

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

2000.3.19 No.5100

「60歳以上の雇用確保実現」などペテン 東労組の「シニア制度」妥結は、 分割・民営化以来の大裏切りだ

シニア協定の事態 ①

3月1日、JR東労組は、「シニア制度」の「修正提案」を裏切り妥結した。これは、国鉄分割・民営化攻撃の先兵となつて20万人の国鉄労働者の首切りに率先協力し、「国鉄方式」と呼ばれる現在の国家的大リストラ・首切り攻撃の扉を開いた、変節・転向の総決算といふべき大裏切りだ。

定年延長は社会的要請

JR東労組は、「60歳以上の雇用確保実現」「第2の雇用安定協約」今後の雇用の基本に関する覚書締結」等の大キャンペーンを行っている。だがこれら宣伝は、裏切りを隠すための全くのペテンであり、問題のすり替えであり、真つ赤なウソだ。

JR東日本が提案し、東労組が妥結した「制度」とは、「60歳で定年退職以降、関連会社への再就職をあっ旋する」ということに過ぎない。

今、社会的な課題となつて居るのは、定年延長・継続雇用である。来年4月以降、年金の満額支給年令が順次65歳まで引き上げられるという状況を前にして、各企業には、法的にも継続雇用の努力義務が課せられている。

高齢者の雇用安定に関する法律

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、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。

しかしJR東日本は、企業としての社会的責任を一切放棄して、「65歳まで労働者を雇用するための力ネなど一銭もだすつもりはない」と開き直つたのだ。

宣伝は全くのペテン

各企業は今、一斉に雇用延長に関する労使交渉を行い、制度をつくつて居るが、他企業の雇用延長制度も、労働者の立場から見れば多くの問題をばらむものばかりだが、少なくともその企業の責任において継続雇用を行おうとしている。JR東日本の提案ほどひどいものは他にはない。交渉の過程でも、会社自身が「制度と呼べるものかどうか」という議論も確かにありますが、……と言わざるを得ないしるものなのだ。

他の大手企業では、経営側も「高齢者の雇用は企業の社会的責任」(三越)、「定年延長は避けられない課題」(富士電気)等、少なくとも法の枠組にのつとつた見解を発表している。しかしJR東日本は団交でも「会社も犠牲者みたいなものだ」と言つて恥じないのだ。社会全体の常識はJRのなかでは通用しないのである。

しかも会社ばかりか、JR東労組もそれを「雇用確保実現」「第2の雇用安定協約」などと称して組合員をだまし、黒を白と云いくるめようとして居るのだ。

「採用試験」の非常識

しかも断じて許せないのは、関連会社への再就職あつ旋に際して「採用試験」を行うとされていることだ。40年間も国鉄-JRで働いてきた労働者に対して、60歳にまでなつてどうしてこんな扱いをしなければいけないというのか。まさに前代未聞の非常識の一点だけでも許せないことだ。

東労組はこれをいい諾々と受け入れた。否、容認したというよりも、差別・選別の

機会をつくるために、会社と合作したと言つた方が正確だろう。そして、自作自演で「東労組だけが再雇用される」などというキャンペーンを行っているのだ。

もちろんこんなことはできないし、いかに雇用の空白を埋め、生活を確保するのかがという、労働者にとって切実な課題を逆手にとつて会社と一体で差別・選別をあり、働く仲間に攻撃加えることほど卑劣な行為はない。このゾツとするほどの卑劣さこそ革マル特有のものだ。

こんなことをやれば、いずれそれは自分の身にも降りかかってくるのだ。例えば、とくに会社から使い捨てられて居るJR西日本やJR東海で同じことがやられたらどうなるのか。差別・選別されるのは自らの組合員ではないのか。だが彼らは、いつ崩れるか知れない会社との蜜月を維持し、動労千葉や国労、鉄産労をつぶすためだけに、労働組合としては絶対にやつてはならないことまでやつてのけるのだ。

そもそも、退職後の関連会社への再雇用など、これまでも希望すれば受け入れられていたことに過ぎない。事実多くの仲間が退職後も関連会社で働いている。国鉄時代ですらそうだった。それをあたかも大成果のように宣伝し、しかも「採用試験」などを持ち込んで、現状を改悪したのが今回の「制度」なのだ。

