高年齢者等の雇用の安定に関する法律の一部を改正する法律についての団体交渉開催

改正高齢法の趣旨は65歳までの雇用だ！

希望者全員を65歳まで雇用すること！

継続雇用はJR東海で専任社員として雇用！

本部は12月10日、「高年齢者等の雇用の安定に関する法律の一部を改正する法律」に関する『申第21号』専任社員の雇用に関する協約の改訂その他に関する申し入れ、『申第22号』追加申し入れの団体交渉を開催しました。本部は、法律の改正の趣旨に基づき、継続雇用を希望する60歳以上組合員全員が専任社員として雇用されるよう精力的に交渉しました。

会社は、法律では経過措置として「基準」を利用しても良いとなっている。基準は極めて合理的であり問題はないとして、改正法施行後も、基準を活用し希望者全員の65歳まで雇用を認める考えはないとしました。これに対し、基準の一つであるボーナスカットは、組合差別として恣意的に行われている。基準は撤廃し、この間蓄積されて処分回数とボーナスカットの回数はリセットすることを強く迫りました。改正高齢法の趣旨は希望者全員を65歳まで雇用することであり、年金支給年齢に達しても雇用を打ち切ることなく、年金の満額支給である65歳まで雇用することを主張しました。

<申21号会社回答>

1. 専任社員の雇用条件等について

- (1) 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（厚労省告示第560号）では「心身の故障のため業務に耐えられないと認められること、勤務成績が著しく不良で引き続き従業員としての責務を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる」とされている。会社は改正高齢法施行に先立ち、協約及び就業規則に新たな解雇事由、退職事由を盛り込まないこと。

【回答】

解雇事由や退職事由については、必要に応じて変更するものである。

- (2) 改正高齢法の趣旨を踏まえ、60歳未満にもかかわらず現行制度で専任社員として継続雇用の対象外とされている社員についても希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の内容並びに高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の内容を踏まえ、経過措置の適用等も考慮した上で適切に対応していく。

- (3) 改正高齢法では付則第3項に基づく経過措置が認められているが、改正高齢法の趣旨を踏まえて経過措置を導入しないこと。従って老齢厚生年金（報酬比例部分）が支給される年齢に達した以降も、雇用対象者の採用基準を適用することなく、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

(2) に同じ。

- (4) 「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」などとする採用基準を撤廃すること。

【回答】

(2) に同じ。

- (5) 改正高齢法の趣旨は、具体的には「希望者全員が65歳まで継続雇用されること」である。しかし、一方で同法は「定年後も就業規則の解雇、退職事由に該当する者については離職させることができる」としている。「就業規則の解雇、退職事由に該当する者」とは、具体的にはどのような場合を想定しているのか明らかにすること。

【回答】

法解釈であれば直接関係箇所に問い合わせされたい。

2. 専任社員の労働条件等について

- (1) 専任社員の労働条件については、高齢者個々の体力や意欲の個人差に対応させ高齢者が安心して働けるものとする。具体的には、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成すること。

【回答】

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者を雇用しており、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。尚、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ふまえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では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、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており導入が難しいと考えている。

(2) 2012年度協約・協定改定交渉の中で会社が提案した、年金支給年齢までの専任社員の基本給の区分を見直し、一律200,000円とすること。

【回答】

専任社員の基本給については、職責に応じて3段階の額（180,000円、190,000円、200,000円）を設定することとしており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については世間相場と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうとも、今回のように賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。また、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

(3) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

【回答】

(2) に同じ。

(4) 専任社員の雇用契約の終了について「私傷病により引き続き90日欠勤し、なお就業できない場合」を180日欠勤とすること。

【回答】

その様な考えはない。

(5) 福利厚生については社員と同等とすること。特に社宅については社員と同等の入居条件とすること。

【回答】

専任社員の福利厚生の内容は、社員とほぼ同水準にあり、社宅についても一定の条件を満たす場合には使用を認めている。専任社員の社宅入居要件については社員の持家促進策として提携住宅ローン及び利子補給制度を制定したことを踏まえ定めたものあり、廃止する考えはない。

3. 改正高齢法が成立し「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」が出される段階において、厚生労働省からの調査又は指導等があったのか、明らかにすること。

【回答】

団体交渉事項ではないので、必要があれば直接関係箇所に問い合わせされたい。

4. 改正高齢法の趣旨を踏まえ、定年は65歳とすること。

【回答】

60歳以降の雇用については、改正高年齢者雇用安定法の規定に基づき、当社においては専任社員制度を設け65歳までの雇用を保障しているところであり、現段階において定年を延長する考えはない。しかしながら高齢者雇用のあり方については、不断に検討を重ねていく考えである。

