

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

2000.3.16 No. 5102

## 業務全般に及ぶ大合理化=外注化の承認とワンセット

### 定年延長問題を大合理化推進と組合つぶしの道具にするな!

# 「シニア協定の事態②」

## 全面外注化とワンセットの協定が前提!

会社は三月六日の団体交渉で、「シニア社員に関する諸制度のうち、60歳以下の部分は就業規則化するので全社員に適用されるが、60歳退職後の「再雇用の機会の提供」については、労使協定が前提なので、協定を締結しない組合所属の社員はその対象とならない」と言いだした。

しかもその協定では、関連会社への再雇用問題と「業務の全面的な外注化を労使で積極的に推進する」という項目がワンセットにされているというのだ。

前号で述べたとおり、企業の社会的責任としての定年延長を一切拒否したこと自体が重大な問題だが、そのみならず鉄道業務の大規模な外注化という大合理化とワンセットにし、組合がこれを積極的に推進することを協定化しなければ、「再雇用の機会」すら与えないという仕組みにされているのだ。60歳から年金が支給されるまでの生活を人質にとつて毒饅頭を食えという、二重三重に許すことのできないやり方だ。

## 業務の全面的な外注化

JR東日本が進めようとしている鉄道業務の外注化はまさに全面的なものだ。一九九七年三月の提案に基づいて、駅業務をそつくり委託してしまう攻撃は、すでにドンドン進行しているし、また、構内作業の全面的な外注化や検修作業の外注化、マルチ作業を含む施設部門の全面的な外注化が画策されており、さらには車掌業務までが外注化の対象にされようとしている。まさ

にこれまでの業務の在り方の抜本的な再編を意味するような大合理化攻撃だ。  
JR東日本は今回、「シニア制度」と「全面的な外注化の推進」を抱き合わせることによつて、この大合理化を一挙に進めようとしているのだ。

## なぜこれを隠すのか

しかもこれは、JR東労組との合作と言ふべきものである。東労組は、すでに昨年一月二十九日にこの提案をそつくり認める内容の「覚書」を会社と締結している。それ自体が大裏切りというべきものだが、「シニア協定」妥結によつて、会社の先兵となつて、この大合理化に労働者を駆りたてようというのだ。

しかも東労組は、一年も前から全面外注化攻撃をそつくり認めていることも、今回の「シニア制度」妥結が、外注化の推進とワンセットになつていふことも、組合員には全く明らかにしていない。組合員をだまして「大成果だ」と担ぎまわり、しかもそれを動労千葉や国労破壊の道具にしようとしているのだ。

## 人件費の大幅削減!

「シニア制度」と「外注化」の狙いは、「高齢者の再雇用」などというきれいな看板(それ自身ベテンだが)を掲げながら、その実は総額人件費を大幅に削ることにある。会社が明らかにした「再雇用賃金は、退職後、週40時間フルタイムで働く場合で年収二〇〇万円程度というものだ。(会社が明らかにした東北地方で再雇用された場合の「最低基準額」は一九二万円)しかも会社は、

「ハーフタイム(週20時間雇用)をできる限り活用したい」しており、その際の賃金として会社が示したのは、年収わずか九六万円というものだ。こんな超低賃金でも、年金の報酬比例部分と合わせれば、ギリギリ生活はできるだろうという考え方だ。JRの負担はゼロ、関連企業にとつても超低賃金で労働者が確保でき、資本にとつては良いことづくめである。

そもそも、65歳まで労働者を雇用するための力ネなど一銭もださないと自認しているのが重大な問題だが、会社が考えているのはそれだけではない。会社と東労組は、業務を外注化して、そこに退職者を当てはめることで、人件費を文字通り大幅に削り込もうという魂胆だ。年収六〇〇万円、七〇〇万円の労働者を、年収二〇〇万円程度の労働者に置き換えられるのだから、企業にとつてはまさに「濡れ手に粟」だ。こんなことをやれば、いずれJR本体の労働条件切り下げにはね返つてくることも明らかである。これが「シニア制度」の本質だ。

## JRは一切責任なし

さらにそればかりではない。関連会社への再雇用と言つてもJR東日本は、「雇用形態は一年以内の短期雇用契約で、年金満額支給命令まで更新できる」としている。だが、更新の保障はどこにもない。会社は再雇用先を提示するところまでしか責任をもたないと言明しており、後は「採用試験」を行うのも、合否を決めるのも、もちろん雇用契約を更新するかしないかも、一切は再雇用先の関連会社の勝手だという構えだ。関連会社の経営がおかしくなれば一年で放りだされたり、一年目はフルタイムでも二年目はハーフタイムになつてしまふなど、次々と問題が発生するだろう。  
何があつてもJRが責任をもつ必要はない仕組みを作つたという意味では、国鉄分割・民営化のやり方と全く同じである。一

