



(組合員の購読料は)  
(組合費に含まれます)

港区新橋5-15-5  
交通ビル  
国労東日本本部  
発行責任者 高野苗実  
編集責任者 伊藤隆夫

No. 733 定価  
20円

2013年  
1月1日

新年号

執行委員長 高野 苗実



仲間を増やし、  
諸要求改善を  
実現しよう

組合員・家族の皆さん、新年あけましておめでとう  
ございます。

昨年(師走)に入り、高崎、東京(大宮・八王子)で  
の組織拡大が続き、9月に開催した第26回定期大会以  
降8名の拡大となりました。この機を逃さず、本部指  
令の1000名拡大に向けて取り組みを強化してい  
なければなりません。

東日本本部は、直面する問題など多くの課題を抱え  
ています。

昨年4月1日から新たな「人事・賃金制度」が実施  
されました。この制度の問題点は、①収益の拡大・維  
持に向け、中長期にわたるコスト削減(人件費削減を  
柱に、徹底した「職能(能力)給化」の深度化を図る  
ことにより、社員各層への成果主義型賃金への移行と  
なること。②社員間の競争に拍車をかける昇進制度を  
更に推進する制度であること。③定期昇給の金額化(固  
定化)により総額人件費を抑制する制度であること。

④賃金表を廃止して社員個々を金額管理とし、個人管  
理の名のもとに透明性を欠くことにより、職場の人間  
関係を阻害すること。⑤管理者・評定者の裁量権を更  
に拡大し、恣意的な判断等による不透明な人事考課が  
行われる恐れがあることです。今後も、私たちの求め  
る公平・公正な運用に向けて、点検・調査・検証の取  
り組みに全力をあげる決意です。

また、昨年10月1日に車両関係の検修外注化が実施  
され、これに伴い多くの組合員がグループ会社への出  
向となりました。2001年の設備関係職場の外注化、  
2007年の駅職場の委託等、出向を伴う外注化施策  
が推進され、展開される中で、危惧するのは技術継承  
の問題です。外注化が進み、若い社員が技術を修得す

る場が無くなっていくことです。これまでも検証に基  
づく見直し要求交渉も取り組んできましたが、今後も  
この取り組みの継続と「職場安全総点検」の取り組み  
から、施策の見直しと労働環境・労働条件の改善に全  
力をあげる決意です。

本年4月には改正高年齢者雇用安定法が施行されま  
す。現在、大企業の中にも定年年齢を65歳に引き上げ  
る動きが出てきていますが、このまま4月の施行を迎  
えた場合、現在のJR東日本・エルダー制度では減収  
という大きな問題が発生します。国労東日本として  
2013年問題について、昨年「再雇用制度問題プロ  
ジェクト」を執行部内に発足させ、会社に申し入れを  
提出しました。引き続き、定年年齢問題と併せての議  
論と運動の強化が求められています。

同時に、多くのエルダー社員からは、労働環境・労  
働条件の改善を求める声などの問題が上がっていま  
す。また、今後も増える事が想定される出向者対策を  
含めた取り組みについても急務な課題です。

最後に、2010年9月に開催した第24回定期大会  
において提起をし、様々な意見を頂いた「労働条件の  
関する労働協約」について、昨年の10月にJR東日本  
との間で締結を図りました。

東日本本部は、06年の一括和解を新たな闘いのス  
タートと位置付け、「正常かつ健全な労使関係」の確  
立をめざしてきました。今回の、「協約」締結は、  
同一線上のものであり、今後の国労の運動の展開に  
とって必要不可欠であるとの判断から締結・調印に至  
りました。引き続き、山積する課題に9地本一丸となっ  
て、新たな運動の構築と取り組みの展開が求められて  
います。

そのためにも、職場における差別是正、職場改善と  
結合し、「仲間を増やし、諸要求改善を実現しよう」  
を合言葉に組織拡大に全力をあげよう！  
組合員・家族の皆さんのご健勝を祈念し、2013  
年、新年のご挨拶とします。