5. 「54歳原則出向制度」を廃止すること。

【回答】

54歳以上の人事運用は、60歳定年制実施に伴う在職条件の一つとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えているため廃止する考えはない。ただし、一部の職種、地域において、要員需給等により現職を継続する場合もありうる。

< 申22号会社回答 >

1. 改正高齢法第9条2では「継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする」と規定している。

J R東海をこの規定における事業主とした場合の、特殊関係事業主の具体的企業名をすべて明らかにすること。

【回答】

専任社員については、就業規則等の規定どおり特殊関係事業主が雇用することはない。

2. 厚生労働省は改正高齢法第9条2について、「継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける」と説明しているが、会社は60歳定年で退職となる社員を専任社員として引き続き雇用することなく、同法で規定する特殊関係事業主というグループ

企業に雇用させることを想定しているのか明らかにすること。

【回答】

1. に同じ。

3. 60歳定年で退職となる社員が専任社員を希望する場合は、特殊関係事業主に雇用させることなく、会社が専任社員として引き続き雇用すること。

【回答】

1. に同じ。

<主な議論>

新たな解雇事由、退職事由を盛り込まないこと！

組合：厚生労働省の『指針』では「解雇事由又は退職事由と異なる運営基準を設けることは改正高年齢法の主旨を没却するおそれがあることに留意する」とある。会社は改正高年齢法の趣旨を踏まえて協約及び就業規則に新たな解雇事由、退職事由を盛り込まないこと。

会社：回答通りである。解雇事由、退職事由というものは必要に応じて変更することはある。

組合：今回変更することもあるのか。

会社：成案を得ていないので何とも言えないが、必要に応じて変更する。世間動向や当社の解雇事由、退職事由のあり方を考えながら決めていく。

組合：組合は協約及び就業規則に新たな解雇事由、退職事由を盛り込まないことを強く要求する。

『改正高年齢法』の主旨は 希望者全員を65歳まで雇用することだ！

組合：『改正高年齢法』の主旨は希望者全員を65歳まで雇用することである。厚生労働省は『改正高年齢法』の概要について「継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める規定に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる」としている。しかし、『専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認』にある「年度初年齢49歳の年度からの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、出勤停止、減給、戒告、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」とした基準によって継続雇用の対象外とされている社員がいる。この基準によって専任社員に雇用されない社員についても、希

望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

会社：会社は継続雇用にあたって一定の基準は設けているが、これは極めて合理的であり不当なものではない。今後60歳断面での適用は『改正高齢法』の主旨により、今までの労使協定がそのまま適用できないということは承知している。しかし基準を撤廃して全員を65歳まで雇用する考えはない。経過措置が認められているのでこれを利用していく考えである。

組合：来年4月から新しい法律が適用されるのだから基準の蓄積は白紙に戻すべきである。

会社：リセットすることはない。今年度中に基準を設けていた会社は来年度も基準を設けることができる経過措置がある。経過措置は使っても良いとなっているので使うつもりである。

組合：法律が新しくなるのだからリセットするべきだ。

会社：意見としては分かるが、これまでの基準は合理的なものであり、リセットするとはならない。

組合：これまでの蓄積はリセットし、希望者全員を65歳まで専任社員として雇用すること。

経過措置導入反対！65歳まで専任社員として雇用せよ！

組合：確認するが、『専任社員の雇用に関する協約』第2章「雇用」第2条の第1項から4項が基準ということで良いか。

会社：それが基準であり、個別具体的な内容が『専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認』に書いてあるものである。これは合法的なものであり、極めて合理的なものである。

組合：『改正高齢法』が施行されても経過措置によって基準を適用するということか。

会社：その様なことも考慮して考えている。使っても良いというものは使っていく考えである。

組合：報酬比例部分の年金が支給されるまでは雇用するということか。

会社：『改正高齢法』では経過措置は認められているが、無年金の期間は雇用することになっている。60歳断面で今までの基準に合致するからといって雇用しないということはない。60歳以降は基準をクリアしていなければ無年金期間のみの雇用となる場合もある。ただし、60歳断面で就業規則の解雇事由、退職事由に該当する方は継続雇用とはならない。

組合：『専任社員の雇用に関する協約』第2章「雇用」第2条の第1項から4項と『専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認』にある内容は60歳断面では使わないということで良いか。

