

結成20周年
新たな大躍進
に向け出発!

月刊 動力労千葉

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

2000.1.13 No. 5073

「シニア社員に関する諸制度」に関する申し入れ(その1)

- 社員の年齢構成等について、次の点を明らかにされたい。
 - 社員の年齢別構成人員。
 - 社員数及び、鉄道事業の標準数。
 - 総出向者数及び、55歳以上の社員について年齢別の出向者数とNLP休職者数。
 - この5年間の年度別・年齢別早期退職者数。
- 年金満額支給開始年齢までの雇用の確保については、定年年令の引き上げや継続雇用等、事業主として責任をもつべきであると考え、**「グループ会社等における再雇用の機会の提供」**という不安定な制度とした根拠を明らかにされたい。
- 高齢者の雇用の確保については、65歳まで働きつづけることのできる労働条件の整備・緩和(高齢者対策)と一対のものでなければ成立しないものであるが、次の点について会社の考え方を明らかにされたい。
 - 57歳原則出向制度を廃止するにあたっての、JR職場での高齢者対策について。
 - とくに動力車乗務員の高齢者対策について。
 - 60歳以降の再雇用先での高齢者対策について。
 - 今回の提案で、社員が最も切実に要求している55歳以降の賃金減額制度の改善について全く触れなかった理由について。
- 「グループ会社等における再雇用」**について、次の点を明らかにされたい。
 - 再雇用希望者の把握、再雇用の場の確保、その周知、採用試験の実施可否の判断、不合格者への再周知、再試験等の一連の手続きについて、その時期・方法・JRと再雇用先との責任の区分等、具体的な内容について。
 - 今次提案が年金制度「改正」に伴うものである以上、再雇用希望者は原則として全員再雇用の場が保障される制度であるべきと考えるが、再雇用にあたって、「採用試験」という方法をとった理由について。
 - 再雇用先の雇用形態を「1年以内の有期雇用契約」とした根拠及び、年金満額支給年齢までの更新手続きの考え方について。
 - 再雇用先の賃金の「最低基準額」について、「減額となる年金額を補うことを基本的な考え方とする」としているが、具体的にどの程度の額の設定となるのか。
 - 今次提案では、定年年令・賃金・雇用形態・勤務種別等、JRが再雇用先会社の就業規則等の大きな変更を求め、かつ拘束するケースが発生すると考えるが、どのような根拠をもっていかに対処するのか。
- 1997年3月に「今後の要員事情と高齢者の雇用の場の確保について」で提案された、「年金支給年齢改正を年頭においた高齢者の雇用の場の拡大」、「鉄道事業業務等の委託拡大」、「単純な業務のアウトソーシング」等の提起と今次提案は、その内容から言って密接な関係があると考えられるが、この双方をどのように運用しようとしているのか明らかにされたい。
- 57歳原則出向制度廃止以降、55歳以上の社員が出向する場合の特別措置の取り扱いはどうなるのか、またこれまでと同様の趣旨で社員が出向を希望した場合、その取り扱いはどうするのか考え方を明らかにされたい。
- NLP休職について、その期間を1年に短縮したのは、「退職後の進路に資する資格取得等を行うなどの時間的ゆとりを社員に提供する目的で制度を設けた」という当初の趣旨を後退させるものであると考えるが、その根拠を明らかにされたい。

シニア社員に関する諸制度

動力総連合が解明要求

- 昨年12月8日、JR東日本は、「シニア社員の諸制度について」と題して、二〇〇一年度(平成一三年度)以降、
- 60歳定年後、「関連会社等への再雇用を希望する者にその機会を提供する制度」を新設する。
 - 「57歳原則出向」制度の廃止をはじめ、退職前提休職(

NLP休職)、早期退職者に対する退職手当の加算金制度などを見なおす、という提案をした。

これは、年金制度改悪により、年金の満額支給年齢が65歳まで順次引き上げられることを背景としたものだが、重大な問題を胎む提案である。(詳しくは昨年発行の職場討議資料参照)

重大な問題点が!

- 何よりも、定年延長をせざる、退職後、関連企業への再雇用の斡旋というやり方をしていることだ。JRとしては責任を一切放棄し、採用試験に受ければ再雇用が確保されるということに過ぎない。しかも賃金は減額される基礎年金部分の補填程度で、一年以内の短期雇用だという。
 - また、57歳原則出向はなくなるが、われわれが最も強く要求してきた55歳以降の賃金ダウン制度はそのまま残される。
 - また、60歳まで原職一年金満額支給年齢まで関連会社で再雇用と言っても、今のJRや関連企業に60歳までや65歳まで働ける労働条件を確立しよう!
- まで働ける労働条件はない。「高齢者の雇用の場の確保」を言うのであれば、当然にも労働条件緩和対策(高齢者対策)が合わせて提案されなければならぬはずだがそれは全くない。とくに動力車乗務員の場合60歳まで乗務できるのか、という問題は深刻だ。賃金ダウンなしで65歳まで働ける労働条件を確立しよう!