

継続雇用制度を巡り団体交渉開催！ 改正高齢法の趣旨は65歳までの雇用だ！

JR東海労本部は12月10日、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正に伴う団体交渉を開催しました。この中で東海労からは「高齢法改正の趣旨は、希望者全員を65歳まで雇用することである。基準に基づき継続雇用の対象外とされた社員に対しても、65歳まで雇用すること」と強く主張してきました。

これに対して会社は「会社は継続雇用にあたって一定の基準を設けているが、合理的であり不当なものではない。今後60歳断面での適用は『改正高齢法』の趣旨により、今までの労使協定がそのまま適用できないことは承知している。しかし基準を撤廃して全員を65歳まで雇用する考えはない。経過措置が認められているのでこれを利用していく考えである」と主張したのです。

このあとも組合側からの「経過措置を使わなくとも良いではないか」という主張に対しても会社は「使っても良いとなっているので使うつもりである。法的には何ら問題ない」、組合からの「基準の一つであるボーナスカットは、組合差別として恣意的に行われている。リセットするべきである」、会社は「ボーナスカットは制度の話ではなく、個別の話である」などと対立に終始しました。

何ともあきれかえるではないか！法の趣旨に反することは分かっているが、違法ではないからかまわないと堂々と述べているのである。残念ながら、これが天下のJR東海会社の実態なのである。

その他、専任社員の労働条件についても「貴重な戦力である専任社員はフルタイムで働いていただきたいと考えている」と従来の主張を変えていません。また専任社員の私傷病欠勤についても、「90日で十分と考えている」と主張しています。つまりは会社自らが率先して、高齢者に安心して働ける勤務体系や労働条件を考える気などは、全くないということが明らかになったのです。

私たちJR東海労は、引き続き希望者全員の65歳までの雇用、さらに高齢者が安心して働ける労働条件の確立を目指して取り組むこととします。

経過措置導入反対！ 65歳まで専任社員として雇用せよ！