あけまして  
おめでとう  
ございます

- |               |          |       |
|---------------|----------|-------|
| 東日本本部         | 執行委員長    | 高野 苗実 |
|               | 執行副委員長   | 佐藤 正幸 |
|               | 書記長      | 松井 正義 |
|               | 法対部長     | 矢部 雄一 |
|               | 教宣部長     | 伊藤 隆夫 |
|               | 組織部長     | 武田 幸喜 |
|               | 調査部長     | 武笠 秀也 |
|               | 組織・調査    | 樋口 孝重 |
|               | 特執(貨物担当) | 吉田 秋雄 |
|               | 特執(青年担当) | 木村 忠義 |
|               | 青年部長     | 彦田 貴弘 |
|               | 婦人部長     | 佐々木久恵 |
|               | 会計監査員    | 高橋 亮一 |
|               | 書記局      | 東平 賢一 |
|               | "        | 松本 正吉 |
|               | "        | 福地 一郎 |
|               | "        | 小磯 潤一 |
|               | "        | 中村 豊  |
| 鉄道退職者の会東日本連絡会 | 会長       | 羽切 信夫 |
|               | 事務局長     | 堀本 秀雄 |
| 国労家族会東日本連合会   | 会長       | 渡邊 光子 |
| 貨物協議会         |          |       |
| 東日本協議会        | 議長       | 齋藤 勝  |
|               | 事務局長     | 榎戸 輝  |
| 関東協議会         | 議長       | 齋藤 勝  |
|               | 事務局長     | 榎戸 輝  |
| 東北協議会         | 議長       | 大越 喜一 |
|               | 事務局長     | 木元 敏彰 |
| 自動車協議会        | 議長       | 佐藤 浩二 |
|               | 事務局長     | 唐澤 富雄 |
| 職能別協議会        |          |       |
| 運輸協議会         | 議長       | 鹿島 信幸 |
|               | 事務局長     | 東海林 昇 |
| 運輸協議会         | 議長       | 長谷川秀夫 |
|               | 事務局長     | 保科 誠司 |
| 工務協議会         | 議長       | 湯浅 米治 |
|               | 事務局長     | 大津 幸夫 |
| 電気協議会         | 議長       | 中沢 唯  |
|               | 事務局長     | 高橋 広  |
| 工作協議会         | 議長       | 小野 浩美 |
|               | 事務局長     | 佐藤 治  |

# どうなる？ どうなる？ 2013年問題

## 年金・出向先の労働条件を考える！

年金支給開始年齢の引き上げを背景に、高齢者雇用安定法（以下、改正法）が改正され平成25年4月から施行されます。国労東日本としては、この「2013年問題」について「再雇用プロジェクト」（以下、再雇用PT）を立ち上げ取り組みを進めてきました。改めて、①改正法とJR東日本・エルダー制度（滝口修一社会保険労務士）②再雇用PTについて（矢部雄一法対部長）③出向問題に対する取り組みの方向性について（松井正義書記長）、上記3氏から紙上に報告を頂きました。



滝口 修一  
社会保険労務士

**Q.** 来年4月の改正法を前に大企業の中にも定年年齢を65歳に引き上げる動きが出てきていますが、このまま来年4月の施行を迎えた場合、現在のJR東日本・エルダー制度では何か問題は出てきますか？

施行されるが、そのポイントには次の3点である。

① 継続雇用制度の対象者を、労使協定による基準に限定できることの廃止。

A. 2013年問題とは「特別支給の老齢厚生年金（以下、年金とする）」の支給開始年齢の段階的引き上げが、昭和28年4月2日生まれの男性（女性）は昭和33年4月3日生まれから同様）から始まることで、60歳以後の年金空白期間が1年～5年間生じることである。

② 12年間の経過措置として、年金支給開始年齢に到達した者に対しては労使協定による基準を引き続き利用できる。

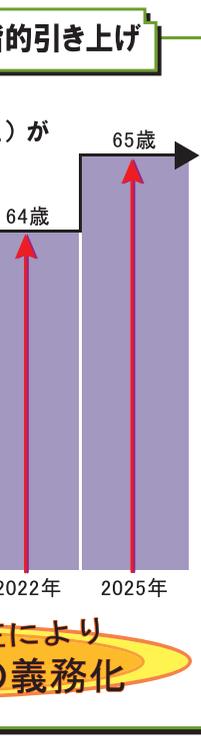
③ 継続雇用制度の対象者を雇用する会社の範囲を拡大。

要するに、労使協定による継続雇用の基準設定を廃止（②の経過措置あり）し、希望者全員（心身の故障により業務の遂行に堪えない者等、就業規則の解除又は定年を除く退職事由に該当する場合を除く）の年金支給開始年齢（以下、年金支給開始年齢）を65歳に引き上げる。60歳から年金受給が可能であった場合からすれば、減収と言える部分をどう補填できる賃金制度にしていくのか。また、退職時の等級と地域区分のみではなく、職務内容、本人の能力などの要素を考慮した昇給など、仕事に意欲と充実感を持って

