

定年延長は全く可能だ!

技術断層の深刻化、大量退職—要員の激減
という事態を前に、定年延長こそが必要!

シニア協定の事態③

東労組の犯罪性は明白

「60歳以上の雇用確保実現」とか、「ぬきんでた内容」などという東労組の宣伝が、多くのペテンであり、明白なウソに過ぎないことは、前号までの提起でも明らかだが、JR東日本が直面する現実という視点から考えてみると、東労組が果たした役割の犯罪性はより一層明白になる。

JR東日本の現状を見れば、定年延長は全く可能なのである。断じて許せないのは、断固として要求すれば全く実現可能なことすら投げ捨て、労働者の切実な要求を売り渡す手先になっていることだ。

定年延長は可能だというだけではない。むしろ、年令構成の極端な歪み—今後否応なく要員数が激減していくかざるを得ない大量退職期に入っていること、技術断層が決定的に深刻化し技術継承が崩壊していることなど、JR東日本の危機的現状を考えた場合、定年延長は、今何よりも必要とされている課題に他ならない。

要員数の激減—定年延長できない理由はない

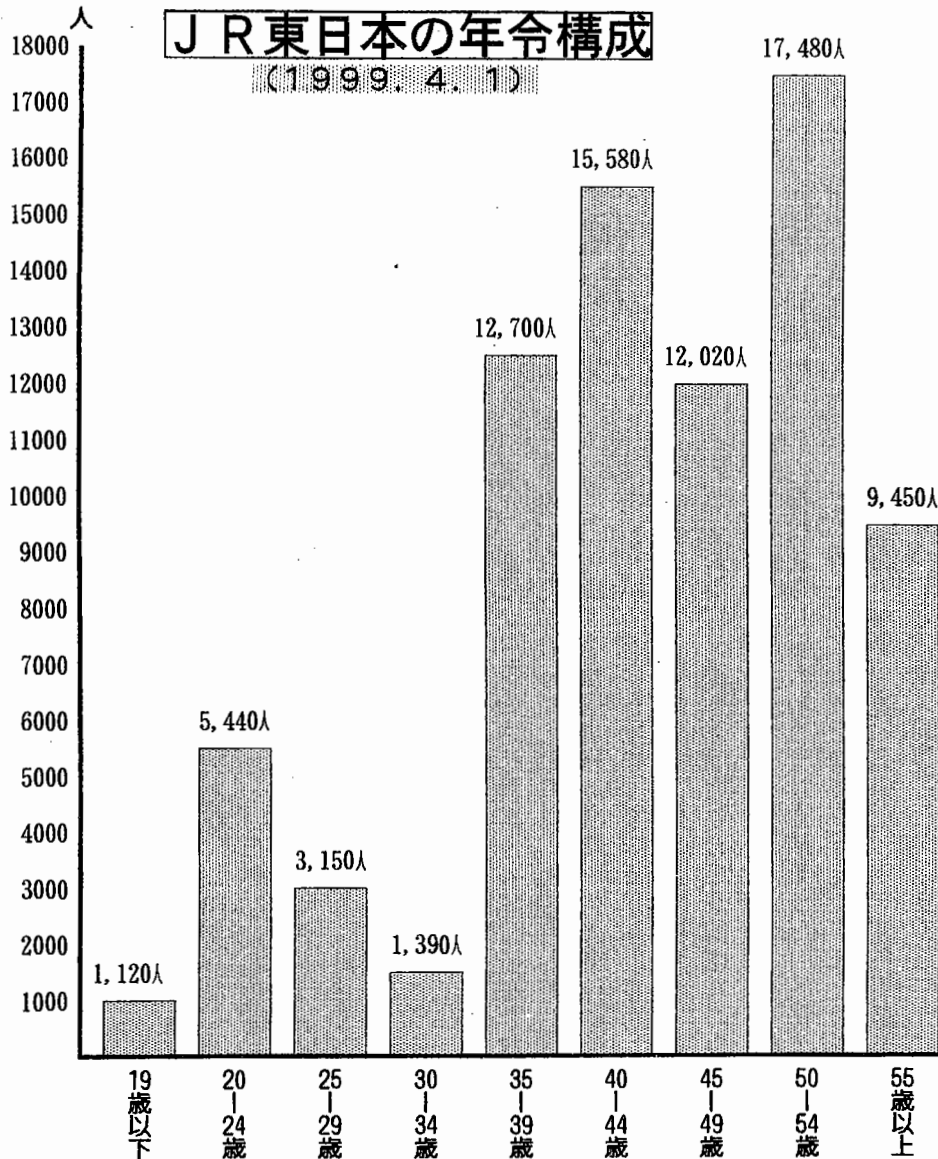
グラフは、昨年四月一日現在のJR東日本の年令構成を示すものだが、これを見れば明らかなおとおり、JR東日本の要員数は、今後10年—20年という長期にわたって否応なく激減しつづける事態に直面している。

