

# 投光器 学習版

国労東海貨物協議会  
2012年4月10日 No.7  
発行責任者 鈴木 和巳

## 今回は、現在国労と会社間で行われている 労働条件改善交渉の中から取り上げてみました。

対象が目前に近づいている国鉄組は基より、青年層も他人事ではられない「55歳以降の賃金カット」について学習しましょう。

まず、この制度ですが平成2年に施行され、ご承知のように55歳に到達した翌月から基本給が3割カットされるというものです。貨物会社はこの制度を行うにあたり、原則出向として55歳の翌月から労働の軽減を図るため、基本給のカットが生まれるという理屈でした。



しかしながら軽微な労働を行う出向先などある訳もなく、出向へ出た方からは「休みが取れない」「労働環境が悪い」「元職よりも激務となる」などの不満が噴出し、会社の目論見とは大きく掛け離れた制度となり、出向先の確保も出来ずに現職のまま職場で働く方も多く、結果的には3割カットの事実だけが残ってしまいました。国労は制度開始直後から制度の見直しを求めて粘り強く交渉を続けてきたところ、会社は「新しい人事・賃金制度」で見直すとの回答に終始してきましたが、一昨年には個別の課題として切り離し検討したいとしてきました。しかしながら一向に進展せずに来ているのが現状であります。

### この制度の問題点は？

- 会社が根拠とした労働の軽減がなされていない。(55歳到達前と何ら変わらない労働)
- 3割という大幅な賃金ダウンによる生活費の困窮。
- 改善を検討すると言ってから既に10年以上が経過し、現在も改善時期が未定となっている。

### 青年層へ与える影響はこうなる！

貨物会社は改善施策に対して原資を増やそうとしていないことから賃金カーブ全体での見直しを検討していると予想されます。賃金ピークを現在より若くし、徐々に賃金は引き下がるものの55歳到達時は現在の3割カットより緩和されますが、青年の賃金引き上げ率は減少します。従って青年層の生活は厳しくなることが予想されますが、これで将来設計ができますか？

### 貨物会社は設備投資ばかりではなく社員への投資も行え！

