

2019年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 高齢者の雇用条件、労働条件を 改善し、優秀な人材を確保せよ！

本部は3月5日、「2019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30号）に基づく第4回団体交渉を開催し、出向者の労働条件、専任社員の雇用、労働条件、等について議論しました。

本部は、出向について、「乗務員で出向されている人には、出向先での特別措置にさらに特別な措置を行うべきである」「出向先は、一つを提示するのではなく本人が選択できるようにいくつかを提示するべきである」「出向先の労働条件についても、会社がその状態の改善について責任を持つべき」など主張しました。また、専任社員制度について、「経過措置の条件で専任社員の雇用に差別をつけるのは、貴重な熟練された労働力を失うことにつながり大きな損失である」「専任社員の活躍は現場で若い社員に活力を与えている」など主張し、高齢者の雇用、労働条件、処遇の改善について強く求めました。

会社は、「出向先の労働条件は出向先会社の問題である」「業務上の必要性により夜勤などさせることはある」「乗務員だからといって、さらに特別な措置を考えることはない」「配慮すべきことはあるが専任社員制度を見直す考えはない」と、高齢者が働きやすい環境を整えなければならない情勢に逆行するような姿勢に終始しました。本部は、より多くの社員に専任社員として働き続けてもらえるようにと改善を求めましたが、会社側と対立しました。