① 賃金のあり方である。60歳から年金受給が可能であった場合からすれば、減収と言える部分をどう補填できる賃金制度にしていくのか。また、退職時の等級と地域区分のみではなく、職務内容、本人の能力などの要素を考慮した昇給など、仕事に意欲と充実感を持って

② 原則としてグループ会社等への出向を命ずる、との規定があるが、これが「出向」ではなく、定年後にグループ会社における雇用が法改正で可能となったことで、そのような提案がないとは限らない。上記③の「継続雇用制度の対象者を雇用する会社の範囲を拡大」が新たに導入されたことで、仮に、会社がグループB社の株主として20%を超える議決権があれば、定年後B社が雇用することは継続雇用制度として適法となる。

③ 65歳までの雇用確保



規則の解除又は定年を除く退職事由に該当する場合を除く）の年金支給開始年齢（以下、年金支給開始年齢）を65歳に引き上げる。60歳から年金受給が可能であった場合からすれば、減収と言える部分をどう補填できる賃金制度にしていくのか。また、退職時の等級と地域区分のみではなく、職務内容、本人の能力などの要素を考慮した昇給など、仕事に意欲と充実感を持って

① 賃金のあり方である。60歳から年金受給が可能であった場合からすれば、減収と言える部分をどう補填できる賃金制度にしていくのか。また、退職時の等級と地域区分のみではなく、職務内容、本人の能力などの要素を考慮した昇給など、仕事に意欲と充実感を持って

② 原則としてグループ会社等への出向を命ずる、との規定があるが、これが「出向」ではなく、定年後にグループ会社における雇用が法改正で可能となったことで、そのような提案がないとは限らない。上記③の「継続雇用制度の対象者を雇用する会社の範囲を拡大」が新たに導入されたことで、仮に、会社がグループB社の株主として20%を超える議決権があれば、定年後B社が雇用することは継続雇用制度として適法となる。

③ 65歳までの雇用確保

を法定しているの、管理職社員等も労働者である以上は再雇用対象から除外できない。

④ 私傷病による継続180日の欠勤者は雇用契約解除となるが、エルダー社員の「病気休職」を検討する意義がないのかどうか。

⑤ 多くの組合員が望むなら、定年の延長そのものについての検討も必要になる。

今の仕事をいつまでやるか、これは個人の人生設計の問題であるが、今の60歳は体力も行動力も昔の60歳とは明らかに違うと思うので、仕事を通じて充実した人生をどう作っていくかが、個人の最大の課題のように思う。

**Q.** 一方で多くのエルダー社員からは、劣悪な労働条件の改善を求める声などの問題が上がっています。また、今後も増えるであろう出向者対策を含めた取り組みについて今後の方向性があればお願いします。

A. この間の大会や委員会等において、出向先会社の労働条件や就業条件

「安全問題」に直結する課題です。この点についてはこれまで以上に労働組合として重点を置く課題であることは論を待ちません。

もう一方の課題は、外注化施策の目的が「コストダウン」にあることから、私たち労働者にとつては、労働条件の低下、労働環境の悪化として降りかかってくるという課題です。こうした現状や実態に対して国労がどのように関わっていくのかということが今求められています。

更にはJR本体からの出向者やエルダー社員に止まらず、JRグループで働く全ての仲間を巻き込んだ運動と組織作りが求められています。

私たち国労は、昨年25年の歳月を積み重ね、1,047名JR不採用問題を解決させてきました。この闘いで失ったものは計りしれませんが、闘ってきた国労であるからこそ学び得たものも数多くあります。それは労働組合とは、いついかなる場面や局面においても常に弱者の視点に立つという

との環境整備について触れておきます。

2009年4月首都圏4支社（東京・横浜・八王子・大宮）において、支社別グループ会社（東京企画・神奈川企画・かじ企画・宇都宮企画）の廃止・再編が行なわれました。2007年に実施された「NF2008」における今後の駅のあり方」施策によって一括業務委託化された駅、また、一部コーナー委託化（A口・改札等）された箇所については、それまで業務を請け負っていた各企画会社から「環境アクセス」に統合されました。