雇用保障」だとか、「第二の雇用安定協約」など冗談ではない！

## 政府方針にすら唾！

しかも、協定を結ばない組合には、再雇用の機会も与えないというやり方自身が言語道断としか言いようのないものである。政府ですら、「高年齢者等職業安定対策基本方針」を定め、次のとおり「希望者全員を対象するべき」としているのだ。

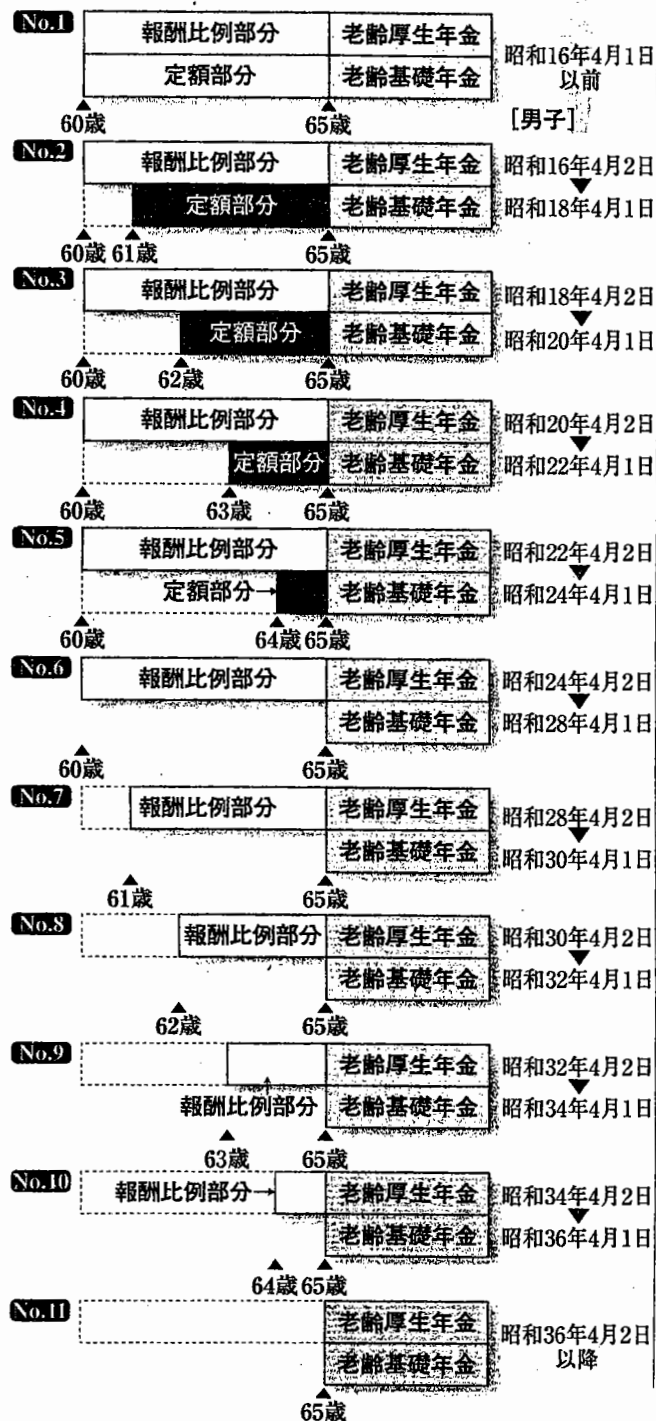
**65歳までの継続雇用を促進するため希望者全員を対象とする60歳を超える年齢までの継続雇用を促進する。**

何度でも強調しなければならぬが、定年延長・雇用継続は、企業の社会的責任として要請されている課題なのである。しかしJR東日本と東労組は、法や政府方針にすら唾を吐いて、「採用試験」によって差別・選別の機会をつくり、「外注化」という猛毒を盛り込み、「協定を締結しない組合は対象にしない」というやり方で労働組合の屈伏を迫り、「シニア制度」を大合理化と組織破壊の道具にしようとしているのだ。