在職条件改善もウソ

東労組は、「シニアの在職条件を改善する」という「ぬきんでたもの」などという宣伝をしているが、これも全くのウソだ。

これは、55歳・57歳以上の基本給のダウンが、それぞれ85%から90%、78%から80%になることをさすものだが、そもそも、55歳、57歳で基本給がストレートに大幅ダウンするような制度は、国鉄分割・民営化のときの旧動労(現在のJR総連)の裏切り

によって、JRが他企業に先がけてその前例をつくったものに他ならない。悪例としてJRが「ぬきんでいた」だけのことだ。各企業は今、JRが13年前に導入したこの制度を見習い、雇用延長とからめて高齢者の賃金削減を労働者に迫っている。つまりこれは、成果などでは断じてないばかりかJRが労使一体で導入した悪例が全国の労働者に適用されようとしている意味で、「裏切りの証」ではない。

例えば今、多くの企業が「定年は延長せずに継続雇用する」としているなかで、富士電気が「65歳定年制」を打ち出したことが注目されているが、その条件が「56歳から現行賃金を10〜15%下げる」というものだ。これと比べれば明白だが、JR東日本の場合は、定年延長はもとより継続雇用すら拒否し、賃金だけは55歳以降10〜15%下がるのだから、それ自体が「ぬきんでて悪い」としか言いようがない。

実際は賃金ダウン!

それだけではない。現在の制度では、高齢者の出向には、基本給を補うという主旨で「特別措置」11万五千円が支払われている。しかし今回の修正提案では、これも廃止されてしまう。「原則出向」の57歳時点で見れば、基本給は2%上がるが、それは基本給40万円として、わずか8千円に過ぎない。現在では、2万5千円支払われていたものが、8千円になってしまうということだ。何が在職条件の改善か。

JR東労組は、ウソにウソを重ね、「素晴らしい成果だ」と宣伝して、組合員をだまし、動労千葉や国労解体にかりたてようとしているのだ。だが、「シニア制度」妥結のもつ問題は、以上の点ばかりではない。問題はより大きいのだ。

次号につづく

◎ 在職・退職条件の主な変更点

◎ 55歳以上の賃金

現行	年令	基本給	改訂	年令	基本給
	55歳～	85%にダウン		55歳～	90%にダウン
57歳～	78%にダウン	57歳～	80%にダウン		

◎ 「57歳原則出向」制度

現行	57歳原則出向	改訂
55歳以上の社員が出向する場合、「出向手当」25,000円		廃止

◎ ニューライフプラン休職 (退職前提の休職)

退職前提休職		休職中の賃金	退職金の加算	退職前提休職		休職中の賃金	退職金の加算
A3-7	55歳～2年	100	300万円	55歳-7	55歳～1年	100	300万円
		100		56歳-7	57歳～1年	100	
B3-7	57歳～2年	70	100万円	57歳-7	55歳～1年	70	100万円
		100		58歳-7	57歳～1年	100	

◎ 早期退職する場合の退職加算金

現行	退職年令	退職金の加算		改訂	退職年令	退職金の加算	
	50歳退職	700万円			50歳退職	700万円	
55歳退職	500万円		55歳退職	500万円			
56歳退職	—	+ 20万円	56歳退職	—	+ 20万円		
57歳退職	300万円	+ 40万円	57歳退職	500万円	+ 40万円		
58歳退職	—	+ 60万円	58歳退職	—	+ 60万円		
59歳退職	—	+ 80万円	59歳退職	—	+ 80万円		
60歳退職	—	+100万円	60歳退職	—	+100万円		

◎ 65歳定年延長問題

定年延長も継続雇用も無し。関連会社への再雇用のあつ旋のみ
 ・再雇用にあたっては「採用試験」を実施
 ・雇用形態は一年以内の有期雇用契約
 ・再雇用賃金は、フルタイム(週40h)雇用の場合一九二万円
 ハーフタイム(週20h)雇用の場合九六万円
 (会社が示した賃金モデルの「最低基準額」)

◎ その他

- ◎ 昇進、昇格、昇進試験の受験資格の年令制限を廃止する。
- ◎ 57歳以上の社員も現場長や助役等に配置する。