

60才以降の再雇用・労働条件について集約 妥結にあたっての見解

本日2月27日、新たな「専任社員の雇用条件・労働条件」について取り組みを集約し妥結しました。

会社は、昨年9月21日、協約改定交渉の中で「今後の高齢者雇用のあり方（基本方針）を、11月25日には「雇用条件、労働条件の細部」について提案しました。以降「65才定年制を確立すること」を基本方針に、鋭意交渉を積み重ねてきましたが、本日の厚生労働省への要請行動をもって取り組みを集約し、「妥結」する旨会社に通告しました。

会社は11月25日の詳細提案の中で、再雇用しない条件のひとつである「勤務成績が特に劣悪な者」の内容が「49才から59才までの10年間に懲戒処分3回以上、期末手当の減額5回以上受けた者」であることを口頭で示しました。

私たちはこの条件が不当であるばかりか、本年4月から施行される「改正高齢者雇用安定法」の趣旨に明らかに反するとして一貫して反対してきました。しかし会社は「具体的、客観的基準は必要」だとまったく聞き入れる姿勢を示しませんでした。そんな中、昨年12月20日のJR東海ユニオンをはじめ他労組が早々と妥結していきました。そして会社は「東海労が妥結していない」ことを理由にして平成18年度中に60才を迎える組合員に対して面談や希望調査は行わないという許しがたい行為を繰り返しました。当然にも明らかな不当労働行為であります。

本日、私たちは厚生労働省に対して 希望者全員の再雇用の実現。 運用にあたって組合差別を行わない、ことをJR東海に指導するよう要請しました。

法の趣旨に反してまでも「恣意的な判断による処分やカット」を理由にした再雇用拒否は到底認められませんが、今後その運用をめぐって具体的事案に基づいたたたかいを追求することとして妥結に踏み切りました。

全組合員のみなさん！「一方的な休日出勤反対」のストライキ闘争は大きな成果をかちとりつつあります。さらにストライキ闘争を貫徹し、賃上げ、夏季手当、そして「新人事・賃金制度」導入反対のたたかいを断固として職場から力強く押し上げようではありませんか。

この間の全組合員のみなさんの職場からの取り組みに心から感謝します。さらに2006年春のたたかいに総決起されることを要請し、妥結にあたっての見解とします。

2006年2月27日
JR東海労働組合中央闘争委員会