



2022年度協約改訂を全組合員で闘おうシリーズ⑧

死文化している54歳原則出向は、 就業規則にそぐわない！

JR東海労は、54歳原則出向の廃止を要求し、今協約改訂交渉で主張します。

会社は、就業規則28条の2で「54歳に達した日以降の人事運用については、原則出向するものとする」と定め、本人が希望する、希望しないにかかわらず、会社の裁量によって社員に対し出向を命じ、職場から放逐しています。しかし、その一方で専任社員の年齢に達しても出向せずに、現役と変わらぬ業務に従事している社員も多く存在します。

出向する人とならない人の基準は、就業規則にも、他の規程等にも明記されていません。会社が一方的に、会社のさじ加減で決めているに過ぎません。これは会社による人事権の濫用以外の何物でもありません。当然、本人の意を無視した出向制度は廃止しなければなりません。

そもそも54歳出向制度は、55歳定年を60歳定年に移行する際、雇用調整のための制度でした。1987年に発足したJR東海は、55歳定年制でしたが、社会環境の変化に応じて1990年に60歳定年制を導入することになりました。このとき、55歳定年を前提にした社員構成だったため、一気に60歳定年制に移行すれば、多くの過剰人員が発生しかねませんでした。これを解消するために、会社は「54歳出向制度」を導入したのでした。

しかし現在では、30年以上の時間を経て、60歳定年制どころか65歳定年制に向けて社員構成を整えています。60歳定年制を導入するにあたっての「54歳原則出向」の役割はすでに終わっているのです。

死文化した「54歳原則出向」制度は、就業規則にそぐわない存在です。