

専任社員希望者全員を雇用せよ！

闘争 16 号に基づく団体交渉開催

本部は 12 月 27 日、闘争 16 号「専任社員の雇用条件・労働条件についての成案に対する申し入れ」について団体交渉を開催しました。闘争 16 号は 11 月 25 日に会社から成案として提示された内容に基づく申し入れです。本部は「65 才定年制の確立」の要求は変わらないことを再度主張すると共に、「専任社員を希望する者については、希望者全員を雇用すること」「勤務成績が特に劣悪な者の基準を廃止すること」「社宅等の入居を希望する者については全員入居させること」など主張しましたが、会社は「希望者全員を雇用する考えはない」「厚生労働省の事例集などを基に基準を設けた」「50 才社宅定年制に基づいたものであり会社が住宅等を用意する考えはない」など J R 東海労の要求を受け入れようとはしませんでした。

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. 定年退職後も雇用を希望する者については、希望者全員を雇用すること。

【回答】高齢者の雇用にあたっては、今後は原則として希望者全員を再雇用することとするが、社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用する考えであり、健康状態等により再雇用しない場合もあると考えている。

2. 定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者として、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、訓告・勤務成績不良で期末手当の減額を 5 回以上受けた者としているが、期間と処分などの回数を設けた根拠を明らかにすること。また、これ以外にも勤務成績が特に劣悪な者としての基準があるのか明らかにすること。

【回答】勤務成績が特に劣悪な者の例としては、おもに年度初年令 49 才からの年度から 10 年間に 3 回以上の懲戒処分を受けた者。同様の 10 年間に懲戒処分、訓告、または勤務成績に応じて 5 回以上の期末手当減額となった者が該当する。なお再雇用者の基準を設ける際は具体性と客観性に留意して策定するこ

とが望ましいとされている。

3．就業に必要な能力を欠いた者、およびその他雇用しないことが相当と認められる事由がある者について、具体的な事例をふくめて詳細を明らかにすること。

【回答】個別の事情によるものであり具体的な事例を含め一概に示すのは困難であるが再雇用の対象外となる具体的基準に照らして判断することとなる。

4．社宅等の入居を希望する者については、希望者全員を入居させること。

【回答】社員の居住環境の整備についてはＪＲ東海持ち家促進、提携住宅ローン、利子補給制度、持ち家住宅補給金制度などの諸制度を整備し、なおかつ社宅について50才での社宅定年制をとってきた。これらの諸制度は定年までに自らの住環境を整備することを目的としており、現行3倍の居室使用料適用者に対して会社が住宅等を用意するつもりはない。

5．勤務形態については、ハーフタイムを導入すること。

【回答】60才を超えても契約した期間をきちんとフルタイムで働きたいという意志のある者を雇用することが基本であると考えている。これによりモラルの確保は可能であると考えており、くわえて効率的な勤務操配も可能となる。また、出面により固定的に要員を確保することが基本となる。鉄道業の特性上、効率的な業務運用の観点からフルタイム勤務が基本と考えている。したがってハーフタイムを導入する考えはない。

