

## 申第22号「高齢者雇用制度・賃金制度の変更予定に関する申し入れ」に対する団体交渉開催 会社は、実施時期、検討内容等を 早急に明らかにし真摯に議論せよ！

本部は1月16日、昨年12月10日に提出した「高齢者雇用制度・賃金制度の変更予定に関する申し入れ」(『申第22号』)の団体交渉を開催しました。

昨年9月13日に開催した2018年度基本協約・協定改訂交渉の回答時挨拶で「高齢者雇用制度、賃金制度のうち、特殊勤務手当及び調整手当などについては、引き続き議論していきたい」と明らかにしました。これに対して、J R 東海労は再申し入れ団体交渉において解明を求め、その時点での会社の考え方を引き出してきたところですが、さらに団体交渉を開催し議論してきました。

しかし、議論の中で会社は、実施の時期も具体的な検討内容も明らかにしませんでした。特勤手当、調整手当の額について、会社は現行の範囲内としつつも「万人が得をする制度にするには難しい」との発言に留まり、職場の不安をさらに煽るような姿勢に終始しました。本部は、組合からの提案を受けるよう会社に求め、引き続き議論していくことを確認しました。

### 「申第22号」申し入れと会社回答

高齢者雇用制度・賃金制度の変更予定に関する申し入れ

1. 現行の人事・賃金制度については、10年以上が経過して一部の手当について議論していきたいと明らかにしたが、変更を必要としている理由を明らかにすること。

(回答) 新しい人事賃金制度の施行から10年以上が経過し、この間、会社の事業エリアが大きく拡大し、また、少子化の進展や共働きの増加など社会環境も大きく変化している。このような経営環境、社会環境の変化に対応した制度を検討する必要があると認識している。

2. 「この間当社の事業エリアが大きく拡大し」とあるが、具体的に何処がどれだけ拡大されたのか明らかにすること。

(回答) 中央新幹線の建設が始まり、また、海外事業展開に向けた態勢強化も行っているなど、事業エリアが物理的にも質的にも拡大している。

3. 「少子化の進展や共働きの増加など、社会環境も大きく変化をしています」とあるが、これらについて会社は、どのような影響が出ると考えているのか明らかにすること。

(回答) 社員が高い意欲を持って、長期にわたり活躍ができるよう人事賃金制度について、不断に改善してきたところであるが、少子化の進展により労働力人口が減少する見込みであり、従来以上に労働力を確保するための取り組みが必要となると考えている。また、共働きが増加すると仕事と育児の両立の必要性が高まるなど、社員のライフスタイルが多様化すると考えている。

4. 「現在の特殊勤務手当制度が複雑で支給に多くの労力が掛かっている」と説明があったが、具体的に何か不都合や誤支給などがあるのか明らかにすること。

(回答) 特殊勤務手当は、支給対象となる業務の判別が困難なケースがあり、支給可否に関する問い合わせが日常的に発生している。また、特殊勤務手当の割増を支給するために、対象となる業務を行った時間帯を特定することが必要であり、この作業に多くの労力が発生している。

5. 調整手当については、居住地を基準とした手当を検討しているが、エリアを区分するのは県毎を検討しているのか、それとも市町村毎を検討しているのか、明らかにすること。

(回答) エリアの区分は現在検討中である。

6. 高齢者雇用制度について、現段階でどのようなことを検討しているのか明らかにすること。

(回答) 世間的に少子化が進展し、また健康寿命が伸びる中で国家公務員を始めとして定年延長が議論されているところであり、当社としてもこうした世間の流れを踏まえつつ社員が退職まで一層意欲を持って働けるよう定年延長の必要性等について検討をしていく考えである。

## 〈主なやり取り〉

### **実施時期と具体的検討内容を明らかにせよ！**

- (組合) 実施の具体的な時期と内容を明らかにされたい。
- (会社) 検討中である。
- (組合) 実施することは間違いないのだな。
- (会社) 協約協定改訂交渉の時に述べたように、そのような方向性である。5年先とまでは考えていない。
- (組合) 支給可否に関する問い合わせが日常的に発生しているというが、具体的には、誤支給もあるということか。
- (会社) 確かに誤支給も発生しているが、然るべき調査と対処をしている。駅職場や工務職場など、支給すべき作業の中でされていないケースもあった。
- (組合) 事業エリアが物理的にも質的にも拡大しているというが、質的に拡大とはどういう意味なのか。
- (会社) 鉄道事業としてやってきた積み重ねだけでなく、また、リニア、海外展開など場所的だけでなく、新たな内容の業務が発生している。
- (組合) 海外事業では社員の調整手当はどのようになっているのか。
- (会社) 協約にはないが、それに関した定めがあり払われている。
- (組合) 経営環境や社会環境の変化に対応するために変えていくということなのか。
- (会社) その通りである。
- (組合) 特殊勤務手当が、収入として実施的に下がることはないのか。
- (会社) 現行の範囲内である。
- (組合) より良い条件にしていけないと労働力を確保できないと考える。
- (会社) 現行を基本に考えていくが、労働力の確保は問題認識として持っている。
- (組合) 労働力を確保したいということであれば、労働条件を含めて検討しているのか。
- (会社) 当然、含めて考える。

### **調整手当を現行より減額しないこと！**

- (組合) 社員のライフスタイルが多様化してきている。具体的にどのように対応していくのか。調整手当は居住地を基準にしていくと、共稼ぎの人は地方に住む傾向があるから、そのようなことにも対応していかないと、矛盾が発生する。
- (会社) 総合職など、どのエリアにも移動がある社員が増加している。発令の度に調整手当が変わるので、安定するようにしたいという考えがある。

- (組合) 額を大幅削減していくのではないかとこの見方もあるがどうか。
- (会社) 曲解はなはだしいとしか言えない。
- (組合) 変更していくことはやぶさかではないが、損をする人があつてはならない。
- (会社) 万人が得をする制度にするには難しいこともある。
- (組合) 万人が得をするようにできれば、支持もされるのではないか。
- (会社) そのようなものを提案いただければと考える。
- (組合) 現場では、社内結婚も増えていると実感しているが、社内に託児所を設ける考えはないのか。
- (会社) 子供を連れての通勤が困難で自宅周辺で探すという声も聴いており、現在そのような考えはない。

## **定年延長は労働条件と併せて検討すること！**

- (組合) 定年制は具体的なイメージはあるのか。
- (会社) 国家公務員の定年延長など、他社事例も踏まえて検討している。
- (組合) 65歳まで、国家公務員のように順当に引き上げていくイメージなら良いのではないかと考える。
- (会社) 60歳以前の賃金カーブを見直しつつ、検討していくことになる。段階的に65歳定年に移行していくイメージである。
- (組合) 組合はこの間も、高齢者雇用について労働条件の改善を求めてきた。高齢者雇用制度の変更では、併せて労働条件についても検討し改善していくことが肝要である。
- (会社) 広い意味で検討しているところである。
- (組合) 成案が出る前に、組合が提案したら受けるか。
- (会社) 他労組からも申し入れがあり、主張は受けていく。同様に対応していく。

以 上