

業 務 速 報

2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第4回団体交渉

60歳以降の完全雇用は 社会的使命である！

65歳定年制導入又は専任社員への雇用条件を撤廃せよ！

専任社員の労働条件を改善し、福利厚生を社員と同等にせよ！

3月5日、2012年度賃金引き上げなどに関する第4回団体交渉を開催し、60歳以降の雇用等について議論しました。

来年4月に高齢厚生年金(報酬比例部分)の支給が段階的に引き上げとなることから、今通常国会において高齢者雇用安定法が改正される動きになっています。これは企業に対し「会社は60歳以降の雇用について、これまでの雇用に関する条件については撤廃し、65歳まで責任を持って雇用すること」を義務付けるものです。

J R 東海労は今交渉で、この法改正の趣旨に則って専任社員制度の雇用に関する条件を撤廃するよう会社に迫りました。しかし会社は「法律が変われば制度を変えざるを得ないが、現時点では条件に合わない社員はごくわずかであり、条件自体低いハードルなので変える気はない」と答え、さらに「法律を見て、条件を一律に撤廃しなければいけないのか、経過措置を付けなければいけないのか、法律の求められるものを見て決めていく」と答えました。これは経過措置として再雇用しない条件を残す考えも捨てていないということです。

これまでJ R 東海労組合員13名が専任社員に雇用されず、現職においても8名の組合員が不条理にもこの条件に落とし込まれています。J R 東海労にとってこの21名は、決して「ごくわずか」ではなく、多数という認識です。会社が、この「低いハードル」にあえてこだわる狙いは、明らかにJ R 東海労組合員を排除するためのものであり、絶対に認めることはできません。今交渉では、現時点において65歳定年制又は専任社員への雇用条件を撤廃し、65歳まで完全雇用するよう強く主張しました。

その他にも、専任社員の賃金改善、労働時間や休日、高齢者用の労働環境、社員と同等の福利厚生を求めました。しかし会社は、今後の社会の動向で検討はすると言いつつ、現状を変える気はないの一辺倒で議論は全くかみ合わず、会社の社員に対する冷酷な姿勢だけが浮き彫りになりました。J R 東海労は、以上のような会社の姿勢を許さず、最後まで奮闘します。

次回第5回団体交渉は、3月8日14:30からです。

以下、第4回団体交渉の議論内容です。

専任社員の雇用条件を撤廃せよ！

組合：会社は、再雇用の対象外となる基準を撤廃し、希望者全員を無条件で再雇用する考えはないと回答した。65歳定年制の要求とも関連するが、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給年齢が段階的に引き上げられていく。来年に向けて法改正もされる。65歳まで希望する者をすべて雇用すること。そのためには65歳定年制か、専任社員の雇用条件撤廃を求めることが要求の主旨である。来年以降に適用される改正されるであろう高齢者雇用安定法の主旨についての会社の考えを明らかにすること。

会社：法律についてはここで議論することではないが、会社としては決して高いハードルを設けているとは思っていない。現在の再雇用の基準は妥当である。しかし、法律が変わった際には法律に従って淡々と制度の改正をしていかなければいけないと考えている。

組合：法律の主旨については議論はしないのか。

会社：どのようなことか。

組合：65歳までは、会社がしっかりと雇用を確保しなさいという主旨である。

会社：この場で議論をするのはふさわしくはないが、会社は慈善事業をしているものではない。定年退職後に新たな雇用契約を結ぶため、一定の雇用条件を定めることは妥当である。

組合：法律によって基準を撤廃しなさいと変わるのではないか。

会社：法律が変わった場合には淡々と制度の改正を行う。

組合：変わった段階で制度の変更をするということか。

会社：その通りである。先取りする気は全くない。

組合：議事録確認の中に専任社員として雇用されない条件があるが、現行の法律に基づいて会社が独自で作ったのか。

会社：労使が議論した上で作ったものである。

組合：現在の雇用条件については、この間JR東海労は撤廃すべきだと要求をしてきた。懲戒処分3回以上、期末手当5回以上で専任社員に採用されなくなる。この懲戒処分3回、期末手当5回の基準とした会社の考えを明らかにすること。

