

## 高齢者の労働条件改善に向けて議論

4月24日、名古屋地本は、申16号で申し入れた「高齢者の労働条件」について業務委員会を開催しました。この間、JR東海労名古屋地本は高齢者の労働条件の改善に向けて何度も申し入れを行い議論を行ってきました。会社は高齢者が意欲を持って働らくことを更に目指すと言っていますが、運転職場では65歳まで働く専任社員は希有です。これは、専任社員の低賃金の問題も大きいのですが、高齢になると物覚え、体力、順応能力などの低下に伴い本人のやる気だけでは過酷な勤務が難しくなることも大きな要因になっています。

会社も少子高齢化による労働力不足により高齢者の労働力が貴重なものであることも認めています。この様な状況の中で、会社は「新人事・賃金制度の見直し」について提案してきました。社員の定年年齢を65歳とするとしていますが、これまでの組合との議論を踏まえた内容にはなっていません。今回の業務委員会ではこの点も含めて議論しました。しかし、会社は形式のみで回答を繰り返し、在来線の厳しい働く実態を理解し改善しようとはしませんでした。

回答と主な議論は下記の通りです。

### 【申し入れと回答】

1. 賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。

【回答】権限外事項である。

2. 退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。

【回答】権限外事項である。

3. 高齢者の運転業務などが社会的に問題になっている。JR東海においても60歳以降の乗務員は、本人の希望を尊重し他職や出向への異動を行うこと。

【回答】適宜適切に対応している。

4. 60歳以降の乗務員に対しては、他職への異動やワークシェアリングなど選択肢を広げること。

【回答】60歳以降の雇用については高年齢者等の雇用に関する法律に基づき当社においては専任社員制度を設けているところである。高齢者雇用のあり方については普段に検討を重ねていく考えであるが、専任社員の雇用にあたってはあくまでも社員と同様の勤務をする意欲及び能力を有する者を雇用しており高齢者であることを理由に特別な業務内容を勤務形態とする事は考えていない。

5. 本人の希望によって選択できるハーフタイム制を導入すること。

【回答】権限外事項である。

6. 線区、職場に見合った高齢者交番の作成をすること。

【回答】そのような考えはない。

7. 高齢者用に高齢者の特性（編成、睡眠時間等）に合った行路で短い周りの交番作成をすること。

【回答】そのような考えはない。

8. 本人の希望により、高速の列車、ワンマン列車などに乗務しない交番に乗り込むこと。

【回答】そのような考えはない。

9. 在来線職場では、会社都合だけではなく、社員の都合を考慮し近距離通勤の職場への転勤させること。

【回答】適宜適切に対応している。

### 【主な議論】

【組合】新人事・賃金制度の見直しにおいて、地方の課題は地方で議論していくと本社は言っているが、この回答では議論の余地がない。在来線乗務員の意見が一切制度には反映されないということになる。

【会社】鉄事では制度を変えることはできない。制度を変えるのは本社である。

【組合】そんなことは分かっている。この高齢者の問題については、これまでも何度も議論してきているにもかかわらず、今回の見直し内容である。形式でやっているだけだ。だから、65歳まで働く専任社員がほぼいない現実が生まれるのだ。

【会社】議論は本社には伝えている。

【組合】今の高齢者だけの問題ではない。平成採用の若い乗務員が生涯にわたって意欲を持って働ける職場を作ることが、ここにいる委員の肩に掛かっているのだ。形式のみの回答ではなく真摯な議論と回答を求める。

【会社】もちろん議論するが権限はここにはない。

【組合】在来線乗務員の厳しい現実を踏まえ、やる気、安全を確保するために新たな制度の導入を考える必要がある。

【会社】この場の討議で言えるものではない。

【組合】この間の議論をどのように伝えてきたのか。

【会社】この申し入れの意見も本社に伝えている。

【組合】65歳まで運転士を続けたいからこの要求になっているのである。これを理解して検討すること。高齢になれば体力も落ちるし、物忘れなども頻繁に起きる。この中で若いときの何倍の苦勞をしながら安全・安定輸送を守っているのだ。絵に描いた餅はいらない。現実にあった幅の広い制度を導入し個人の選択肢を広げ最後まで働ける実態を作るために努力すること。

以上