昨年JR東日本は、一四〇〇人の新採をとり、当面同規模の新規採用を継続したいとしているが、その一方で、毎年三〇〇〇人—四五〇〇人が定年を迎えるという状況が10年間つづき、そのピークを超えても、直ちに毎年

二〇〇〇人—四〇〇〇人が定年を迎える状況がまた10年間つづく。しかも、「小子化」や高齢学歴化という状況により、何年か先には、千数百という規模の新採を確保すること自体が極めて困難になると言われているのだ。

会社は、「多額の人件費増を招く」「経営に重大な影響を及ぼす」と称して、定年延長を拒否し、東労組はそれを容認したが、われわれが直面している事態の真実は、数千—数万人単位で要員数が激減していく状況なのだ。これは資本にとって見れば、黙っていても人件費が激減していく過程に他ならない。

JR東日本の年令構成
(1999.4.1)



定年を延長し、技術断層等への抜本対策を!

また、定年延長と言っても、年金の満額支給年令を基準とすれば、二〇〇一年四月二日—二〇〇三年四月一日に60歳になる者は一年延長、二〇〇三年四月二日—二〇〇五年四月一日の者は二年延長というように、十年がかりで順次65歳まで延長するというのである。本来、定年延長は企業の社会的責任であり、それに伴って人件費—賃金が増加するのは当然のことに過ぎない。だが、JR東日本の年令構成が示しているのは、いくら新採をとろうが、大幅に要員数は減り続け、人件費も減り続けるという現実だ。毎年一〇〇〇億円の経常利益をあげていることも含め、現時点で定年を延長できない理由など何ひとつない。

理由がないどころか、逆にJR東日本が直面しているのは、このままいったら、列車を走らせる要員数が確保できなくなってしまうような危機である。本来なら、年金支給年令の引き上げという問題がなくとも、定年を延長し、その過程で要員の確保や技術継承、深刻な年令断層の解消などについて、全力で対策を講ずるべき事態なのだ。

会社と東労組が、「シニア制度」と業務の全面的な外注化をワンセットにして吞ませようとしていること自体、こうした現状を自認するものだ。「高齢者の雇用の場を確保するために業務を外注化する」などという言い方は、まさに天地を逆さまにしたベテンで、事の本質は、定年の延長を拒否したときに起きるのは、業務を外注化して退職者をそこに充当しなければ早晚列車を動かすために必要な要員を確保することができなくなってしまうということに他ならない。

しかしこんなことをしたら、手を打つべき課題はすべて放置され、その矛盾はより大きく噴き出すことになる。

職場の現実を直視しろ

例えば、技術継承という問題がそうだ。检修職場の現実を見れば明らかだが、千葉の检修職場には、約三五〇名の労働者が働いているが、この五年間ほどの間に半分近くの仲間が定年を迎える。10年で三分の二だ。それに対して、JRになつてから採用された者はわずか十名たらずという現状だ。この巨大な溝は、定年を延長し、その間に全力をあげて対策を行う以外解決不可能なものだ。

