ＪＲ東海労働組合 **業務速報**	ＮＯ．１０８２ ２０１８．３．８ ＪＲ東海労働組合 発行　小林　光昭 編集　加藤　光典

2018年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉

高齢労働者の働く意欲に応えるべく、出向者、専任社員の労働条件を改善せよ！

本部は３月５日、「2018年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第36号）に基づく、第４回団体交渉を開催しました。

今回は、出向社員の労働条件、専任社員の雇用と労働条件、65歳定年延長等について議論しました。

本部は「今、社会は高齢化社会であり、少子化の影響でまさに高齢者の労働力に頼らざるをえない状況である。しかし、その高齢者が仕事がきつくて辞めている。みすみす貴重な熟練された労働力を失うことは大きな損失である。ましてや経過措置の条件で専任社員の雇用に差別をつけるなど以ての外である。専任社員をはじめとする高齢者の雇用、労働条件を改善することが急務である」「出向先で苦労している組合員、社員がいる。ＪＲＣＰで乗務したときの労働時間を1715時間にするなど、会社が出向に出したのだから、会社がその状態の改善についても責任を持つべきだ」「定年の65歳延長も含め高齢者対策をしっかりと検討すべきだ」と、高齢者の雇用、労働条件の改善について強く求めました。

会社は、「将来にわたり現状のままで良いとは思わないが、現時点においては法律に基づいて制定しており変える考えはない」「出向先の労働条件は出向先会社の範疇であり、ＪＲＣＰを特別とする考えはない」と、今後の労働力不足に対する危機感すらない同じ回答を繰り返し、会社施策に対する協力にも聞く耳を持たない姿勢に終始しました。

本部は、高齢者は貴重な労働力であり、少子化による労働力不足を迎えようとする中、必要不可欠な人材だと主張し、65歳まで安心して働ける雇用条件と労働条件の改善を強く求めました。

以下議論の内容です。

出向社員の労働条件・手当を改善すること！

組合：出向者の賃金の特別措置について、具体的にはＪＲＣＰへの出向で見習い乗務が始まっている。会社施策への協力で頑張っている出向者は、会社と比べて労働条件が厳しいとのことであるので要求している。出向先でも乗務しているのだから、同じ基準にするべきと考える。

会社：勤務の取扱いは出向先の基準で考えるが、無視するわけではないので、特別措置を講じている。一つの出向先にとらわれるのでなく大抵の基準が必要として、公平性の観点からも等しく運用していく。

組合：乗務員として乗るのだから配慮するべきである。希望の出向でもない。

会社：苦労があろうことは否定しないが、個別に見ていったらきりがない。

組合：乗務する出向先は他にはないのではないか。多くの人が出向し、これからも追加していくのだろう。改善を求める。

出向先で発生する問題に会社も責任をもつこと！

組合：出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、出向に出したのは会社であるから会社が責任を持つべきである。

