

## 2012JR春闘を統一要求・統一闘争で闘おう！

2012年賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第4回団体交渉開催！

# 60歳以降の完全雇用は 社会的使命である！

**65歳定年制導入又は専任社員への雇用条件を撤廃せよ！  
専任社員の労働条件を改善し、福利厚生を社員と同等にせよ！**

3月5日、2012年度賃金引き上げなどに関する第4回団体交渉を開催し、60歳以降の雇用等について議論しました。

来年4月に高齢厚生年金(報酬比例部分)の支給が段階的に引き上げとなることから、今通常国会において高齢者雇用安定法が改正される動きになっています。これは企業に対し「会社は60歳以降の雇用について、これまでの雇用に関する条件については撤廃し、65歳まで責任を持って雇用すること」を義務付けるものです。

JR東海労は今交渉で、この法改正の趣旨に則って専任社員制度の雇用に関する条件を撤廃するよう会社に迫りました。しかし会社は「法律が変われば制度を変えざるを得ないが、現時点では条件に合わない社員はごくわずかであり、条件自体低いハードルなので変える気はない」と答え、さらに「法律を見て、条件を一律に撤廃しなければいけないのか、経過措置を付けなければいけないのか、法律の求められるものを見て決めていく」と答えました。これは経過措置として再雇用しない条件を残す考えも捨てていないということです。

これまでJR東海労組合員13名が専任社員に雇用されず、現職においても8名の組合員が不条理にもこの条件に落とし込まれています。JR東海労にとってこの21名は、決して「ごくわずか」ではなく、多数という認識です。会社が、この「低いハードル」にあえてこだわる狙いは、明らかにJR東海労組合員を排除するためのものであり、絶対に認めることはできません。今交渉では、現時点において65歳定年制又は専任社員への雇用条件を撤廃し、65歳まで完全雇用するよう強く主張しました。

その他にも、専任社員の賃金改善、労働時間や休日、高齢者用の労働環境、社員と同等の福利厚生を求めました。しかし会社は、今後の社会の動向で検討はすると言いつつ、現状を変える気はないの一辺倒で議論は全くかみ合わず、会社の社員に対する冷酷な姿勢だけが浮き彫りになりました。JR東海労は、以上のような会社の姿勢を許さず、最後まで奮闘します。次回第5回団体交渉は、3月8日14:30からです。