

業 務 速 報

NO. 822

2012. 9. 2

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2012年度協約・協定改訂第4回団体交渉 60歳以上の雇用条件を撤廃せよ！ 一方的な休日出勤を廃止せよ！ 20日の年休取得できる要員体制を！

本部は8月31日、2012年度協約・協定改訂第4回団体交渉を行いました。今回は労使関係及び60歳定年関連、専任社員の雇用条件・労働条件等、運輸系統の社員運用、休日出勤問題、年休問題など35項目について議論しました。

主な議論は以下の通りです。次回第5回団体交渉は9月5日です。

不当労働行為はやめること！

組合：本社が地方の苦情処理会議事務局に介入した。やめること。

会社：事務局は、公正公平に運営をしている。単なる事務機関でありその様なことはしていない。

組合：労働委員会の命令を直ちに履行すること。

会社：労働委員会の命令に対しては適切に対応をしている。

組合：社長名の謝罪文なのに社長が手交しないなど、組合は労働委員会の命令を履行しているとは思っていない。謝罪の意思が感じられない。形式的なものであり、謝罪になっていない。

組合：会社施設使用申請時、参加者氏名を記入させることはやめること。

会社：会社の施設管理権の範疇でやっている。

組合：基本協約には氏名まで記入して申し出せよとはなっていない。

会社：それぞれの職場でセキュリティ確保のためにやっている。やめるつもりはない。

組合：必要ない。対立だ。

定年延長で高齢者雇用を達成せよ！

組合：会社は高齢者雇用についてどのように考えているのか。

会社：継続雇用という現在の仕組みで十分と考えている。

組合：J R 東海労は継続雇用・専任社員制度ではなく65歳まで定年延長を求める。

会社：65歳まで定年を伸ばせば賃金カーブとか退職金の問題が出てくる。退職金の支払いが5年延びる。それは困るという社員もいるのではないか。

組合：たとえば60歳でポイントによる退職金を支払い、後は専任社員制度の契約満了報労金のような形で支払うなど、やり方はある。

会社：意見としては聴いておくが現時点では定年延長は考えていない。

組合：54歳で出向に出ると65歳まで10年以上出向先で働く社員も出てくる。技術力を後輩に伝え指導することが安全・安定輸送の根幹をつくる。このような面からも54歳原則出向はやめること。

会社：54歳以上の方も貴重な戦力と考えているし技術力継承も大事だと考えている。貴側の考えを十分聞き総合的に勘案して出向は考えていきたい。現時点で54歳原則出向をやめる考えはない。

組合：労働条件の悪いところへの出向は許されない。

会社：労働条件は個々の企業によって違う。

組合：出向に当たっては本人の意思を尊重し強制はやめること。出向することについて理解を得る取り組みを行う、と議事録確認にある。

会社：理解を得る取り組みは行っている。

組合：議事録確認にまで謳っているということは、理解を得られない出向はさせないということだ。

会社：それは貴側の理解が間違っている。

組合：そんなことはない。過去において労使が協議し、わざわざ「理解を得る」と議事録確認したということは理解を得られない出向はだめだということだ。

会社：議事録確認通り、理解を得る取り組みは行っている。

組合：対立だ。

希望者全員を再雇用せよ！

組合：改正高齢法が成立した。法律施行に先駆け、現行の専任社員雇用基準を撤廃すること

会社：高齢法改正に伴い厚労省から指針が示されると思うが現行の基準は法的に問題ないし適切だ。最低クリアして頂きたい。今年度は変えるつもりはない。

組合：来年度以降60歳になる組合員で、すでに専任社員として再雇用しないと

通告されている組合員がいる。高齢法改正の主旨に基づきこのような組合員を救済すること。

会社：今後出される指針にもよるが無年金状態を解消するというのが法改正の主旨だから法律に基づいて無年金状態となる方をなくす、ということである。

組合：では再雇用しないとされている組合員も専任社員として雇用するということだな。

会社：無年金状態は解消するということ。ただ経過措置は認められているので導入するつもりである。

組合：法改正の主旨に基づき現行基準で再雇用しないとされている者も65歳まで再雇用すること。

会社：そのつもりはない。今ある基準は適切だ。

組合：厚労省指針が出れば現行基準を変えるのか。

会社：指針の内容にもよるが指針に抵触する部分が出てくれば変えることになる。法律や指針に基づき適切に行う。

組合：専任社員制度が当然変わってくるがスケジュールはどうなっているか。

会社：厚労省指針が出ていないのでなんともいえないが、提案なり説明なりしていく。

組合：議論の時間を十分とれるよう提案すること。

組合：専任社員の基本給を一律20万円とし契約満了報労金を引き上げること。また来年度以降、厚生年金の支給年齢が引き上げられ年金分が減収となる。基本給を増額すること。