会社：当社で処分できない問題については、議論することはできない。

組合：組合は出向先会社と交渉するなどしてきているが、解決できないこともある。

会社：当社が何かを決めたりすることは困難である。

組合：問題が発生した場合、窓口に相談したら、会社はどう対応するのか。

会社：看過できないものがあれば､ケースバイケースで対応できる場合がある。

組合：出向先替えもできるのか。

会社：安全を配慮する上で、必要な場合もあるかもしれない。

組合：夜勤が連続するような出向先には行かせないこともできるのではないか。

会社：出向前の面談、あるいは出向後でも対応はする。

組合：こんな労働条件では行かせられないというケースもあるのではないか。

会社：労働基準法に違反していなければ、本人の適正をみて判断することになる。

組合：出向手当の改善を求める。将来的にも変えないつもりなのか。

会社：現状は合理的なものになっていると考える。未来永劫変えるつもりはない、ということではない。

組合：出向会社社員には汚物手当がつくが出向社員にはつかないというケースもある。見直すべきである。

会社：出向手当は、当社でつけているものを出向先でも同様に支給しようというのが主旨である。

組合：対立である。

「60歳定年制」を見直し65歳定年とすること！
54歳以上の原則出向を廃止せよ！

組合：高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。この間、会社はどのように検討してきているのか。
会社：様々勘案して検討している。今、延長すべきではないというのが結論だ。
組合：公務員は延長することとなったが、検討しないのか。
会社：現時点で延長は考えていない。法改正なども見て不断に検討していく。
組合：会社は先取りしたらどうか。新規採用応募にも弾みがつくと考える。
会社：新採希望者が定年のことまで考えているとは思えない。
組合：54歳原則出向は見直すべきだ。実際、出向させないケースが多々見られる。
会社：見直す考えはない。運輸職場、駅職場では現職で継続してもらうケースもある。
組合：車両所での退職直前の出向も見直すべきである。
会社：原則的に60歳までに出向してもらっている。需給状況で54歳で直ぐに出向とならない場合もある。
組合：技術継承を重視するなら、原則出向はそぐわない。原則本体とし、希望により出向という制度にあらためるべきである。
会社：出向を本人の希望によるものとは考えない。
組合：関連会社でない出向も見受けられる。どういう考え方なのか。
会社：関連会社だけでは対応できない場合もあり、あらゆるところ、新規でも調整を図っている。本人の希望は勘案せず、業務上の必要性で決定する。
組合：出向へ出て突然職種が変わってしまうなど、適正能力を勘案しているとは思えないケースがある。
会社：出向先会社での出向者の評価はとても高いので、問題はない。

専任希望者全員を65歳まで継続雇用すること！

組合：専任社員を考えるとき、会社は少子高齢化社会の到来の認識はあるのか。
会社：一般的なこととしては認識している。
組合：高齢労働者は貴重な存在である。経過措置で貴重な労働力を失う必要はない。
会社：高齢労働者に限らず貴重である。経過措置については、法律に基づき適正に運用している。
組合：組合員には専任社員を希望してもなれない経過措置適用者が36人いる。会社の見解を明らかにされたい。
会社：その数は始めて知った。見解として示せるものは何もない。
組合：現在、専任Ｖの組合員が10人いる。適正に運用しているとはいえない。

会社：差別はしていない。
組合：経過措置で65歳まで働けないのは、高齢労働者は貴重だと言っていることに反する。撤廃すれば理にかなう。
会社：それまでの雇用継続基準で雇用しなかった人を雇用するようにしたことには、公平性がある。
組合：経過措置などいらない。会社独自で見直せば良い。

『貴重な労働力』専任社員の労働条件を改善せよ！

組合：専任社員は高齢者であるが、経験豊富で信頼度のある貴重な労働力である。専任社員の労働条件が改善されないと専任社員をなかなか希望できない。
会社：当社の専任社員の労働条件は世間一般と比べて妥当な水準である。
組合：新幹線の短区間行路や巡回行路に専任社員を活用できないのか。
会社：基本行路でしっかり働いてほしいと考える。
組合：専任社員は高齢なので健康状態に諸事情がある。労働条件を考えないといけない。長時間運転で、おむつをして乗務しろというのか。
会社：一定程度の配慮をしていると考える。
組合：専任社員として頑張っていただくためには、やはり仕事内容を見直していかないといけない。
会社：まったく変えていかないというつもりはないが、労働条件は全体で考える必要がある。
組合：個別の理由や希望など、現場で対応できることもあるはずだ。そういうことからでも実現していくことが､専任社員の定着につながると考える。年間休日、基本給、契約満了報労金の見直しなど、現在のところは変えないということだが、専任社員の労働力は貴重だという認識は変わらないか。
会社：それは変わらない。
組合：これから高齢者の比率が高くなる。労働条件も変えずフルタイムで働いてもらうのなら、年間休日数の増や手当で保障する事をしっかりやるべきである。ＪＲ東日本は60歳以降の労働条件を改善する。労働力の確保という観点を会社も強く認識するべきだ。
会社：65歳まで定年延長するなら労働条件を変えずにというのが基本になるが､一方で組合は60歳以降の労働条件を緩和しろという。よく解らない。
組合：それは会社の一方的な見方に過ぎない。組合は現在の専任社員制度があるもとでの主張を行っているのである。

以上

次回第５回団体交渉は、３月８日（木）に開催します。