会社：懲戒処分3回、期末手当5回は明確な根拠があるものではないが、どうして3回、5回かを話し合っても意味がない。協約上は、定年退職までの勤務成績が劣悪な者と決められているが、これだけでは社員が将来設計を考える上で十分ではないため、より踏み込んだ基準をお互いが議論の中で設定したものと認識をしている。希望した多くの方が採用されたいと考えているため、高いハードルを設けたとは思っていない。

組合：新しくなるであろう法律の主旨は、こういう条件を撤廃しなさいという主旨である。

会社：法律が変わるまでは、このままの制度でいく考えである。

組合：会社は高いハードルではないと主張するがそうは思わない。これまで真

面目に勤務してきた者がカットされている。真面目に仕事をやってきたが、たまたまミスを発生させてしまいカットされる。60歳まで真面目に仕事をしてきたのだから3回、5回という数値は酷い数値である。仕事ができないわけではない。新しい法律ができるのを待つのではなく直ちにこの基準を撤廃し、希望者全員を専任社員として採用すべきである。

J R 東海が世の中に先駆け雇用条件の撤廃をするべきである。

会社：健康で、意欲を持って働いていた者が専任社員としてすべてが当てはまるものではない。

組合：会社は低いハードルと主張するが、J R 東海労の組合員であった13人が専任社員として採用されなかった。

会社：会社全体で見れば希望した多くの者が専任社員に採用される水準である。

高齢者雇用安定法は高齢者の雇用を安定させる法律だ！

組合：専任社員に採用されない者は何人いるのか。また専任社員希望の何パーセントに当たるのか。

会社：この場では答えられない。

組合：高齢者雇用安定法は、高齢者の雇用を安定させる法律である。懲戒処分3回、期末手当5回の選別条件はこの法律の主旨に叶っていない。

会社：法律の枠内で制度は運用している。法に反していないので、何ら問題はない。

組合：法律に反していない根拠は何か。法律に書いてあるのか。

会社：法律に基準を設けてはいけないと書いてあるのか。

組合：基準を設けてはいけないとは書いてないが、何をよりどころにしているのか。

会社：どこかに法律は書いてあるのか。

組合：法律に条件を付ける項目はあるが、J R 他社を見た場合このような酷いハードルを設けているのはJ R 東海だけである。

会社：他社の条件が違うからJ R 東海が変えるというものではない。十分に多くの者が専任社員になっているので問題はない。

組合：J R 東海で決めるというが、世の中を見て決めていくものではないのか。あまりにも酷過ぎる制度である。

会社：法律が変われば、J R 東海の制度も変わらないとはならない。

組合：現時点でJ R 他社と比べて酷すぎる。

会社：J R 東海は、J R 東海の基準でやっていく。

組合：J R 東海内の制度であっても世の中の動向、周りの状況を見て決めるものである。低いハードルと主張するが、J R 東海は現職で8名がすでに期末手当5回以上減額され、60歳以上の雇用が断たれた。会社は十分機能していると主張するが、ふざけるな、なぜJ R 東海労だけ採用されな