会社：その基準は使えないことになる。

組合：経過措置を適用しても良いとされる61歳から64歳までに報酬比例部分の年金が支給される方が、現在ボーナスカット4回だったとして来年4月以降にボーナスカットされた場合は5回のカットとなるが、経過措置の適用で報酬比例部分の年金支給年齢までの雇用となるのか。

会社：まだ成案を得ていないが適用になると思う。会社の考え方としては、今までは定年時に基準に合致していれば継続雇用しないとしていた。経過措置が適用される断面で定年時に基準をクリアしていなければ経過措置で認められている年齢までの雇用となる。

組合：年金が65歳まで支給されず、経過措置が適用されない年齢の者には60歳断面での基準を別に作るということか。

会社：65歳まで引き上がった状態では経過措置はなくなる。

組合：その時の基準はどうなるのか。

会社：60歳時点で継続雇用するかどうかの判断は、就業規則等に定める解雇事由か退職事由に合致するかである。

組合：65歳以降に年金が支給される者は60歳断面でボーナスカットが5回あったとしても65歳まで雇用されるということで良いか。

会社：65歳まで雇用しなくてはならないことになる。

組合：組合として『改正高齢法』の主旨は希望者全員が65歳まで雇用されることであると認識している。経過措置は導入しても良いということであり、導入しなくても良いのである。従って経過措置は導入しないこと。

生活の糧を奪う恣意的なボーナスカットを許さない！

会社：会社として経過措置は必要なものと考えている。無年金状態はつくらないとなっている。会社は高いハードルを設けているわけではない。経過措置は法律の範囲内で設けている。

組合：『改正高齢法』の大きな主旨は65歳までの安定した雇用である。無年金期間がなくなるようにというが、65歳までの雇用確保が大前提である。企業として経過措置を使わなくても良いではないか。

会社：法的には何ら問題はない。

組合：問題有りと考える。

会社：60歳以降も働きたいのであれば普通に働けば良いのである。

組合：組合員は真面目に働いている。それでも基準に引っ掛けられるのである。

会社：引っかけるということはしていない。そうならないように努力すれば良い。

組合：恣意的にボーナスカットを行っているからではないか。

会社：それは制度の話ではなく個別の話である。会社は公平・公正に行っている。

組合：会社は無年金状態をなくすと言っているが、退職すれば報酬比例部分は10万円から多くても12万円である。これでは生活できないではないか。生活ができないから65歳まで雇用することが重要になってくるのだ。

会社：会社は法の定めにより適正に行っている。年金額をいわれても企業として対応できない。

組合：企業として65歳まで雇用すれば良いのである。

専任社員が安心して働ける勤務形態をつくるべきだ！

組合：厚生労働省の『指針』では「短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること」とある。専任社員が安心して働けるためにも、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成するべきである。

会社：努力義務があることは分かっているが、現時点においては難しいと考える。

組合：JR他社では高齢者用の勤務や交番、ハーフタイム制を実施している会社があるが、法改正を機に実施する考えはないのか。出面で要員確保をすることはこれまでも変わらないことであり、検討しているというだけでは実現できないではないか。

会社：貴重な戦力である専任社員はフルタイムで働いていただきたいと考えている。また高齢者から若手への技術継承をしっかりと進める上でもフルタイムで働いてもらいたい。

組合：若手への技術継承は大切なことであるが、専任社員の方は多くが出向に出ており、若手への技術継承として接する機会がないのではないか。

会社：現在、各系統も出向は抑制の動きにある。系統により温度差はあるが若手への関わりは行われている。

組合：技術継承がしっかりできるような環境をつくるべきだ。仕事に行って疲れ果てて帰ってくるようでは技術継承などできない。

会社：一緒に働きながら技術継承をしていく方が効果的である。

組合：法改正を機に短時間勤務制度、隔日勤務制度などを導入するべきである。導入できないのは要員問題ではないのか。この間ずっと議論をしながら何もしていないではないか。養成などを計画的に行うべきである。

会社：現状ではそういう状況ではない。効率が悪くなる

組合：努力義務に向けた取り組みを行うべきである。

専任社員の基本給、契約満了報労金を増額せよ！

組合：専任社員の基本給は一律20万円にするべきである。

会社：専任社員の賃金は職責に応じているのは当然である。額についても賃金

水準は極めて高い水準にある。一律にする発想はない。契約満了報労金についても一律にすることは考えていないし、逡増していく仕組みを変更する考えもない。

組合：会社は2012年度協約・協定改定交渉の中で「専任社員の労働条件の変更」として専任社員の基本給の引き上げを提案した。会社は第8回団体交渉で「平均すれば8～9割の補填できると思う。足りない方も出るかもしれない」と言っているが、年金補填分として全額が補償されるようにするべきである。

