

第47号

政策フォーラム特集号

発行日

2019. 1. 5

Super Highway

スーパーハイウェイ

JR東労組バス関東本部

発行責任者：遠山真一郎
編集責任者：大枝隆寿
東京都渋谷区代々木2-2-6
JR新宿ビル13F
Tel.03-3375-5045 (NTT)

高齢者が安心して働ける賃金制度を実現させよう②

～55歳以上基本給減額・60歳以上継続雇用制度を考える～

なぜ生活が苦しくなるのか？ 平均的な生活費は？

平均的な生活費＝消費支出を見れば一目瞭然です。勤労者世帯のうち一般家庭 1 か月の消費支出の平均は 318,755 円です。支出額には地域差もあり、年代別に内訳の順位も異なります。もちろん一人ひとり生活環境や家族構成は異なりますが、平均で見れば一月当たり 55 歳以上で 353,100 円、60 才以上で 292,500 円、また 70 才以上でも 259,300 円の生活費がかかります。参考までに教育という分野を子供一人当たりという観点のデータで見れば、大学まで進む場合、全て公立の場合で 782 万円、高校から私立文系で 1100 万円、私立理系で 1501 万かかります。現在の結婚平均年齢は男性 31.1 歳・女性 29.4 歳と晩婚化が進んでいますが、バス業界では免許が取得できる年齢の制限、また新卒採用者の比率が低く中途採用者が大半を占めていることから、仕事が安定後に家庭を持つ場合 55 歳～65 歳にこの教育費が重なる場合が多くなっているのが現実です。

JR バス関東での加齢に伴う労働条件の低下は？

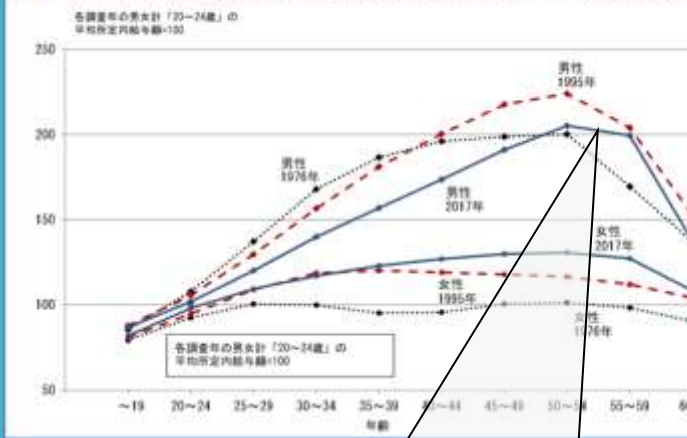
時代遅れの制度では？



50 歳では新制度の年齢加算がなくなります。そして 55 歳には定期昇給無しのうち 10% の基本給減額、57 歳で 20% の基本給減額となり、5 年間で減額される賃金は 25 歳入社の場合で旧制度都市手当ありが 571 万 9000 円、旧制度都市手当なしが 497 万 3000 円、新制度で 509 万 9000 円となります。ちなみにここ 2 年間で新制度の昇給基礎額を 800 円勝ち取ってきましたが、退職金を含む生涯賃金は若い世代では旧制度より新制度が上回っていることを意味します。一方で 40 代～50 代入社の場合、定期昇給額の積み重ね年数が少ない

ので、新制度社員は 55 歳到達時に初任給割れしてしまう厳しい現実となっています。そして定年後 60 歳以上は日給制の契約社員 B で年収はフルタイムで約 280 万円となります。左下の図は一般労働者の賃金カーブになりますが、1976 年、1995 年、2017 年と 55 歳以上の賃金低下はほとんど無くなってきていることがわかります。JR 東日本・JR バス東北も減額制度は 2012 年に既に廃止されましたが、このデータを見ても JR バス関東の減額制度は時代遅れの制度であることがうかがえます。

図5-1 性別 年齢階級による賃金カーブ [1976年、1995年、2017年] (一般労働者、所定内給与類)



50～54歳と55歳～60歳での差が近年では殆ど無い

同じ仕事をしていて賃金下がることには「整合性が無い」ことを焦点にした裁判も行われている!

同様の働き方改革法案の柱の一つとして同一労働同一賃金がある。しかし、同一業務における正規と非正規社員との賃金格差については、すでに現行労働契約法20条でも禁止している。この具体的な事例として、非正規社員が不当な賃金格差を訴えた2つの事件についての最高裁判所の判決が6月1日に示された。ここでは国会ではほとんど審議されなかった、同一労働同一賃金の具体的な問題点が顕著に示されている。

1つ目の事件は、「ハマキョウレックス」(浜松市の物流会社)に対し、有期雇用契約で勤務する契約社員が、同じ業務の正規社員の基本給や手当などの差額の支給を求めたもので、これに対して最高裁は運動手厚、一定の範囲に手当を支払うべきだとの見解を示した。基本給や手当については、通勤等のキャリア形成の差を反映したものと「不合理ではない」と格差を容認した。

もう1つの「長瀬運輸」(横浜市の運送会社)事件では、定年退職後に有期雇用で雇用された運転手が、定年前と全く同じ業務にもかかわらず賃金格差で2割減額されたことを不当として訴えた。1審では東京地裁により、予定に反して賃金の減額が全面的に容認されたことで大きな話題となった。もっとも、2審の東京高裁では、定年退職後の再雇用時の賃金引き下げは一般的に行われており、「2割程度の賃金減額は社会的に許容」と否認した。これを受けた最高裁では、請手当に関する格差は個別に判断するとしながらも、基本給や手当についての非正規格差は容認するという基本方針を確立した。

10月10日団体交渉において会社は「55歳以上の減額制度、60歳以上の継続雇用制度改正を新年度から実施する考え方を示しています。整合性の無い制度の改正に向けて全組合員で議論を高めていきましょう!