い組合員が異常に多いのか。数の多さが差別をしていることを示している。

会社：会社は全体を見て高いハードルではないと考えている。

組合：全体を見ればたった13人、8人かもしれないが、J R 東海労から見れば21人も雇用されない。組合差別ではないか。

会社：組合別ではなく、会社は一人ひとりを見て判断している。

組合：議事録確認の文章はJ R 東海労の組合員を辞めさせるために作ったものである。

会社：違う。

組合：そうであるならば、なぜこのように異常な数となるのか。

会社：社員の個々を見て判断をしている。J R 東海労組合員が多いのかは知らない。

会社：知らないわけがない。

組合：会社が主張する全体を見ると機能しているのであれば、このような議事録確認はなくてもかまわない。

会社：会社は妥当だと考える。

組合：60歳になって、意欲と体力があれば全員を雇用するべきだ。基準を設けて雇用しないということはあまりにも冷たい制度である。

会社：あらかじめ提示されている条項であり、意欲を持って働いていれば決して高いハードルではない。

組合差別の意図的なカットを許さない！

組合：J R 東海労組合員に対して執拗に添乗を行い、指摘事項を積み上げ、ボーナスカットを繰り返していけば、専任社員に採用されない。

会社：それはこの前も議論したが繰り返してである。

組合：何回も言わなければ会社は分からない。

会社：何回も言うのであれば、議論できない。

組合：議論をしないということは問題だ。会社が、理解仕様としないから主張をしているのだ。

会社：話は聞いた。回答に変わりはない。

組合：専任社員の制度ができて採用条件ができて以降、如実に出てきたのが期末手当のカットである。J R 東海労の調査によれば、大阪の運輸所、東京の運輸所に多くのカット者が出てきた。今までカットされなかった組合員がカットをされはじめた。どうして東京と大阪の運輸所に多くのカット者が出るのか。毎年毎年、毎回毎回カットされる。どうしてだ。

会社：個々については、決められた期間の中で評価をしている。

組合：適切にやっていれば、こんなカット者はいない。

会社：会社は間違いなく適切に評価している。

組合：数字が物語っている。現場の所長や助役が変わってから増えている。

会社：会社は適切にやった結果である。
組合：そんなことはない。
組合：法の条文を見れば雇用条件を付けないこともできる。そうすれば、問題は一切なくなる。
会社：それはできるが、会社はそのような考えはない。
組合：60歳まで働いてきた労働力はもったいないと考えないか。
会社：健康で劣悪な健康状態でなければ65歳まで働いてノウハウを伝授されたい。
組合：そうであるならば、採用の基準はいらない。
会社：しかし勤務成績が劣悪であれば除外する。
組合：基準を設けなくて、採用すると不都合なことがあるのか。
会社：改めて雇用するのであるから、フィルターがあつてしかるべきである。
組合：なくても良い。正当性のある理由は何か。再雇用することでフィルターを設けることは理解できない。
会社：お互いが議論して作りあげてきたものであるから妥当である。勤務成績が悪い者は採用しない。
組合：会社が勤務成績が劣悪な組合員を作っているのだ。

60歳以上の社員は貴重な労働力！ 希望者全員を雇用するべきだ！

組合：現時点においては対立である。法律が変われば変わると主張しているが、来年の4月には制度を変えるのか。
会社：法律を見て、一律撤廃しなければいけないのか。経過措置を付けなければいけないのか。法律の求められるものを見て決めていく。どのような法律になるのか分からない中で議論はできない。現行の制度は妥当である。
組合：法律の案となるものが出ている。その法律案となるものの主旨は会社が65歳まで責任を持つことである。
会社：それは一部、一定の過程がある。仮定の話である。まだ法律で決まっていない。
組合：経過措置はどういうものか。再雇用しない条件を残すのか。
会社：法律ができなければ分からない。
組合：その時には組合の要求を制度に反映すること。又、すでに期末手当の減額が5回となり再雇用されない条件に8名の組合員が当てはまる。この条件をないものとする。
会社：そのようなことも含めて制度改正はやっていくことである。この場で議論することではない。
組合：制度改正のために組合の主張は、希望する全員を65歳まで雇用すること。期末手当5回のカットされている組合員は再雇用されない。カウントは

ないものとし再雇用をすること。60歳で雇用が保障されても、雇用条件である懲戒処分3回、期末手当カット5回の基準は適用しないこと。このことを制度に盛り込むこと。

会社：主張は聞いておく。

組合：組合の主張を組み入れれば会社にとっても良い制度となる。世の中にJR東海は、高齢者に手厚く面倒を見ている会社であると認められる。

会社：本当に良い制度とは、元気で定年退職を迎え、就業中は劣悪ではない労働条件で働けることである。

組合：それも良い制度の一つの条件である。会社は慈善事業ではないが、来年の4月に向かって組合が主張している制度に変えなければいけない流れになっている。60歳以上の組合員は貴重な労働力である。65歳定年制を導入すること。又は専任社員の雇用条件を撤廃すること。私たちは今後も申し入れをしていく。法案が成立次第、早急に成案を提案し、団体交渉を開催すること。