組合員・社員の出向先会社での待遇改善を！

組合：乗務員が出向する場合、特別措置について1715時間を超える場合とすること。

会社：変更する考えはない。

組合：乗務しているのだから、そこは配慮すべきである。

会社：出向先の内容については細かく見ていけないので、当社の基準で超えるものは保証しようという考えであり、乗務員だからといって考えを変えるつもりはない。

組合：出向先では別に特別な手当があるのか。

会社：当社から出向手当48,000円を支払っている。

組合：出向手当Aは乗務員だけなのか。

会社：そのとおりである。

組合：見直すつもりはないのか。

会社：見直す考えはない。

組合：JRCPの社員が仕事がきつくて辞めていると聞いている。そのような職場で出向者は苦勞しているのだから、さらに特別な措置を考えられたい。

会社：出向先会社が労働条件を決めるべきであり、そちらで検討されるべきである。

組合：それなら、せめて賃金の上乗せとか考えないのか。

会社：出向手当や特別措置で講じている。

組合：相当な厳しさである。会社施策に協力し本体を下支えしている功勞者なのだから、特別な配慮をするべきだ。

会社：出向先は他にもある。特別な措置は考えない。

組合：特別に作れば良いではないか。

会社：すでに措置をしているという考えだ。現時点で変えるつもりはない。

組合：本体に戻して欲しいとの要望のある人がいるのではないか。

会社：そのようなことは把握していない。

組合：たいへん残念だ。対立である。

出向先会社での労働条件にも取り組むこと！

組合：出向先会社で発生している問題について会社は取り組まないのか。

会社：出向者の労働条件については出向先会社の問題である。

組合：出向先の仕事に適応できずに「戻して欲しい」との本人の要望があった場合でもか。

会社：その場合は、考慮はする。

組合：出向者の休日についてはどうなのか。

会社：出向先の規程によるものであり、そちらで判断し設定してもらうという考えである。

組合：連続夜勤という実態もある。

会社：業務上の必要性により従事させる場合がある。させないというように運用する考えはない。

組合：出向前の面談で、本人が相談すれば考慮するのか。

会社：程度による。基本的には会社が決めたら、そこへ出向していただく。

組合：それで体調を崩したらどうするのか。

会社：その場合は考慮する。

組合：出向先での待遇については納得できないかたが少なくない。

会社：賃金は当社の賃金体系によるものである。出向による手当も加算している。

組合：手当を倍額にするべきである。

会社：格差を是正すべきとのことだが、出向先がどのように払っているかは比較対象ではない。

組合：作業の特殊性も認めているではないか。プロパーのかたが多く払われているのなら、それに合わせるべきである。

会社：それは、いいところ取りになる。

組合：出向作業手当Bは、作業に従事していないと払われないのか。

会社：一定の基準があり、正常的かどうかということになる。

組合：具体的には、どのようにということなのか。

会社：明らかにする必要はない。

組合：判断はどこが行っているのか。

会社：本体で行っていて、出向先会社ではない。出向先から報告を受けて本体で計算して支給している。

組合：特殊性を考慮して、出向されているのであれば支給するべきである。

54歳以上原則出向は、もうやめること！

組合：54歳以上原則出向は、現行のままなのか。

会社：昭和44年4月1日生まれの社員まではそうである。

組合：制度を変更していくのならば、それに伴ってもう止めればよい。

会社：広く雇用の場を確保する観点で行う。現行の方は現行のとおりに行っていく。

組合：専任社員で継続されている方の数は、職種別で差はあるのか。

会社：乗務員と駅が多い。

組合：地域的にはどうか。

会社：特に認識している場所はない。状況的には出てくるかもしれない。

組合：出向させる場合、現在も面談では、一つの出向先しか提示しないのか。

会社：その通りである。面談の全段でも話を聞いて、検討して行っている。

組合：本人が「これは無理だ」と言ったらどう対応しているのか。

会社：社員に選択権はないが、体調的なこととかは配慮すべきことだと考える。

組合：複数提示して選択できるようにしてはどうか。

会社：それは行わない。

組合：本人の希望が大きく取り入れられるようにされたい。

会社：最適な出向先を提示している。

組合：出向へ出てからも、本人の要望に応えるようにすること。

全ての対象者が、希望すれば働き続けることができるようにすること！

組合：専任社員の制度はいつまで行うつもりなのか。

会社：2020年4月1日に51歳の人が60歳になるまでということになる。

組合：65歳までできない人がいるのは認識しているのか。

会社：認識している。

組合：何人いるのか。

会社：確認できるものが手元にない。

組合：人材を損なっていると考ええる。

会社：再雇用となる基準においての公平性を保っていく考えである。

組合：定年制度の変更では皆65歳まで働けるように考えているではないか。

会社：その通りである。

組合：貴重な労働力を確保するため、現行制度を見直すこと。

会社：そのようなことは考えていない。

組合：定年制度を新しくしようというのなら、こんな運用は見直すべきだ。

会社：新制度と関係なく、現行は現行の考え方でやっていく。法律に基づく経過措置だ。

組合：さらに2年間、会社にいることだけでもおおいに現場で活躍し、会社に貢献できる人たちだ。今、中途採用で人材をかき集めている同業他社もある。貴重な人材が流出していてもよいのか。専任社員の活躍は、職場や若手に活気を与えている。本人の意欲を評価し継続できるようにしなければならぬ。制度が云々というが、特例の措置をすればよい。強く求める。

専任社員が安心して働けるようにすること！

組合：復職条件を見直すこと。

会社：本来なら無いところを30日の猶予を持たせている。

組合：充分ではない。改めること。専任社員の労働条件については、定着を図るために改善が必要だ。

会社：フルタイムの考え方は変わらない。

組合：休日出勤はさせないこと。

会社：新幹線乗務員職場ではさせていない。

組合：例えば産業医が判断するようなケースで、勤務形態に配慮することはありえるのではないか。

会社：短日数勤務にするとかは考えない。

組合：若手と同じ業務を担う職種では、負担を軽減できる方法を考えないのか。
乗務員では、行路を分割するなど工夫はできるはずだ。

会社：考えない。短時間よりも、短日数のほうが導入しやすいとは考えるが、
賃金を減じてでも働いてもらえるのかどうか検討しなければならない。

組合：会社も痛みを伴わなければならないのではないか。あるいは、側面的な
支援も考えられる。例えば、S A S 治療費の負担軽減とか、視力矯正器具
代の負担とか。

会社：職責の重さは承知しているが、そういうことも特別に考えない。

組合：専任Vを撤廃すること。休日を150日にせよ。基本給は200,000円、報労
金の増額、その他要求通りに改善すること。

会社：昨年、ベアを上乗せすることもしてきた。

組合：対立である。専任社員のためにさらに改善を実施せよ。

以 上