

**高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
「専任社員の労働条件の変更」について提案される！**

新たな差別を生み出す「専任V」の新設反対！

経過措置導入反対！希望者全員を65歳まで雇用せよ！

本部は12月13日、「高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」について団体交渉を開催し、会社から「専任社員の労働条件の変更」について提案がありました。

会社は、これまで専任社員として雇用しない基準をつくり、多くの仲間を雇用しませんでした。しかし来年4月1日に施行される「高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」（以下改正高齢法）では、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されます。会社は、いわゆる基準によって専任社員への雇用を拒否できなくなったのです。これまで本部は会社に対し、「改正高齢法の趣旨は希望者全員を65歳までの雇用することだ」と粘り強く交渉しました。今回の提案では基準が削除されたものの、経過措置が導入されています。これは、来年4月以降に定年となる方でも基準に該当していた方は、65歳まで雇用されず老齢厚生年金の報酬比例部分の支給年齢までしか雇用されないということです。

また、会社は専任社員の新たな区分として、基本給を16万円とする「専任V」を設けました。契約満了報労金も「専任I」と比較して5～25万円も低額なものです。この区分には上記経過措置の該当者に限らず、全社員を対象にこれまでの基準と同様の「49歳以降の10年間にボーナスカット5回以上」等を新基準として該当者を「専任V」へ落とし込め、賃金面で格差をつけるという新たな差別です。会社はボーナスカットをこれからも差別の温床として活用しようとしているのです。

この他には、解雇要件、退職要件を新たに盛り込まないことや、関連企業による継続雇用は許しませんでした。私たちが求めていたものにはほど遠い制度が提案されました。本部は、「専任V」の新設は断じて認められない。経過措置を導入しないこと等を主張し、提案を持ち帰り検討としました。

<会社提案資料>

専任社員の労働条件の変更

平成 25 年 4 月 1 日に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が施行されるに伴い、専任社員の労働条件について、以下のとおり変更する。

1 内容

社員が定年退職後に雇用を希望する場合であっても、基本協約第 22 条第 1 項に定める退職事由及び同第 23 条に定める解雇事由と同様の事由がある場合には継続雇用しないこととする。また、これまで専任社員の雇用に関する協約第 2 条第 1 項の規定に基づき継続雇用の対象外としていた事由に該当する者については、平成 25 年 4 月 1 日以降、今回新たに設定する専任Ⅴとして、在職老齢年金の支給開始年齢まで雇用することとする。

(1) 継続雇用するための条件

- ・基本協約第 26 条第 4 項を以下のとおりとする。

(定年)

第 26 条

4 会社は、定年退職後も雇用を希望する組合員について、専任社員の雇用に関する協約に基づき、定年退職日までに次の各号の 1 に該当する場合を除き、定年退職日の翌日から雇用する。

- (1) 病気休職又は自己都合休職の休職期間満了後、なお復職できない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないと認めた場合。
ただし、業務上の災害により療養中の場合は、療養開始後 5 年を経過し傷病補償年金を受けている者、また通勤災害により療養中の場合は、療養開始後 5 年を経過した者に限る
- (3) 国務大臣、国会議員又は地方公共団体の長に就任した場合
- (4) 懲戒による解雇処分相当の事由がある場合
- (5) 勤務成績が著しく不良で、解雇が相当と認めた場合
- (6) 業務量の減少その他経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合
- (7) その他解雇が相当と認められる事由がある場合

- ・専任社員の雇用に関する協約第 2 条第 1 項第 1 号から第 4 号を削除し、以下のとおりとする。

(雇用契約及び期間)

第 2 条

会社は、定年退職後も雇用を希望する組合員について、基本協約第 26 条第 4 項各号の 1 に該当する場合を除き、専任社員として雇用する。

(2) 雇用契約が終了となる条件

- ・専任社員の雇用に関する協約第3条第1項第3号に「(ただし、第6号に該当する場合を除く。)」を加える。
- ・専任社員の雇用に関する協約第3条第1項に第5号、第6号として次を加える。
 - (5) 国務大臣、国会議員、地方公共団体の長又は地方公共団体の議会の議員その他の公選による公職の職務に新たに就いた場合
 - (6) 定年退職時に病気休職、待命休職、自己都合休職、公職休職、刑事休職の各休職中であつた者が引き続き30日間欠勤し、実勤務が1日もない場合(ただし、各休職と同一ではない事由によりやむを得ず休暇等を取付した場合は、これによらないことがある。)。なお、定年退職時に病気休職中であつた者が復帰する場合には、基本協約第21条に準じて取り扱う

(3) 専任Vの扱い

- ・専任社員の雇用に関する協約別表1に、以下の区分を加える。

区分	対象	月額
V	上記I～IVにかかわらず、定年退職時に次のいずれかに該当する者 ・就業に支障がある健康状態もしくは勤務状況の者 ・定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者 ・就業に必要な意欲・能力を欠いた者	160,000円

