

J Rの業務外注化を止めるためのニュースです。感想や意見、現場の情報などをお寄せ下さい。(メール) dc-info@deluxe.ocn.ne.jp

# 雇用破壊と闘おう

## 規制緩和で相次ぐ労働法制の改悪

### 契約社員の雇い止め・外注化を強行するJR東

昨年、労働契約法、高齢者雇用安定法、労働者派遣法が改悪されました。

#### 5年で雇い止めが横行

改定労働契約法は、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるというものです。しかし、大企業もブラック企業化していることを考えれば、JR東日本がグリーンスタッフ(契約社員)を5年で雇い止めにしてきたように、へ5年で解雇が横行することが強く懸念されています。

#### 高齢者の雇用を口実に外注化

高齢者雇用法の改定は、65歳までの雇用を義務化したものですが、そのモデルは、やはりJR東日本のエルダー社員制度です。

法改定によって再雇用先がグループ企業に拡大されています。グループ企業ならば偽装請負とならない、転籍の同意も必要ないと言っているようなものです。

「高齢者の雇用の確保」と言って、外注化・

下請け化を推進するのです。

60歳で定年退職したベテランを再雇用し、その技術と経験を使って、アウトソーシング(外注化)を進めるJR方式の全社会化です。実際、東京の足立区などで再雇用OBと若者の非常勤職員を採用した下請会社を設立して窓口業務の外注化を準備しています。

65歳までの再雇用の動きが、現役世代の大幅賃下げや外注化推進の引き金になっているのです。

#### 偽装請負のハードル下げ

また労働者派遣法の改定では「偽装請負については……丁寧・適切に実施するよう徹底すること」という付帯決議が付けられました。偽装請負を容認し、外注化への一切の規制を取っ払う動きです。

#### 雇用・賃金破壊と闘おう

雇用・賃金を破壊する動きが大きく進んでいます。JR東日本はその先頭を走っています。雇用と安全を破壊する外注化と闘うことは、社会的にも大きな意味があります。