専任社員の基本給は一律20万円とすること！

組合：会社は専任社員の基本給は合理的な額を設定しているというが、組合の認識と異なる。専任社員として新たに雇用したというのであれば、皆同じである。一律20万円とすること。

会社：新たに再雇用したといっても職責が違う。会社としては合理的であり、妥当な額だと考えるので一律20万円とする考えはない。

組合：職責には役付手当で対応しているではないか。

会社：再雇用にあたり定年までの収入などを踏まえて額を設けているのであり、年金等を含めて総収入で考えれば合理的な金額である。

組合：60歳以降に再雇用されたということでは同じ条件である。基本給額を上げるべきである。

会社：専任社員の賃金水準は高い方である。

組合：専任社員で日勤勤務の社員は手取りで12万円程度になってしまう。高い水準とはいえない。

会社：それは税制の問題だ。

組合：税制の問題もあるが、これではモチベーションが下がってしまう。低い所に手厚くするべきだ。

会社：一律とはならない。職責に応じる。

組合：全員再雇用なのだから一律20万円が合理的である。

会社：会社は職責に応じて3段階にすることが現時点では合理的であると考えられる。

組合：来年4月以降、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給年齢が引き上げられるが、これまでの基本給額では年金分が不足する。どのように考えているのか。

会社：年金支給年齢の引き上げについてはこのままで行くのか、変更するのかを含めて検討している。

組合：来年以降の素案はないのか。

会社：現状維持なのか賃金を引き上げるのか、いくつか考えているがどのような形になるかは検討中である。何も考えていないということではない。

組合：組合としては専任社員の基本給一律20万円を要求する。また制度の変更がある場合はすみやかに団体交渉を開催すること。

専任社員の契約満了報労金の 区分を廃止し増額すること！

組合：契約満了報労金の区分を廃止し一律とし、金額を増額すること。また現在は勤続年数に応じて金額が逡増するが、比例して増額するようにすること。

会社：職責による区分と金額は合理的なものであると考える。金額が逡増するのは専任社員に長期で働いてもらうための動機付けである。

組合：満了報労金が逡増するため、無理をしてでも5年間勤めなくてはならないと考える組合員がいる。また、途中で辞めざるを得ない専任社員からすれば、不公平な制度である。満了報労金は勤続年数に対して比例するようにすること。

会社：個々の問題はあるだろうが、満了報労金は希な制度であり、極めて優れたものである。未来永劫変えないものではないが、現時点では変えるつもりはない。

組合：組合員の声は逡増ではなく比例して上がることを望んでいる。専任社員に暖かみを持ってほしい。

会社：だから報労金がある。まさに労に報いる制度であり、極めて優れた制度だ。意見は聞いておくが、問題ないと考える

組合：区分によって満了報労金にも差が付けられる。65歳まで働いてなお差が付けられるとは、いかがなものか。モチベーションが下がることになる。

会社：再雇用時の職責に応じており、妥当で適正なものである。いたずらに差を付けているわけではない。

組合：鉄道業はチームワークで成り立っている。差を付けるべきではない。

会社：意見は聞いておくが現時点では一律にするつもりはない。

組合：専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し増額することを要求する。

専任社員の労働条件は賃金と年齢を考慮すること！

組合：回答では、「専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有するものを雇用しており、高齢者であることを

理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない」としているが、高齢者である専任社員と社員を同様に扱うということか。

会社：体のこととか必要な配慮はしているが、専任社員としては考えていない。

組合：どういうことか。

会社：高齢者に限らず、体調不良などで業務に支障がある場合は異動等の対応をしている。

組合：また「短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく」と回答しているが、どのように検討しているのか。

会社：社会的な要請を見ていくが、鉄道業にはそぐわないと考える。簡単にできるものならば行っていくが、乗務員では行路が組めない。非効率であり困難だ。冷たいと思われるかもしれないが、多くの専任社員に満了まで働いてもらうにフルタイムで働いてほしい。

