

**高齢法改正の趣旨は高齢者の65歳までの安定雇用を確保すること！
経過措置を使わず、65歳まで専任社員として雇用せよ！**

高齢法改正に関する団体交渉開催！

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」が一部改正されたことに伴い提出した申第21号、22号に基づき団体交渉を開催しました。

高齢法改正の趣旨は、高齢者の65歳までの安定雇用を確保することです。使用者は、希望する労働者全員を継続雇用しなければならなくなりました。本部は、現行制度で既に専任社員として継続雇用の対象外とされている社員も含め、希望者全員を雇用することを強く主張しました。

これに対し会社は、改正高齢法で従来の継続雇用対象者を限定する基準を引き続き利用することができる「経過措置」が認められていることを理由に、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に達した以降の労働者を対象に、現行の専任社員の採用基準を撤廃せず利用していく姿勢を崩しませんでした。

専任社員の労働条件については、「社員と同様に勤務する意欲、能力のあるものを採用している。高齢者用の業務内容、勤務形態をとることは考えていない。出面で要員確保している鉄道業はフルタイムが基本。世間の動向や、社会情勢の変化を踏まえ検討はしていく」と従来の主張を変えませんでした。

ところで改正高齢法では、「継続雇用制度の対象となる高齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで広げる」ことが認められました。つまり、JR東海が専任社員として継続雇用するのではなく、関連企業に継続雇用させること（いわゆる転籍）も可能になったのです。この点については、「専任社員については就業規則等の規定通り、特殊関係事業主が雇用することはない」という会社回答であり、60歳に達した社員は専任社員としてJR東海が継続雇用することを確認しました。

**JR東海専任社員として継続雇用
グループ企業による継続雇用はしないことを確認！**