病気休職者以外は全員再雇用せよ！

組合：定年後も雇用を希望する社員については、希望者全員を専任社員として再雇用すべきだ。

会社：回答の通り、健康状態等を考え再雇用することとする。

組合：専任社員と再雇用されない場合は、病気休職者が対象となるのか。

会社：そうだ。また病気休職者以外にも説明の通り、基準を示している社員が対象となる。また、育児休職、介護休職、出向休職は対象外とする。

組合：今、現場で働いている社員、出向先で働いている社員が60才以降、専任社員として希望したら全員雇用すべきだ。

会社：意欲、能力、健康状態等も含めて考えている。

組合：病気休職者以外は、希望すれば全員専任社員として再雇用すべきだ。

会社：組合の主張はわかったが、会社としては、具体的、客観的性を理由に採用することが望ましいと考えている。

組合：専任社員として再雇用されない条件は、定年時3年を越えるような長期に渡る病気休職者とすべきである。

会社：一定の基準は必要だ。

組合：60才以降専任社員として採用するにあたり、定年時の職種が専任社員の職種

となるということだが、例えば乗務員は体力的に無理だが他の職種なら働けるということもある。そういう希望は考慮するのか。

会社：原則として定年時の職種と考えている。希望は考えない。原則の意味がなくなる。

組合：社員の希望は考慮すべきだ。

採用基準の「定年退職までの勤務成績が 特に劣悪な者」は廃止せよ！

組合：４９才から定年退職までの１０年間で懲戒処分３回以上、訓告、勤務成績で期末手当の減額を５回以上受けた者は、専任社員と採用しないということだが、根拠はなにか。

会社：会社としても誰でも採用するというわけにはいかない。一定の基準が必要と考え厚生労働省の採用事例集などを参考に決定した。

組合：１０年間というスパンを決めた理由はなにか。

会社：一定のルールが必要だ。１０年間で適切と考えた。何年なら、いいのか。

組合：我々の主張は、専任社員と再雇用するにあたり、基準を設定すべきではないということだ。

会社：会社として、専任社員として再雇用するにあたり、具体的、客観性が必要と考えて基準を決めた。

組合：基準は必要ない。長期に渡る病気休職者以外は希望すれば全員専任社員と再雇用すべきだ。

会社：誰でもというわけにはいかない。基準は必要だ。

組合：情状酌量的なことは考えないのか。

会社：考えるときりがないので、そのようなことはしない。

組合：就業に必要な能力を欠いた者とはどういう人か。

会社：具体的にいえば、定年時の職種に従事できない人を考えている。

組合：再度主張するが、長期に渡る病気休職者以外は専任社員と再雇用すべきだ。

社宅入居希望者全員を入居させろ！

組合：現在３倍の社宅料金を支払っている社員は社宅に入居出来ないということだが、根拠は何か。

会社：回答の通りだ。

組合：現在３倍の料金を支払っている人で社宅にいないとしない理由がある。考慮すべきだ。

会社：自己の都合はわかるが、持ち家制度促進など進めている中で決めたことで撤回する考えはない。

組合：年金受給年令になり実家に帰るために家を持たない社員などがいる。社宅料金

の2倍の社員は入居できるのだから。3倍に社員も入居できるようにするべきだ。

会社：個人のライフプランのことであり、個人がルールの中で、専任社員を希望するかしないかはを決めることだ。

組合：社宅の入居状況も地区によりばらつきがあるが、入居希望者が空きを待っている状況にはない。3倍の料金を支払っている社員が継続して入居しても問題はない。

会社：社宅の入居状況は具体的に今わからないし、将来的に社宅の入居状況など今の時点で判断できない。持ち家制度などを推進しているので、考えは変わらない。

組合：社宅入居を希望する社員を全員、入居させるべきだ。

勤務形態を選択できるようにせよ！

組合：新たな専任社員制度導入時の議論をしてきたが、ハーフタイムの導入は考えないのか。

会社：会社としてはフルタイムが適切と考えている。

組合：新しい制度に変更することを考えているだから、ハーフタイムを新たに導入することも検討するいい機会ではないのか。

会社：いい機会ではあるが、ハーフタイムからフルタイムに変えたところもある。当社では、フルタイムが適切と判断した。

組合：JR西日本ではハーフタイムを導入している。

会社：いろいろな考え方があるが、当社としてはフルタイムが適切と考えた。ハーフタイムを実施する場合は、賃金、労働条件なども密接に関係してくる。ハーフタイムだから単純に賃金が半分になると考えてもらっては困る。

組合：単純には考えていないが、勤務形態の選択肢があってもいいのではないのか。

会社：ボーナスもなくなる。臨時社員の扱いとなる。選択肢というのはわからないわけでもないが、導入は考えない方が適切と考える。

組合：勤務形態を選択できるような制度を考えるべきだ。

以 上

本部は「専任社員の雇用条件・労働条件について」議論してきました。私たちの主張する「希望する社員全員を再雇用すること」「基準は撤回すること」「社宅入居希望者全員を入居させること」等について、会社は理解を示しませんでした。本部は、再申し入れを含めて4月1日の一方的実施を許さないため会社と交渉していきます。問題点、意見など本部へ上げて下さい。