

定年延長拒否—シニア制度

全ての労働者の未来のためにも

こんな提案認められない

▼六五歳までの定年延長を!

2月7日、定年延長をはじめとした、高齢者の労働条件改善に関するJR東日本との交渉が行われた(回答は裏面に掲載)。

JR東日本が提案した「シニア社員に関する諸制度」は、来年からはじまる年金支給年令の引き上げに伴い、企業として当然行うべき定年延長をこぼみ、「関連企業への再雇用のあつ旋」なるゴマカシでお茶をにごそうとする提案だ。

▼JR東日本以外の企業は、定年延長か雇用継続制度を導入

最大の焦点は定年延長問題だ。だが会社は、「(定年延長は)多額の人件費増を招き、取り得ない選択肢である」と主張し、われわれの切実な要求を全面的に拒否している。事業主の責任による65歳までの雇用は、「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努めなければならない」

動労総連合は、① 年金満額支給し、高年齢者の労働条件改善に関するJR東日本との交渉が行われた(回答は裏面に掲載)。

払い年令まで順次定年を延長すること、② 55歳以降の賃金減額制度の廃止、③ 「57歳原則出向」制度の即時廃止(提案は来年四月から)、④ 動力車乗務員をはじめ、高齢者が働きつづけることのできる労働条件緩和対策の実施、等を強く求めてこの日の団体交渉にのぞんだ。

名古屋鉄道	95年に希望者全員を対象とする65歳定年制を導入
近畿日本鉄道	89年に希望者全員を対象とする65歳までの再雇用制度を導入
東武 阪急 京阪	年金支給年令にリンクした65歳までの雇用延長制度を導入。基本的に希望者全員。
三菱電機	希望者全員を対象とする年金支給年令にリンクした65歳までの再雇用制度を導入
三洋電機	希望者全員を対象に、現職の継続を基本とする年金支給年令にリンクした65歳までの再雇用制度を導入
松屋	98年に社員全員を対象とする最高65歳まで定年制を導入

と明確に定められていることだ。関連企業への再雇用あつ旋などという提案の不当性は、この法の精神から言っても明らかだ。しかも別表のとおり、この間60歳以上の雇用延長を導入している企業の多くが、その事業主の責任による雇用制度を設けている。た

▼こんな回答で納得

できるはずはない!

会社は団交でこの点について、「ひかく的規模の小さな会社では、希望者全員ではなく、必要な者だけが厳密に選ばれ、ピックアップ形式で再雇用されるというやり方がすでに行われている。それに比べれば、(JR東日本の場合は)希望者の数だけは再雇用先をそろえ

てトータルの人件費を抑えている」などと言うが、JRの場合55歳以降の賃下げは、とつとくに行われてしまっているだけのことだ。さらに、「希望者の数だけ再雇用先はそろえる」と言っても、試験の可否を判断するのは関連会社であり、実際に希望どおり再雇用されるかどうか、JRはその責任は一切とらない。団交の回答でも、「数はそろえるのだから、ミスマツチがなければ再雇用されるはずだ。一度落ちてもう一度試験を受ける機会はある。どこにどの程度の応募者がいるのかなど情報提供はする」という無責任さである。まさに会社にとつて都合のいいところだけをとつた再就職試験のあつ旋制度に過ぎない。退職後の就職あつ旋ならば、この間も事実上行われてきたことに過ぎない。

だが、何かにつけて「リーディングカンパニー」を自称する会社がなぜこのような時だけ「ひかく的規模の小さな会社」を引き合いにだすのか、主張の土台自体が全く意図的と言う他ない。また「他企業では雇用延長にあたって、55歳から賃金を引き下げ

「数ほそろえるのだから、ミスマツチがなければ再雇用されるはずだ。一度落ちてもう一度試験を受ける機会はある。どこにどの程度の応募者がいるのかなど情報提供はする」という無責任さである。まさに会社にとつて都合のいいところだけをとつた再就職試験のあつ旋制度に過ぎない。退職後の就職あつ旋ならば、この間も事実上行われてきたことに過ぎない。

