65歳まで働きつづけることのできる労働条件の緩和・高齢者対策と一対でなければならぬ。たまたまの再雇用の斡旋とともに「57歳原則出向制度の廃止」が提案されているが、問題は現在のJRに60歳まで安心して働きつづけることのできるだけの労働条件があるのか、関連企業に65歳まで働ける労働条件があるのか、という問題だ。

しかし会社は、「労働環境の整備については、従来と同様必要な整備を行っていく」という一般論に終始し、また「再雇用先の労働条件については、再雇用先の就業規則によることになる」と、一切の対策も講じようとしていない。とくに動力車乗務員の勤務は、とても60歳まで乗務できるようなものではない。しかし会社は、団交のなかでも「とくに動力車乗務員について高齢者対策の必要性がある」という考え方はもっていない」と公言している状況だ。

以上のように会社提案は、冷徹な資本論理のみに貫かれた「高齢者の雇用」とは名ばかりのものだ。

### JR東労組の裏切り妥結許すな

JR東労組は今、「東労組だからできる取り組みだ」「57歳原則出向を廃止」などとごまかし、あたかも素晴らしい提案であるかのように組合員を騙しつつ、これだけ重大な問題を孕んだ提案を妥結しようとしている。

JR東日本のような大企業までがこのような制度で高齢者雇用問題を処理するようになれば、その他企業が右へならえとなることは明らかだ。乗務員勤務制度の裏切り妥結のときと全く同じだ。JR東日本が真っ先に労基法違反の疑いさえあるような悪制度を提案して東労組が裏切り妥結し、たちどころにそれが全体化してしまったのだ。

### 突出した悪制度

実際、JR東日本が提案した再雇用制度は、他企業と比べても突出した悪制度である。名古屋鉄道はすでに65歳定年延長制を導入し、阪急、京阪、近畿鉄道、東部鉄道なども希望者全員の雇用延長制度を導入しているのだ。

これは、高齢者のみならず、JRに働く全て労働者の権利と労働条件、未来に関わる問題だ。こんな制度を妥結したら、JRのみならず、全ての労働者の権利破壊の手先となり、裏切り者になるというのだ。JR東労組裏切り妥結許さぬために、職場からの怒りの声を集中しよう。真の65定年制を実現しよう。

大失業と戦争の時代に通用する新しい世代の動労千葉を創りあげよう!