会社：当社の60歳以降の方の賃金水準は高いし十分と考えている。そのつもりはない。

組合：専任社員の労働条件は年齢を考慮したものにする。

会社：回答通りフルタイムが基本である。ハーフタイムという方法があるのは承知しているが乗務員勤務などへの導入はむずかしい。

組合：JR他社にはあるので導入を検討すること。

駅異動者の希望をきちんと聴け！

組合：運輸系統社員が異動する場合本人希望を前提とし強制しないこと。

会社：3職種を経験することが有用であり取り扱いを変えるつもりはない。

組合：駅への異動者の労苦に報いるため特別加算を行うこと

会社：業務上に必要な異動である。駅に異動すれば手当が高い。これ以上手当するつもりはない。

組合：現在、駅へ異動している社員の元職場への復帰時期を明らかにすること。

会社：本人の能力、適正で駅に残ったり戻ったりしている。明示することはできない。

組合：駅に異動する対象者から国鉄採用者を外すこと。

会社：JNR採用者を対象から外す考えはない。ただ対象者が少なくなっているという認識はある。個人の能力に基づき行っていく。

組合：駅から運輸職場に帰るにあたり希望を聴かない職場がある。

会社：本人の希望を聴く機会は設けている。

組合：本人に聴かれた自覚がない。希望を聴く機会をきちんと設けること。

一方的休日出勤を解消せよ！

組合：一方的休日出勤が常態化している。解消するつもりがあるのか。

会社：休日出勤削減にはつとめていくがゼロにすることは困難ではないかと考えている。

組合：適正な要員を配置しないからだ。

会社：「6泊程度」から削減に努めてきて今がある。

組合：JR東海労は休日出勤一般を否定しているのではない。きちんと要員配置をすれば一方的休日出勤はなくなる。

会社：業務には波があり、その波のピークにあわせて要員をあわせるつもりはない。

組合：業務には波があるというが波には山もあり谷もある。

会社：それも考慮して2泊程度だ。採用、乗務員養成など要員対策はしっかりやっていく。

組合：休日出勤指定は本人の承諾を得ること。

会社：就業規則で社員には休日勤務を命じることがあるとされており、本人の承諾が必要とは考えていない。

年休を失効させている現実を直視せよ！ 年休が取得できないことを社員の責任にするな！

組合：依然として年休取得が困難である。時季変更権を行使するなら変更後の時季を指定せよ。

会社：業務の正常な運営を妨げる場合に時季変更権を行使している。現行の取り扱いを変更するつもりはない。

組合：昨年の発給数はどのくらいか。

会社：おおむね17日であった。十分な数だと考える。

組合：それは「森を見て木を見ていない」ということだ。年休を申し込んでも取れない社員は大勢いるのだ。

会社：申し込む時期や同じ日に大勢の方が申し込めば取れないこともある。

組合：そんなことはない。社員の側は年休を消化するために努力している。年休が欲しい日でなくても年休を流さないために入りそうな日に年休を申し込んだりしているのだ。それでも年休が流れる。適正要員を配置しないから年休取得が困難なのだ。臨時列車、波動業務に対応した要員を配置すること。

会社：適正要員は配置している。

組合：全員が20日間年休取得できるのにこしたことはないが、次善の策として少なくとも年休を流さないために年休の順位を月ごとから日ごとにするなども必要ではないか。

会社：職場それぞれで決めていることである。

組合：本社として調べて指導すること。

組合：失効した年休は5日を限度に保存休暇として累積できるが、失効数から5日を差し引いた数だけでも買い上げること。

会社：世間水準を上回る取得数となっており買い上げる考えはない。

組合：世間水準を上回る取得数というのが年休を失効させている現実もある。この現実についてどう考えているのか。年休が失効する現実を良しとしているのか。

会社：会社としては年休の申し込みに対して、事業の正常な運営を妨げる場合には時季変更権を行使している。その上で失効する社員がいることは認識している。

組合：時季変更は適切に行われていない。時季変更権は年休を入れないためのものではない。

会社：これまでの取り扱いで問題ない。

以 上

※ 第5回団体交渉は9月5日です。