▼東労組は全ての高齢者の雇用破壊の手先になるのか

この提案は、高齢者のみならずJRに働くすべての労働者の将来

の労働条件や権利を左右する重大な問題をはらむものだ。

「シニア社員に関する諸制度」に関する申し入れ（その2）

動労総連合申第2号
平成12年2月1日

1. 年金の満額支払い年令まで、順次定年を延長すること。

年金の満額支給開始年齢が繰下げられることについては、会社としてもOB諸先輩の生活に少なからず影響を与えるということで重く受け止めている。しかしながら、定年年齢の引上げは、多額の人件費増を招き、厳しい経営環境の中で経営に多大な影響を及ぼすことから、取り得ない選択肢であると考えている。

2. 55歳以上の賃金について、「55歳以上の社員の基本給の取扱い」に基づく減額制度を廃止すること。

満55歳以上社員の在職条件は、定年延長後の人件費管理の観点と満55歳以上の生活実態を考慮して、一定の制約を加えているものである。満55歳以上の社員の基本給の取扱い変更は、高齢化がさらに進む現時点において、特に人件費の大幅な増加につながる。したがって、満55歳以上の社員の基本給の取扱いを変更する考えはない。

3. 「57歳原則出向」の廃止については、本年4月1日以降直ちに実施すること。

いわゆる「57歳原則出向」の扱いの廃止は、再雇用機会提供制度とあわせ、平成13年4月1日に実施することとしたい。

4. ニューライフプラン休職（55歳～57歳コース）については、休職期間を2年間とし、賃金の乗率はいずれも100/100とすること。

また、1. 項の定年延長に伴い各コースの休職開始年令を順次引き上げること。

今回の提案は、55歳以降、58歳までの間、いずれの年齢においてもニューライフプラン休職に入れるよう選択の幅を拡大したものである。また、1年間の休職期間は社員にとって十分に恵まれたものと考えている。したがって、休職期間を2年間とする考えはない。

なお、休職中の賃金の取扱いについては、現行のニューライフプラン休職Aコース、Bコースの休職期間中の賃金の取扱いと同様とし、提案通りとしたい。

5. 退職手当の特別加算金の対象年令を1. 項の定年延長に伴い順次引き上げること。

シニア社員に多様な選択肢を提供する観点から、提案通りとしたい。

6. 動力車乗務員をはじめ、高齢者が働きつづけることのできる労働条件緩和対策を講ずること。

そのような考えはない。

だが事態はもつと深刻だ。一千万円もの経常利益をあげ、八万人弱という社員を擁する大企業がこのようなものを導入したときに、それが他企業、社会全体に与える影響は決定的なものとなるだろう。二〇〇〇年春闘をはじめ、今春から来春にかけては、どの企業、どの組合でも定年延長問題・雇用延長問題が、要求の大きな柱となつて闘いが進められる。このときにJRがこのようなひどい「制度」

を導入すれば、経営者はこれを千載一遇のチャンスとして「JR東日本だつてこの程度なのにうちの企業が定年延長などできる余裕はない」と言い張り、全国の労働者の闘いが非常に困難な状況に立たされることは明らかだ。この間の労働者の権利破壊・労働条件破壊の多くはJRから始まつている。何よりも「JR方式」などという悪名高い名前と呼ばれ、今多くの労働者を襲つている「一

東労組の妥結策動を怒りの声で阻止しよう！

且全員解雇・選別再雇用」という攻撃がそうだし、「55歳以上の賃下げ」や、途中途中で労働時間をカットしてしまう乗務員勤務制度

など、JRが先例をつくり、その後多くの労働者がそれで首を切られ、権利をはく奪されるということがつづいてきた。

しかしJR東労組は、この提案を「57歳原則出向が廃止されるのはJR東労組だからできた成果だ」本質的な問題を隠し、組合員を

だまして、これを裏切り妥結しようとしている。われわれは、また再び全国の労働者の裏切り者になるわけにはいかない。JR東労組の妥結策動に、すべての職場から怒りの声を集中しよう。怒りの声で東労組を包囲し、裏切り妥結を阻止しよう。提案の撤回と定年延長を求め、二〇〇〇年春闘をストライキで闘おう！

第42回 定期委員会に集まろう

- 2月19日(土) 13時
- 労働者福祉センター