

JR東海労ニュース

No.1803

2013年3月6日

JR東海労働組合

統一要求・統一闘争で2013JR春闘を闘おう！⑥

同じJRなのに待遇がこんなに違う 60歳以降の雇用・労働条件

『改正・高齢法』の施行に伴い、JR各社は60歳以降の雇用について制度の見直しを行っています。JR東海も新たな制度として「経過措置の導入」「専任Vの新設」等を提案しました。JR東海労では、これらは新たな差別の温床であり「命令と服従」の社員づくりを目的としたものであると主張してきました。その証として、JR他社では60歳以降の雇用について、ボーナスカット等を理由として雇用期間や賃金を差別するといった制度はありません。

JR東海の専任社員制度がいかに差別的、劣悪であるのか比較してみましょう。

	JR北海道	JR東日本	JR東海	JR西日本	JR貨物
希望者全員の 65歳までの雇用	○	○	×(*)	○	○

* JR東海では「専任V」に該当すると、年金（報酬比例部分）支給時点で雇用終了。ただし、生年月日が昭和36年4月2日以降は65歳まで雇用される。

	JR北海道	JR東日本	JR東海
労働時間の選択制度	○ 年間特休数60日又は104日から選択	○ ハーフタイム制有	× フルタイムのみ

	JR北海道	JR東日本	JR東海（現行基本給との差額）
無年金期間の調整額 又は手当等 （フルタイムの場合）	67,000円	1年目29,000円 2年目41,000円	区分V 0円 区分I 8,000円 II 2,000円 *1 区分I 20,000円 II 10,000円 *2

*1…生年月日が昭和28年4月2日～30年4月1日までの社員、*2…生年月日が昭和30年4月2日以降の社員

区分Iは指導職までの等級、区分IIは主任職、区分Vは勤務成績が劣悪（ボーナスカット5回以上等）とされた社員

全社員の皆さん！JR他社では希望者全員が65歳まで雇用されます。もちろん勤務成績不良を理由とした差別もありません。また高齢者の体力に合った短時間・短日数勤務も導入され、賃金面でも好待遇となっています。JR東海の専任社員制度は60歳以降の雇用を差別の具にすると共に、高齢者に配慮しない劣悪な制度です。差別のない高齢者の雇用制度と労働条件をつくるため職場から声をあげましょう！