## 東労組の思惑は？

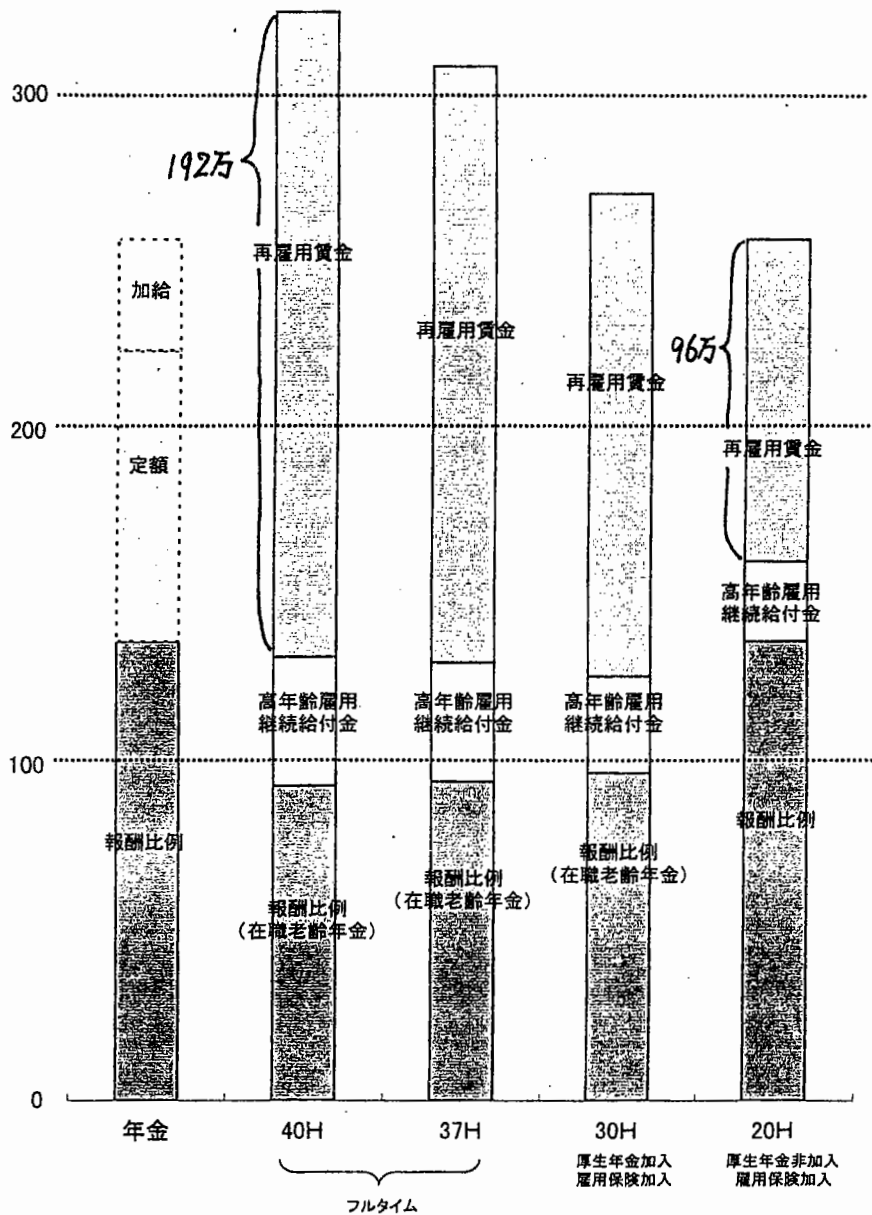
とくに東労組の思惑は、「革マル問題」をめぐる組織崩壊の危機を資本の手先になることよってのり切ろうという所にある。雇用継続問題は、法や政府の基本方針でその方向性が明確に定められている問題であり、しかもJR東日本は一〇〇〇億円の経常利益をあげている企業だという条件を考えた場合、多数組合が少しでも抵抗すれば、少なくともこんなひどい「制度」になることなど一〇〇％、絶対に考えられないことだ。その意味では、東労組の裏切りの責任は重大だ。自らの延命のために全ての高年齢者の雇用・権利を資本に売り渡したと言っても過言ではない裏切りだ。

## 老齢厚生年金の支給開始年齢の引き上げ



## 再雇用者の年収水準のイメージ

(JR東日本が団交の  
むかへて明5かにしたものの)



※ 労働時間別最低基準モデル  
※ 年金は当社実在者の平均的モデルを使用