組合：J R他社では高齢者交番を組んでいる会社もあるではないか。J R東海でできないはずがない。

会社：他の社員に影響が出ることになる。

組合：要員が増えるからか。

会社：そうだ。会社は最も効率の良い方法をとる。

組合：専任社員は賃金が社員の約半分である。要員が余計に必要になっても良いではないか。

会社：短日数勤務や短時間勤務ではフルタイムより賃金は下がることになる。

組合：賃金が下がれば短日数勤務や短時間勤務ができるのか。

会社：乗務員では難しい。特に泊まり勤務が主体になる職種では困難だ。フルタイムが基本である。妙案があれば聞かせてほしい。

組合：あれば行うのか。

会社：要員を余計に必要とせず、コストのかからない方法ならば実施したい。

組合：短日数勤務や短時間勤務では、フルタイムより要員やコストがかかるのは当たり前である。高齢者の体力面等に配慮した勤務形態を作るべきである。

会社：体力に余裕のある方はフルタイムで頑張っていたきたい。安易に選択肢を作ることで、多くの専任社員が短日数勤務や短時間勤務を希望した場合に技術継承等に支障が出る。できるだけフルタイムで働いてほしいと考えている。

組合：65歳まで勤め上げたい人には、体力に応じた選択肢があってしかるべきだと考える。フルタイムでないと技術継承ができないとは考えられない。来年以降は無年金期間が発生することになる。体力面から専任社員として働くことを躊躇していた人も働かざるを得なくなる。安全上も問題となるので配慮するべきだ。要員などコストもかかるであろうが実現していくこと。

会社：高齢者に対する思いは一致する。現時点は回答したとおりである。

組合：重いがあるならば要求を実現すること。

専任社員の私傷病欠勤期間を180日とすること！

- 組合：専任社員の私傷病による欠勤期間はなぜ90日なのか。
- 会社：社員は勤続10年以上で180日となるが、10年未満では90日である。専任社員は新たに雇用されて5年間の雇用であるので欠勤期間は90日とした。
- 組合：この欠勤期間を終えても出勤できず退職せざるを得なかった人はいるのか。
- 会社：分からない。極めてたくさんの人が退職しているならば考えなくてはいけませんが、現在のところ多いとは思わない。現状の90日で十分と考える。
- 組合：病弱者に配慮すべきである。無理をして出勤してくる人があるのではないか。
- 会社：働ける状態だから出勤するのではないか。
- 組合：60歳で定年を迎え、そのまま専任社員となっているのだから、勤続年数は通算して考え、欠勤期間は180日とすべきである。
- 会社：条件としては新たな契約なので90日で十分である。
- 組合：例えば骨折した場合などは高齢になれば90日で完治することが困難な人もいるはずだ。
- 会社：個々によって差がある。会社としては90日とする。
- 組合：J R 東日本の再雇用制度では欠勤期間は180日である。専任社員のことを考え欠勤期間を180日とすること。

専任社員の社宅への入居等 福利厚生は社員と同等とすること！

- 組合：回答では「専任社員の福利厚生はほぼ社員と同等」としているが、同等でない部分は何か。
- 会社：そもそも福利厚生は団交事項ではないが、社宅と提携小口融資（提携ローン）以外は同じである。
- 組合：回答にある「社員としての間に住宅等のライフプランの実現に対する手当が十分なされていると考える」とはどういうことか。
- 会社：社員の内に住宅の購入等のために福利厚生として手当（準備）がされているということである。
- 組合：認識が異なる。住宅を持っていない人も多い。
- 会社：家を持っていない人はどうしようとしていたのか。
- 組合：賃貸住宅に居住していた人は、専任社員になり賃金さが下がることで負担増となる。社宅希望者には会社が入居を認めるべきだ。
- 会社：会社として社宅を準備する必要はない。

組合：社員の間にライフプランが崩れる場合もある。

会社：それは誰でもあり得ることだ。リスクは誰にでもある。

組合：社宅の有効活用というメリットもあるではないか。専任社員が社宅への入居を希望するは認めること。

以 上

**次回の第4回団体交渉は、3月8日に開催
します。誤支給、諸手当、労働条件の議論か
らとなります。**

**職場からの闘いと結合し諸要求獲得に向
けて、共に闘いましょう！**