

4月1日実施でいまだ成案なし！

申第18号に基づく団体交渉開催

本部は、11月14日、申第18号「今後の高齢者雇用のあり方」についての団体交渉を開催しました。申第18号は、9月21日会社の協約改定交渉の回答として提案された内容についての申し入れです。本部は、「高齢者雇用については、希望する社員全員を年金が満額支給されるまで雇用すること」「段階的に65才定年制を確立すること」「雇用条件・労働条件等詳細について明らかにすること」を主張しました。

会社は、「提案した基本方針にもあるように原則、希望者全員を専任社員として雇用するとなっている」「現行の専任社員制度を充実させることで法の求めるところに対応できる」「定年延長とした場合60才到達時点で退職手当の支給ができない」「今の時点で成案はできていない」など何ら誠意ある回答をおこないませんでした。本部は、「現在J R 東海労組合員においては再雇用を希望した組合員が再雇用されない事実がある」「平成18年4月1日から実施したいと会社は明らかにしているにもかかわらず、今の時点で成案を明らかにできないことは無責任である」と強く主張しました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

申し入れに対する会社回答

1. 高齢者雇用については、再雇用ではなく65才定年制を確立すること。

【回答】高齢者の雇用については、少子高齢化の影響や要員需給をふまつつ鉄道業務の効率的な運営に適した労働力の確保という観点から、関連会社等も含めた雇用の場の確保や、労働条件の整備を行ってきたところである。現在の当社の高齢者雇用の枠組みは、その実績も合わせみると十分機能していると考えが平成18年4月1日に施行される「改正高年齢者雇用安定法」の主旨をふまえ、現行の専任社員制度を充実させることで法の求めるところに対応することとしたものである。また、定年延長とした場合60才到達時点において退職手当の支給を行うことができないこととなる事などにも配慮した。

2. 基本方針以外の雇用条件・労働条件等詳細について、早急に提示すること。

【回答】詳細な雇用条件、労働条件等については現時点では成案を得ていない。今後
も引き続き検討し成案を得次第、提案していきたい。

6 5才定年制を確立せよ！

組合：会社は高齢者の雇用について現在の制度でも十分機能しているが、60才到達時の退職金が支払われないことを考えて、専任社員の制度を充実させるということか。

会社：回答の通り、平成18年に施行される「改正高齢者雇用安定法」の求めるところに対応するためにどうするかを考えた。また退職金のことも考え、現在の専任社員制度を充実させることを選んだ。

組合：私たちの要求は65才定年制の確立である。会社は現在の専任社員制度を充実させるということだが、出向先でJR東海労組員が60才以降の雇用を希望しても再雇用されない事実がある。再雇用を希望する全社員の雇用を確保するとともに、労働条件等を考えた場合65才定年制を求める。また、60才以降のハーフタイム、フルタイムなどの労働条件、早期退職制度の整備も含めてのことだが、会社の考えは。

会社：いろいろな考え方はあるが会社としては専任社員の制度を充実させることがいい方法と考えている。また60才以降の労働条件は会社としても検討している。

組合：JR東海労の主張は60才以降、希望する全社員を雇用するには65才定年制の確立である。年金受給年令に合わせて順次65才定年制にすべきという主張だ。

5 4才原則出向を廃止せよ！

組合：協約改定交渉においても54才原則出向を廃止しろと主張してきた。会社は、出向者の労働条件について苦情があっても、「出向先の労働条件など関連会社のことなので」と問題を解決する姿勢がない。本体と関連会社では本体の方が労働条件はいいと考えている。65才定年制にすればこのような問題も解決される。

会社：これまで55才以上の在職条件は議論してきた経過があることも含めて考えてほしい。

組合：出向者数も非常に少なくなっている。維持する必要があるのか。適正な要員を確保するためにも原則出向は廃止すべきだ。

会社：出向制度と運用は別である。要員受給を考え出向を抑制することはあるが、制度を廃止する考えはない。

組合：54才原則出向を廃止し60才以降については、幅広い選択を社員が出来るようにすべきである。

会社：主張として聞いておく。

組合：最低でも60才までは希望者を除き54才原則出向を廃止すること。

早急に成案を示せ！

組合：4月1日からの実施だが成案はできているのか。

会社：今はできていない。いつできるかも未定だ。

組合：年内中にはできるのか。目途もたっていないのか。

会社：いつ成案ができるとは今は明確にいけない。いたずらに遅らせるつもりはない。

組合：会社は、4月1日に実施したいと明らかにしているにもかかわらず成案が出来ていないのは無責任である。早急に成案を示すべきだ。

以上

私たちは、60才以降の雇用について、65才定年制を強く主張しましたが、会社は専任社員制度の充実が最良の方法と考えていると譲らず、意見が対立しました。また、成案がまだできていない状況で4月1日の実施となっています。本部は会社の無責任な姿勢を許すことなく交渉を進めていきます。高齢者の雇用について意見を本部まで上げて下さい。