「シニア契約社員の雇用に関する協約」団体交渉 出向者を含め希望者全員の雇用を！

会社は2月20日、65歳以降の雇用に関する新たな制度として「シニア契約社員の雇用に関する協約」の提案を行いました。本部はこの制度についての問題点や解明する事柄を申第38号「『シニア契約社員の雇用に関する協約』に関する申し入れ」で会社に申し入れ、3月22日、問題点の改善に向けた団体交渉を開催しました。本部は会社に対して、希望者の全員雇用と出向先においてもシニア契約社員として雇用するよう強く求めました。しかし会社は、要員が必要な現業機関で会社が認めた者以外の雇用は考えていないと組合の要求を拒否しました。本部は、少子高齢化で高齢者の労働力に頼らざるを得ない状況であり、高齢者の貴重な労働力を確保するために、出向者を含めた希望者全員の雇用はもとより、高齢者が安心して働ける労働条件の改善についても強く主張しました。

《申第38号と会社回答》

「シニア契約社員の雇用に関する協約」に関する申し入れ

2018年2月16日に閣議決定された「高齢対策大綱」では「65歳以上を一律に高齢者とする一般的な傾向は、現状に照らせばもはや、現実的なものではなくなりつつある。70歳やそれ以降でも、個々の意欲・能力に応じた力を発揮できる時代が到来しており、高齢者を支える発想とともに、意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境を整えることが必要である」と認識が述べられている。

J R 東海労は、会社が導入したシニア契約社員制度について「意欲ある高齢者の能力発揮を可能にする社会環境づくり」の一環であると認識する。

上記の認識を踏まえ、会社が提示した、シニア契約社員の雇用に関する協約（案）（以下「協約案」という）等について、以下のとおり申し入れるので団体交渉を開催すること。

記

1. 協約案第3条（シニア契約社員の雇用）について「業務の必要性、本人の意欲、能力、健康状態、勤務成績等を考慮のうえ、希望する者をシニア契約社員として雇用する。」とし、65歳以降も就業を希望する者全員を雇用する制度とすること。

【回答】

そのような考えはない

2. シニア契約社員制度は、出向している専任社員もシニア契約社員として65歳以降も出向先で働けるものとする。

【回答】

シニア契約社員制度は、要員需給の必要がある現業機関を対象としており、出向先会社までその対象とする考えはない。

3. シニア契約社員の具体的勤務内容・勤務体系は、体力と能力に見合った65歳以降でも意欲を持って働けるものとする。

【回答】

シニア契約社員の雇用にあたっては、あくまで特別契約社員又は専任社員と同様に勤務する意欲及び能力を有するものを雇用することとしており、現時点特別な勤務内容などを定める考えはない。

4. 2018年4月1日契約開始となるシニア契約社員数を、系統ごと、鉄道事業本部ごと（あるいは支社ごと）に明らかにすること。

【回答】

明らかにする考えはない。

5. 前項のシニア契約社員の具体的職種を明らかにすること。

【回答】

明らかにする考えはない。

6. 協約案「第5章 勤務」について

(1) 年休の使用順序は、基本協約第57条の定めを準用するのか、明らかにすること。

【回答】

基本協約第57条に定められた取り扱いと同様である。

(2) 年休の請求手続きは、基本協約第58条の定めを準用するのか、明らかにすること。

【回答】

基本協約第58条に定められた取り扱いと同様である。

7. 協約案「第6章 賃金」について

(1) 第27条（基本給）は「シニア契約社員の基本給は、本人の経歴及び他との均衡を考慮して、会社が定める。」となっているが、シニア契約社員の基本給は個人ごとにそれぞれ全く違うのか、専任社員時の所属区分によって決定するのか、「他との均衡」とは何か、明らかにすること。

【回答】

基本給額は、原則として専任社員又は特別契約社員の契約終了時の賃金と同額となる。他との均衡とは、他の社員との均衡である。

(2) 期末手当については、第29条1項で「基準日前1箇月以内に雇用契約の終了となる場合は支給しない」としているが、理由を明らかにすること。

【回答】

契約社員の期末手当は、基準日に在職する社員に対して支給することとしており、シニア契約社員も同様としている。

(3) 第29条4項に関して、期末手当の具体的支給方等について明らかにすること。

【回答】

シニア契約社員には期末手当などの支給方などに関する事項について、別に定められた取り扱いはない。

8. 協約案第31条（表彰）で「シニア契約社員の表彰に関する事項は基本協約第2章第5節（第29条、第30条及び第30条の2を除く。）の定めを準用する。」となっているが、乗務員についてはシニア契約社員として雇用しないのか、明らかにすること