今年度追加実施された駅等を含めて、2013年4月より環境アクセスから駅業務部門が独立して、JR東日本の新たなグループ会社としてスタートすることが確定的となっております。

また、支社別グループ会社の廃止・再編の動きも急ピッチで進められようとしています。東日本本部としては「安易な外注化は基本的に反対」の立場と取り組みは継続しつつも、こうした動向や現状は、今後の組織のあり方や運動のあり方が問



矢部法対部長

老齢厚生年金の報酬比例部分についての支給開

Q. 国労東日本として2013年問題について、再雇用PTを発足させ、この問題について会社に申し入れを提出しま

国労東日本 申23号より

2012. 8. 29

2013年度以降の年金(報酬比例部分)支給開始年齢の引き上げに伴う措置に関する申し入れ

- 1. 希望者全員の65歳までの雇用を確保すること。
2. 昭和28年4月2日生まれ以降の社員については、老齢厚生年金報酬比例部分の満額支給開始年齢に至るまで、減収分相当額として賃金に一律月額10万円を加算すること。

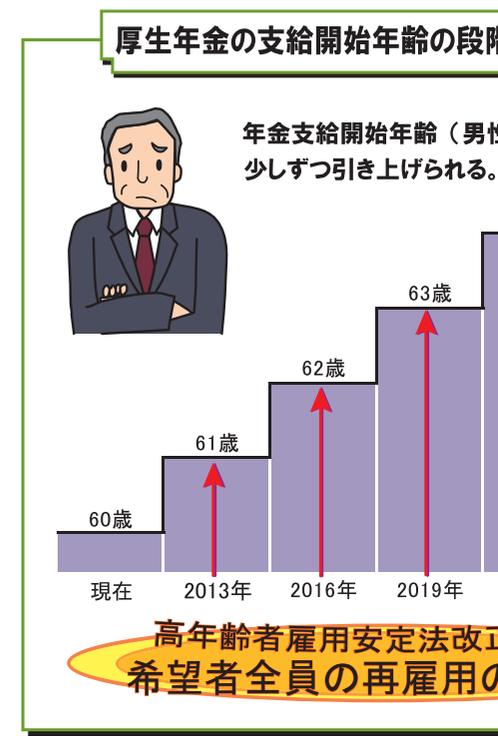
始年齢引き上げは、平成12年の改正です。年金減額にどう対応するのかが問われていました。

結果として、そのツケが国民・労働者の収入を直撃することになったのです。

本来であれば、政府として年金支給までの間の補てん策を具体的に打ち出さなければ、法改正の整合性が図れません。

JR他社です。明らかにされている制度改善では、JR東海が専任社員(東日本のエルダー社員にあたる)の賃金に、初年度は区分I(16万円)に8千円、区分II(18万円)に2千円を上乗せ、3年目以降は

に強制力を持たせる法改正を実施すること。したが、賃金面での手当は全く触れられておらず、もっぱら企業努力に頼る内容となっていました。



東日本本部としては、JR他社の動向も参考にしながら、JR東日本に押し待たなしの要求の実現を強く求めていきます。

10月に提案され、定年退職時(60歳)の賃金が月額15万円の社員に対し3万9千円、16万2千円の社員に対し3万6千円、17万8千円から19万8千円の社員に対し3万3千円の高齢者調整給を老齢厚生年金の支給開始まで支払うとしています。

区分I(16万円)で2万円、区分II(18万円)で1万円の上乗せとなっています。JR九州では、「嘱託再雇用社員の勤務及び賃金等について」が

の改善を求める「声」が数多く出されています。若年出向者の課題もありますが、とりわけJR東日本会社における「エルダー社員制度」によって出向されている組合員に



松井書記長

2001年に「設備メンテナンス再構築」施策が実施され、JR東日本におけるアウトソーシング(外注化施策)が本格的にスタートしました。本年10月1日に「グループ会社と一体となった業務体制の更なる推進(検修外注化)」が実施されたことにより、運転士・車掌以外の全系統・職種において出向を伴う外注化施策が実施されたことになりました。

