

## 東日本が「シニア制度」で修正提案 (3/1)

# 定年延長を！ 問題は解決したわけではない

### 55歳以上の賃金等で修正

#### 《「シニア制度」修正提案》

##### ● 55歳以上の基本給の取り扱い

	現行	修正提案
55歳～56歳	85%	→ 90%
57歳～59歳	78%	→ 80%

(2001年4月1日以降実施)

※ なお、現行制度で基本給が下げられている者も2001年4月1日時点で上記の率に合わせる

##### ● 「出向手当」(55歳以上の社員が出向する場合の特別手当) [25,000円] を廃止する

※ 但し、今年度末現在55歳以上の者については、2004年3月31日までの間の出向期間中は支払う。

##### ● 昇進、昇格、昇進試験の受験資格における年齢制限を廃止する。

##### ● 57歳以上の社員も現場長や助役等に配置する。

### 昨日、修正提案

昨日(3月1日)の団交においてJR東日本は、昨年12月に提案した「シニア制度」提案の一部修正提案を行った。

修正提案の骨子は、別表のとおり、① 55歳以降の賃金引き下げを若干改善すること、② それに伴い55歳以降出向する場合の出向手当(2万5千円)の廃止、③ 55歳以上の者でも昇進試験を受験することなどができるようにすること、④ 57歳以上の者も現場長や助役などに配置すること等である。この提案は、55歳以上の賃金の引き下げ制度について、これまでと比べれば確かに多少の改善だとは言えるが、しかしそれでも55歳以上については基本給が90%に下がり、57歳以降は80%に下げられてしまうことには変わりはない。それぞれ引下げ率がわずか5%、2%改善されたに過ぎない。55歳以

上はこれまでどおり、定期昇給もない制度だ。

「55歳原則出向を廃止し、昨日の修正のように「出向手当」も廃止して、60歳まで原職とする以上は、本来それまでどおりの賃金きちんと支払うことが最低の条件でなければいけないはずだ。しかも会社は、この間の団交のなかでも、高齢者対策―高齢者の労働条件緩和対策すら否定しているのだ。

### 問題は定年延長

とくに今回の修正提案のなかでは、最も肝心の定年延長については、組合要求を一切受け入れようとせず、提案のまま「関連会社への再就職のあつ旋」強行しようとしている。

「シニア制度」提案が、年金満額支払い年令が順次引き上げられることに伴うものである以上、最大の焦点は、言うまでもなく定年延長問題である。60歳退職以降、関

連会社への再就職をあつ旋するといふだけのことならば、現在でも希望すれば行われているだけのことに過ぎない。国鉄時代でも、希望すれば、退職後関連企業への再就職はできていた。つまりこれだけのことならばずっと行われていたことに過ぎないのだ。

それどころか、再雇用にあたって試験を実施するとしていることを考えると、これまで以上の改善と言わざるを得ない。

会社は、この肝心の部分については提案に固執して一切変更しようとしないうのだ。

### 人件費削減狙う

しかも会社の狙いはそればかりでなく、現在の業務を次々と外注化し、それを60歳退職後の「再雇用」の場にしようという意図を隠そうとしている。つまり、JR直轄であれば年間六〇〇万円、七〇〇万円の人件費を必要とする業

務を「高齢者の雇用の場の確保」と称して、年間二〇〇万円程度の人件費の低賃金労働者に置き換えようというのだ。「高齢者の雇用」というきれいな看板を掲げて、実は人件費の大幅削減が会社の本当の狙いである。

そればかりではない。会社の提案は、一年以内の短期雇用契約を更新しながら、年金満額支払い命令までつないでいくというものであり、状況によっては「再雇用は一年だけでお仕舞い」ということにもなりかねないのだ。実際、この間も出向に行つた会社の経営が傾き、途中で出向先を変わらざるを得なかった例がある。今度の場合は、JRに席がないわけで、そうならばJRは一切責任をとらないうという構えだ。

### 東労の裏切妥結

JR東労組は、この修正提案をその場でこれを妥結した。断じて許せない！ なぜ定年延長を求め、この春闘の過程で闘いを組織しようとしないうのか！ 他企業の雇用延長提案は、そのそのほとんどが、少なくとも自らの企業の責任で雇用を延長するという提案だ。JR東日本のような大企業が、事業主自らは一切責任をもたないという制度を導入したら、その社会的影響はきわめて大きなものとなる。これはJRのみならず、これは日本の高齢者全体の権利・雇用に深刻な影響をもたらすものだ。その意味からもJR東労組の裏切り妥結は、絶対に許すことができない問題だ。