【回答】

業務上の必要性、本人の意欲、能力、健康状態及び勤務成績などを考慮の上、

会社が特に必要と認めた場合は、乗務員も含めてシニア契約社員として雇用することがある。

《主なやり取り》

組合：運用は4月からか。

会社：4月からであるが、専任社員の雇用終了後の契約となるので個々によって違いが出る。

組合：応募方法はどのようにするのか。

会社：すでに掲示で明らかにしているが、上期と下期に募集のご案内をする。職場によっては個別にやるところもある。65歳になる方には同じ様に案内する。

組合：掲示では面談を行なうとなっていたが、雇用は面談で判断するのか。

会社：面談で技術的なことなど多面的なことを伺ったり、これまでの勤務成績や健康状態などが考慮される。

組合：職場で手を挙げた人が断られたと聞いたが、そのようなことがあるのか。

会社：そうなのか、手を挙げた方がいたとは把握していない。要員需給上の関係で募集対象にならないこともある。

組合：申入れの4と5について明らかにしないとしているが、なぜなのか。

会社：要員のことなので明らかにしない。

組合：明らかにしないのか、できないのか。

会社：必要に応じて募集するので、まだ一概に言えない。制度が定着していけば数字は出てくると思う。

組合：出向者をシニア契約社員にしないというのは差別である。

会社：本体で、現業機関の必要な箇所において契約する制度であり、出向先まで対象にする考えはない。

組合：出向は、本人の意思ではなく会社が出したものだ。不本意で出向に出された者はそのまま出向先で専任社員となる。そして出向先で65歳を超えて働くときは、JRとは関係なくなり、出向先の社員として働くことになる。方や、出向せずに本体で専任社員をしていた者はシニア契約社員としてJRの待遇のまま優遇される。このような扱いは明らかに差別だ。出向者もシニア契約社員として認めるべきだ。

会社：出向会社の社員となったとして、その出向先の会社から優遇されるのではないか。一概に比較できない。

組合：実際にそのようなケースがあり、出向先会社の福利厚生や労働条件などはJRと比べかなりひどいものだと意見があった。だからこのように申し入れを行っている。出向会社から優遇されるなどとよくも他人事のように言えるものだ。差別はやめてみんな同等にシニア契約社員として雇用すべきだ。

会社：あくまでも必要な箇所での雇用である。

組合：そもそも、シニア契約社員制度を作った根本的な理由は、少子高齢化で今後労働力が不足するため、65歳以上の労働力に頼らざるを得ないからではないのか。

会社：現業で5年間専任社員として働いていただき、業務上の必要性からベテランの方にさらに働いていただく。

組合：JR東海は良い制度を作ったと思われるためには、希望する人をみんな雇用した方が良い。

会社：部分的に活用していくという考えである。

組合：未来永劫そのような考えなのか。

会社：現時点での考えである。

組合：仕事の内容は専任社員と同じことをさせるのか。

会社：専任社員と同じ仕事である。

組合：65歳になって、さらに70歳になるまで、例えば同じ新幹線の車掌の仕事をするのか。これではあまりにもきつすぎる。将来的に軽減していかないと体がもたない。途中で倒れてしまう。あっちこっちで労災発生である。

会社：現時点仕事の内容を変えることは考えていない。

組合：健保の扱いはどうなるのか。

会社：個々人で確認してもらうことになると思う。行政機関とのかかわりもあるのではないか。

組合：持ち株会や福社会はどうなのか。

会社：専任社員と同様である。

組合：年休の取り扱いが前年のを優先し先月の20日までに申し込むということで良いのか。

会社：そうである。

組合：賃金については専任社員の終了時と同じ賃金ということで良いのか。

会社：そうである。

組合：期末手当については退職月が6月1日と11月1日の基準日前、つまり5月、10月に退職する場合は支払われないのか。

会社：そうである。

組合：専任社員は5月、10月の場合は支払われる。シニア契約社員もそれに合わせるべきだ。

会社：基本は特別契約社員に合わせている。特別契約社員は支払われない。シニア契約社員もそれに準ずる考えである。

組合：期末手当の具体的な支給方法について、なぜ定められた取り扱いはないのか。

会社：確定拠出年金の関係があり、そのような取り扱いとなっている。

組合：表彰の関係で、運転無事故に対する表彰はしないとなっているが、乗務員でシニア契約社員になる人もいるのだから、表彰すればいい。

会社：あくまでも特別契約社員に合わせているので、表彰はしないとなっている。

組合：そもそも特別契約社員の乗務員などいないではないか。今度は65歳の乗務員ができるのだから表彰すべきだ。

会社：組合の考えは分かった。

組合：この制度でどれくらいの規模の要員を確保しようとしているのか。

会社：始まったばかりなので、まだどのくらいという数は決められない。徐々に実績が出てくれば計算できると思う。在来線では工務や車両、新幹線では工場とか特殊な技術を有する職場など、技術継承のためにも手を挙げてもらえればと考えている。

組合：熟練された労働力は貴重であり、これからは高齢者の労働力が必要である。しかし、今のような労働条件では体がもたない。高齢者に見合った労働条件に改善していかないと、このような制度など絵に描いた餅である。今後も改善に向けた要求を必要の都度行っていく。この制度について締結するかどうか、持ち帰り検討とする。

会社：了解。

以 上

協約の締結を通告

本部は3月22日、上記「シニア契約社員の雇用に関する協約」の締結について持ち帰り検討しました。団体交渉での要求の前進もなく誠に不本意ではありますが、3月23日14時、「シニア契約社員の雇用に関する協約」について締結する旨を会社に通告しました。

本部は、今後もこの制度の改善に向けた取り組みを追求し、高齢者が働きやすい労働条件とするために奮闘します。