ことに他なりません。このことは今後の私たち国労の運動の基軸であり、不変的なものです。私たちは国労東日本本部は、2006年にJR東日本との間でそれまでの全係争事件の一括和解を成立させ、更には本年10月1日「労働条件に関する労働協約」について締結しました。このことは国労全体が求めてきた「健全かつ正常な労使関係」の確立にあり、即ち「労使正常化」に他なりません。

外注化施策の進捗に伴い様々な弊害が顕在化しています。とりわけ国鉄世代がこの先およそ10年で退職するなかで、最も懸念される課題は「技術

われら重要な局面であるとの認識でいます。東日本本部としては、グループ会社等における運動の展開とこれまでの懸案事項であった組織作りについて、早急に着手すべき課題であるとの認識でありますが、「正常かつ健全な労使関係の確立」の立場から国労とグループ会社間において「労使関係に関する労働協約」締結を前提条件に組織整備を関係地方本部と連携を図りながら進めていきたいと考えております。

今後東日本本部として取り組むパートナー会社に訴えるものです。

# 「グループ会社と一体となった 業務体制のさらなる推進」 施策実施後の実態を踏まえ、 今後の対応に向けた意思統一を行う



東北ブロック

国労東日本本部は11月16日（関東ブロック）、19日（東北ブロック）、21日（上信越ブロック）の3日間3ブロックに分けて、10月1日から実施さ

れた「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」（いわゆる運転検修外注化）の施策実施後の実態を踏まえ、各地方本部、関係職協代表者、分会・職場代表者会議を開催しました。会議には述べ約110人の組合員が参加し、委託会社の労働条件の劣悪さや改善を求める意見が数多く出されました。

冒頭、松井書記長から「2009年10月の提案以降、職場の実態に基づく施策の問題点を解明要求として提出し、職場の合意形成を図りながら交渉を強化してきた。その後安全輸送が危惧される施策には安易に賛成はできないという立場から、私たちのめざすメンテナ

ンス体制を基本要件に掲げ、職場からの闘いを積み上げつつ、宣伝・対話などを通じて他労組組合員を巻き込んだの合意形成をめざしてきた。結果として白紙撤回にはならなかったものの、①機動班業務の直轄化、②ホー

ム検査に特化した派出業務の直轄化、③構内計画業務の一年間の先送り、という修正を勝ち取ってきたことは、これか④の闘いにとつて貴重な教訓となった。」と、この間の取り組みを振り返りました。また、今後に向けた課題として、(1)偽

装請負の検証を強化する、(2)本部・本社間で扱う課題と地方本部（地区本部）・支社間で扱う課題の相違点をすみ分けして取り組む、(3)協定締結を視野に入れて取り組む、(4)委託先

のプロパー社員の組織化を視野に取り組む、等を提起しました。3ブロック共通して出された意見として、①本



関東ブロック

社交渉では、支社一括で一括に実施するとなっていたが、支社提案では一括ではなく、ダイヤごとの委託に変わっている。業務を切り分けてやるという本社の回答と相違があるのではないか、②委託会社と休日数に大きな隔たりがあり、改善に向けて委託会社との交渉をやってほしい、③作業責任者が業務に精通してお



ら、日常業務にも支障が出ていて、④本社回答は施策実施時には清掃業務はやらなくなっているが、支社段階では出向発令時及び赴任当日の会社説明で清掃もやってもらうと言われていることは本社回答と違うので、委託会社

はないか、⑤直外区分がはつきりしておらず、偽装請負がきわめて濃厚ではないのか、⑥運転・運輸など、関係する職場ではある程度勉強会や説明がされているが、分割・併合などを行う駅などには一切説明がなく、委託先社員に直接作業依頼をした場合に偽装請負になることが説明されていない、などの意見が出されました。

最新のがん治療に合わせて進化したアフラックの新しい「がん保険」です。

生きるためのがん保険 Days

アフラック (アメリカンファミリー生命保険会社) 東京第三法人営業部

TEL 03-3437-6810 FAX 03-3437-6822

〒105-0004 港区新橋5-15-5 交通ビル3F

に対して、どのような労働条件改善の取り組みが出来るか検討するとともに、未組織の組織化についても検討したい、③偽装請負の学習を強化し、コンプライアンスの徹底を求めていく、とまとめました。

今後実施に対する実態調査や検証などの取り組みを職場と一体になつて取り組むことを意思統一して、会議を終了しました。