逆に检修や構内業務を外注化してしまえば、その場だけはしのげて、技術力を継承することなど不可能になってしまう。会社や東労組は、その「覚書」のなかで、「シニア社員のノウハウの活用」などと言って、ていどの低賃金労働者としてその技術力を利用しようとはしているだけで、その技術力を次の世代にいかにか継承しているのかとは考えない。

施設・電気など技術系統の職場のほとんどが外注化の対象とされており、それが将来に及ぼす影響は深刻だ。当座の人員削減のために、年令構成のヤマを掃きだしてしまえ、というだけの発想でこんなことをやったら、その後は一体どうなるのか。JR東日本は、列車を動かし、保守・整備し、安全を維持する能力を全くもたない鉄道会社になるということだ。しかも、極端にいびつな年令構成を見ればあきらかなことだが、こんな方法すら長つづきはしないものだ。その先の展望は全く何も無しなのだ。

「覚書」の本質は何か？

しかも、グラフのような極端に歪んだ年令構成は、国鉄分割・民営化の結果もたらされたものだ。一方で10年以上新規採用を停止し他方、国鉄からJRへの移行過程で、50歳以上の労働者の首をひとり残らず切り落としたのが国鉄分割・民営化攻撃だった。

こうした、ぼう大な国鉄労働者の首切り・大合理化の手先となつたのがJR東労組・革マルだが、その深刻なツケが回ってきた今、彼らは再び会社の忠実な手先となつて、鉄道会社にとつて必要不可欠な業務ものもろとも高齢者の首を切る先兵になろうとしている。これが、東労組が締結した「今後の雇用の基本に関する覚書」の本質だ。東労組は、「長期雇用システム確立」などと宣伝するが、まさにベテンというしかない。実際は、JRで働く多くの高齢者を職場から放りだそうとしていているのだ。そこに書かれているのは、定年延長は行わないことの合意と、労使一体でさらなる効率化・合理化の推進に取り組むということだけである。

権利・雇用破壊の先兵

しかも、東労組の「シニア制度裏切り妥結」の影響は、JRだけにとどまるものではない。JR東日本という日本有数の大企業が、労使

でこのような制度を妥結したときに、それが他企業や社会全体に与える影響ははかり知れないものがある。

今新聞などでも、各企業が制定した雇用延長制度が報道されているが、「関連企業への再雇用のあつ旋」などというやり方で問題をすり代えてしまおうとしているのは、JR東日本だけだ。こんなことが通用してしまえば、各企業の経営者はこれを千載一遇のチャンスとして、「JR東日本ですらこうなのに、うちが定年延長などできる余裕はない」と言つて、全国の仲間たちの闘いが非常に困難な状況に立たされることになるのは明らかだ。

この間の労働者の権利破壊、労働条件破壊の多くはJRから始まっている。何よりも「JR方式」「国鉄方式」などと呼ばれる「一旦全員解雇・選別再雇用」という首切りのやり方がそうだし、55歳で賃金をストレートにダウンさせるといふやり方がそうだ。JRがまず導入して先例をつくり、それが今全労働者に襲いかかっているのだ。定年延長問題をめぐっても、全く同じことが起きるだろう。

忠誠を誓うことで延命

今、財界の最大の要求は「総額人件費の抑制」である。JRのようなやり方が通用したから、財界にとつて、これほど都合のいいことはない。東労組は、国鉄分割・民営化のときがそうであつたようにJRのみならず、明らかに財界全体へのアピール、全ての労働者の権利破壊・雇用破壊の先兵となる態度表明として「シニア制度」の裏切り妥結を行ったのだ。「JR総連II革マル」という隠しようもない現実によつて、いつ切り捨てられるかも知れない組織崩壊の危機を、このような方法でのり切ろうとしているのだ。一方で「JR総連II革マル」を否定する自作自演の茶番を演じ、他方では今政府や財界が最も望むことを率先し遂行することで革マル組織の維持を図る。——これが彼らのやり方だ。こんなことは断じて許せない。