※区分Vの場合、原則として役付手当は支給しないものとする。

- ・専任社員の雇用に関する協約別表2に、以下の区分を加える。

区分	1年以上	2年以上	3年以上	4年以上	5年
V	150,000円	400,000円	650,000円	1,000,000円	1,500,000円

- ・専任社員の雇用に関する協約第4条の4に「ただし、別表1に定める区分Vの者については、これによらないことがある。」を加える。
- ・専任社員の雇用に関する協約第15条の2に第3項として次を加える。
 - 3 別表1に定める区分Vの者のうち、定年退職時に待命休職、自己都合休職、公職休職、刑事休職の各休職中の者については、満年数の算出にあたっては、第1項にかかわらず、専任社員となった日以降引き続き前記各休職と同一事由により欠勤した期間を除いて計算するものとする。

(4) 経過措置

雇用契約期間について、生年月日が昭和36年4月1日以前の者で、かつ、専任社員の雇用に関する協約別表1に定める区分Vの者については、同協約第2条第2項の規定にかかわらず以下のとおりとする。なお、別表1に定める区分V以外の者については、平成25年4月1日に施行される高年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附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、継続雇用するための基準に該当する者として取り扱い、別表1に定める区分Vの者については、以下に掲げる雇用契約期間以降について、継続雇用するための基準に該当しない者として継続雇用はしない。

生年月日	雇用契約期間
昭和28年4月2日以降昭和30年4月1日以前の者	1年間
昭和30年4月2日以降昭和32年4月1日以前の者	2年間
昭和32年4月2日以降昭和34年4月1日以前の者	3年間
昭和34年4月2日以降昭和36年4月1日以前の者	4年間

2 実施期日

平成25年4月1日

なお、平成25年3月31日までにおいては、平成24年9月26日付で締結した「専任社員の雇用に関する協約」をなお有効な協約として取り扱う。

<主な議論>

組合：資料2ページ目「(3) 専任Vの扱い」にある「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」とは、現行の『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10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」等と同じか。

会社：同じである。

組合：資料2ページ目に、専任社員の雇用に関する協約第4条の4に「区分Vの者については、これによらないことがある。を加える」とあるが、どの様なことか。

会社：例としては、管理者が「専任V」になった場合は従来の管理業務には就けないという事である。

組合：乗務員に就いていた方が他の職種になることもあるのか。

会社：状況を見ながらということになる。全て乗務員から外すということではない。「これによらないことがある」ということであり、必ずしも従来と同じ職に就けるわけではないということである。

組合：現行の『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「懲戒処分3回以上」や「ボーナスカット5回以上」という基準は、資料2ページ目「(3) 専任Vの扱い」にある別表の「・」の部分を具体化したものか。今までは現行の『専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認』第2条(1)～(4)にあったものを削除して「専任Vの扱い」に移したということか。

会社：そうである。

組合：「専任V」の基本給額16万円と契約満了報労金の額が低く設定されているが理由は何か。

会社：「専任V」の基本給は、継続雇用されなければ支給されていたであろう厚生年金の報酬比例部分額と同等額とすることも考えたが、専任社員として業務遂行することを前提に一定程度の賃金水準を配慮した結果である。

そもそも、「専任V」に区分される方は継続雇用の対象外としてきた。こうしたことを考慮すれば年金支給額よりも大きい額であり問題ないと考える。契約満了報労金も同じ理由であり十分な額と考える。

組合：今までは継続雇用の対象外だったからといって差別するのか。

会社：一定程度の配慮をした結果である。

組合：法律が改正されたのだから過去は引きずらずに他の専任社員と同等の扱いをするべきだ。

会社：今設けている基準は法律に基づいて行っており合法である。基準に該当した方には適切な設定をした。基準を満たしていない方は、満たした方と同じにはならない。

組合：経過措置という法律の悪いところを利用するようなことは認められない。

会社：経過措置は雇用するかしないかの話だ。処遇の話とは別だ。基準に該当した方と該当しない方では当然処遇に違いが出る。

組合：それが法律の抜け穴を利用するというのだ。

会社：全く問題はない。

組合：これでは安心して働けない。

会社：会社は法律通り雇用すると言っている。法律の主旨は無年金状態をつくらないことだ。

組合：法律の主旨は希望者全員を65歳まで雇用することだ。

組合：「専任V」の経過措置に該当する方以外として、昭和36年4月2日生まれ以降の方にも「専任V」の対象になりうるのか。

会社：来年4月1日以降定年の方が対象であり、昭和36年4月2日生まれ以降の方も対象になる。

組合：今までの雇用に対する基準が「専任V」に入れられる基準になるのか。

会社：「専任V」の基準と同時に経過措置に対する基準でもある。
組合：雇用されるが差別が残る。「専任V」はこれから続くということか。
会社：そのつもりである。
組合：60歳以降の雇用で休職の条件があるが、専従休職はどうなるのか。
会社：今までと同じく継続雇用となる。
組合：『議事録確認』にある基準は今までと同じものか。
会社：順序等は違うが内容は同じである。
組合：確認するが、現行の『専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認』には「年度初年齢49歳から10年間」とあるが、これは年度初49歳の4月1日から、年度初58歳の年度末3月31日で良いか。
会社：そうである。
組合：仮に退職直前にボーナスカットになったからといって「専任V」になることはないのだな。
会社：会社は年度初年齢で判断する。
組合：「専任V」を新設したことは組合として大いに不満である。この提案は持ち帰り検討とする。

以 上