会社：国の制度が変わった中で会社として補填分として検討した結果、増額することとした。会社としては十分であると考えている。年金補填分は会社が全て持てるものではない。

組合：社員感情としては年金として支給されていた部分に満たないことに不満がある。年金全額の補填をするべきだ。

会社：前回提案した内容を変えるのは難しい。

組合：年金がなくなっても影響が出ないまで賃金を引き上げるべきだ。専任社員の基本給は一律20万円にすること。

専任社員の私傷病欠勤を180日とせよ！

組合：高齢者になればなるほど私傷病にかかる可能性が高くなり回復にも時間がかかる。専任社員の私傷病による欠勤を180日とすること。

会社：専任社員は契約期間が極めて短いため180日では長いと考える。90日は妥当である。

組合：あまりにも高齢者に冷たいのではないか。90日で私傷病が回復しないで退職せざるを得なかった方もいる。

会社：いるかどうかは分からない。

組合：現実に存在する。JR他社においても180日としている会社があるので180日とすること。

会社：この設定は国や法律に定められたものではない。会社として不都合に短いとは考えていない。90日で十分と考えている。

組合：90日では短いから要求している。専任社員の私傷病による欠勤を180日とすること。

厚生労働省から指導はあったのか？

組合：厚生労働省からの調査や指導等があったのか。

会社：法律に基づいた議論はするが、その前段でどのようなことがあったかを話すことはない。直接問い合わせれば良い。

組合：組合から会社へ、基準の撤廃や経過措置を導入しないこと等を申し入れているが、こうしたことへの厚生労働省からの指導などはあったのかということである。

会社：話すことではない。

組合：答えないことを確認する。

65歳まで安心して働くために65歳定年制を！

組合：会社は現在の継続雇用を続けていくということか。

会社：現時点ではそう考えている。

組合：いずれは65歳定年制の導入を考えているのではないか。

会社：現時点での専任社員制度、定年制、世間の動向や、法の要請などがあるかもしれないのでここでは何とも言えない。

組合：組合は継続雇用制度ではなく65歳定年制を要求する。

時代に合わない54歳原則出向を廃止せよ！

組合：現在の専任社員制度は65歳までの雇用となっている。54歳原則出向で出向となれば、10年以上も出向先で勤務する社員が出てくる。54歳原則出向は技術継承等の観点からも廃止すること。

会社：高齢者の雇用の場を広く確保する観点から54歳原則出向は十分機能しているので廃止する考えはない。

組合：一般的に出向先の労働条件はJ R東海よりも悪く休日数も少ない。実質的に65歳まで雇用される現在の環境下で54歳で出向に行くことは社員本人への体力負担も相当大きくなる。従って54歳原則出向を廃止すること。

会社：出向先会社の労働条件は出向先会社が考えるものであり、回答の通りである。

組合：会社は出向は抑制傾向にあると言っていたが、全社的に抑制に向かっているのか。

会社：抑制に向かっているわけではないが要員需給が厳しい状況にある。

組合：組合としては、65歳まで働くことから54歳原則出向ではあまりにも長い期間を出向先で働くことになるので、54歳原則出向は廃止することを要求する。

グループ企業での継続雇用は行わないことを確認！

- 会社：専任社員は専任社員就業規則によって就業しており、それを定めているのはＪＲ東海本体であり、専任社員はＪＲ東海本体が雇用することになっている。特殊関係事業主が直接雇用することは考えていない。
- 組合：会社は60歳定年で退職となる社員を専任社員として引き続き雇用することなく、同法で規定する特殊関係事業主というグループ企業に雇用させることを想定しているのか。
- 会社：現行はその様な枠組みがないので考えていない。ＪＲ東海本体が直接雇用した上で専任社員となり、本体もしくは出向先で働くことになる。少なくとも60歳の段階でＪＲ東海以外の企業が直接雇用することはない。
- 組合：60歳以降はＪＲ東海が責任を持って雇用することで良いのだな。
- 会社：今まで通りのフレームで考えている。
- 組合：『改正高齢法』では特殊関係事業主が雇用することも認められたが、ＪＲ東海はその雇用形態はとらないということと、特殊関係事業主に雇用させることはないということが良いか。
- 会社：Ｌ５等級以下については、専任社員として就業規則等の規定通り特殊関係事業主が雇用することはない。

以 上