

「専任社員の雇用条件・労働条件について」成案を受ける

団体交渉開催

本部は、11月25日団体交渉を開催し会社から「専任社員の雇用条件・労働条件について」の成案を受けました。本部は議論の中で「専任社員の雇用については希望する社員については全員雇用すること」と主張しましたが、会社は、「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」などは専任社員として雇用しないと条件を付けてきました。具体的には「49才から59才までの10年間に懲戒処分を3回以上受けた者、訓告、勤務成績不良で期末手当の減額を5回以上受けた者である」など雇用条件についてJR東海労の主張を受け入れようとはしませんでした。

主なやりとりは以下のとおりです。

組合：雇用条件の中に「勤務成績が特に劣悪な者」は雇用しないとあるが曖昧である。
具体的に明らかにせよ。

会社：具体的には49才から59才までの10年間に於いて懲戒処分を3回以上受けた者。同じく10年間で訓告、勤務成績において5回以上期末手当を減額された者である。

組合：なぜ49才からの10年間としたのか。

会社：雇用する上で10年間というスパンが適当であると判断した。

組合：49才以前に受けた処分についてはどのように考えているのか。

会社：あくまでも49才以降に処分された者についてであり、それ以前についてはカウントしない。

組合：JR東海労は、これまで専任社員を希望した社員については、全員雇用せよと主張してきた。この主張は、今も変わらない。会社の専任社員として再雇用する場合の条件を、撤回すること。

組合：福利厚生 of 社宅等の取り扱いについて詳細を明らかにすること。

会社：専任社員で社宅に入居できるのは 会社エリア内に居住可能な住居があるが、現在の勤務地まで通勤できない者（所定の社宅料金） 国鉄時代に広域異動で当社に入社した者（所定の社宅料金の2倍） 会社エリア外に居住可能な住居がある社員及び身障者等を養育している等特別な事情のある社員（所定の社宅料金の2倍）である。

組合：現行社宅料金を３倍支払っている社員については、専任社員として雇用されても社宅に入居できないということか。

会社：そうである。

組合：雇用契約期間が生年月日により違いがあるのはなぜか。

会社：年金満額支給を受けられる年齢まで雇用契約をするとの考えであり生年月日により雇用契約期間が異なる。

組合：なぜ契約満了報奨金の支給を新設したのか。

会社：長く勤めていただいたことに対する感謝の気持ちとして新設した。

組合：基本給について現行と変わりはないのか。

会社：現行どおりである。

組合：保存休暇の拡大とあるが現行、病欠時のみ使用できるとの条件があるが退職時に１０日間については使用できるということか。

会社：そうである。

組合：専任社員として雇用された場合には持ち越すとの理解でよいのか。

会社：そうである。

組合：成案についての説明を受けたが、雇用条件などＪＲ東海労の主張と隔たりがある。いうならば雇用条件については現行より悪くなったと理解である。持ち帰り検討し再申し入れをおこなうので誠意ある回答をすること。

以 上

本部は「専任社員の雇用条件・労働条件について」成案の説明を受けましたが、ＪＲ東海労がこれまで主張してきた「希望する社員全員を再雇用すること」に対して会社は、処分の回数、期末手当の減額回数を専任社員としての再雇用の条件に組み入れるなど、ＪＲ東海労として認められない成案を出してきました。本部は、このような新たな制度の一方的に４月１日実施を許さないために、再申し入れを含め会社と団交を開催していきます。問題点、意見など本部まで上げて下さい。