

専任社員の労働条件変更に関する申し入れで団体交渉開催 新たな差別「専任V」新設反対！ 希望者全員を65歳まで雇用せよ！

本部は1月16日「申第23号（専任社員の労働条件の変更に関する申し入れ）」に基づく団体交渉を開催しました。「申第23号」は会社が12月13日に提案した「専任社員の労働条件の変更」について、J R 東海労が求めていた制度とはほど遠いものであることから、①経過措置を導入せず希望者全員を65歳まで雇用すること、②新たに設定する区分「専任V」を撤回すること、③49歳からの10年間にボーナスカット5回以上等の「基準」を撤廃すること、④専任社員の賃金を一律20万円とすること、⑤契約満了報労金の増額、⑥高齢者用の短時間・短日数勤務の導入等を要求したものです。

要求に対する会社回答は、「法律で許されている経過措置を使うのは当然」、「従前の継続雇用基準に該当しない者を雇用するのだから、基準をクリアしたものと処遇上の区別は必要」、「専任Vの対象とする者の基準は、決められていることを普通に行えばクリアできる」、「専任社員の賃金は世間相場と比較して十分高い」、「高齢者だからといって特別な勤務形態とする考えはない」等、全く誠意のないものでした。

本部は、希望者全員を65歳まで雇用することが高齢法改正の趣旨であると強く主張し、さらには「専任V」の新設は新たな差別の温床であり断じて認められないとして会社に迫りましたが、会社は不誠実な態度に終始したため、持ち帰り検討としました。

以下、会社回答と主な議論内容です。

『申第23号』に対する会社回答

1. 専任社員の雇用条件等について

- (1) 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、経過措置を導入することなく、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】

現在の労使協定により定めている継続雇用をするための基準については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準であると考えている。

専任Vについては、現在の継続雇用基準を満たしていない社員が適用される区分であるため、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項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

(2) 新たに設定する区分「専任V」を撤回すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者と処遇上の公平性の確保の観点から、あらたな専任社員区分として専任Vを設けると共に、その雇用期間について同法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

(3) 「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「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才の年度からの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」等の基準を撤廃すること。

【回答】

1 - (1) と同じ。

(4) 定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

【回答】

専任社員には病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時にて各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるを得ない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、変更する考えはない。

2. 専任社員の労働条件等について

(1) 専任社員の基本給区分を見直し、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（18万、19万、

20万円)と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。なお、賃金水準については、世間相場等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、さら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。

- (2) 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】

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) 専任社員の労働条件については、高齢者の体力や意欲の個人差に対応し、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、及び能力を有するものを雇用しており、高齢者であることを理由に特別な勤務形態とすることは考えていない。

なお、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。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、導入は難しいと考えている。

- (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。

《主な議論内容》

希望者全員を65歳まで雇用すること！

組合：くり返し言ってきたが『改正高齢法』の主旨は希望者全員を65歳まで雇用することである。JR東海労はこの認識に立ち、経過措置を使わず、現行制度で継続雇用の対象外とされている社員も含め、65歳まで専任社員として雇用することを強く要求してきたところである。

会社は無年金状態を解消することが高齢法改正の主旨であると言っているが、まったく認識が異なっている。

会社：法改正の中で経過措置を適用することは認められている。今ある基準は適切であるのでクリアしていただきたい。又、来年度以降もこの基準は使っていくことは何ら問題ないことである。

組合：法律では経過措置は認められているが、組合は経過措置を導入しないことを要求している。

会社：会社は法律に従っている。

組合：『改正高齢法』の主旨は希望者全員を65歳まで雇用することである。

会社：基本的には65歳まで働けるが、基準に達していなければ経過措置を利用しても問題ない。

組合：JR東海のように経営が安定している企業が経過措置など導入する必要はまったくない。そもそも経過措置は例外的な措置ではないのか。絶対に導入しなくてはならないものではない。

会社：法律には経過措置を導入しても良いとなっており、会社として導入すると判断した。

組合：経過措置の導入は断じて認められない。

恣意的なボーナスカットをやめろ！基準を撤廃せよ！

組合：会社は「基準」を適切だと言うが、「基準」となるボーナスカット等は会社の恣意的な判断で行われているではないか。

会社：恣意的なものはまったくない。会社は公平・公正に行っている。「基準」はクリアしていただきたい。

組合：職場でボーナスカットされた組合員から話を聞けば、恣意的であることは明らかなだ。このような「基準」があることで社員は「いつ基準に引っかかるか分からない」という萎縮した感情で仕事することになるのだ。これでは人間らしく働くことができないではないか。

会社：通常ならば達成できる基準であり、決められたことをきちんと守って仕事をすればよいことである。

組合：そこに恣意的な判断が入るのだ。その余地がある「基準」は撤廃するべ

きだ。

組合：専任社員になってからボーナスカット5回に達した等の場合は「基準」に該当するののか。

会社：再雇用時点で基準に該当しているかを見るので、専任社員になってからの区分の変更はない。

差別の温床となる「専任V」を撤回せよ！

組合：専任Vは新たな差別の温床となるものである。法律で雇用が義務づけられたからといって、このような露骨な差別を行うことは断じて認められない。撤回すること。

会社：基準を満たした方と満たしていない方を公平性の観点から「専任V」を設けたものであり、何ら問題ない。

組合：「基準」を満たした満たさないで差を付けることはないではないか。

会社：能力、職責によって賃金に差が付くことは当然である。会社が設けた基準に達していなければ、経過措置を適用するし「専任V」となる。

組合：会社は法改正をうけて「基準」を見直す検討はしたのか。

会社：検討した結果これまでの基準は適切であるので、これからも変わらない。

組合：「専任V」の基本給額は16万円としているが、4月以降は年金（報酬比例部分）が支給されなくなるのだからこれまでの「専任I」よりも収入は減るのである。社員の生活を考えているのか。

会社：「専任I」と同じでは新たな区分を作った意味がない。

組合：差別することがおかしいと言っているのだ。「専任V」を撤回すること。

会社：見直す考えはない。

組合：法改正で雇用しなくてはならなくなったから差別して雇用するという、会社の差別意識に満ちあふれたものであるといわざるを得ない。まったくの対立を確認する。

休職期間満了まで専任社員として雇用せよ！

組合：病気休職や自己都合休職ですぐには復職できない社員については、休職期間満了まで専任社員として雇用し、復職する機会を設けること。

会社：定年退職時に労働契約が切れるので、その時点で休職期間は終わるものである。しかし定年時に病気休職等の社員は復帰の可能性もあるので、30日は雇用するとしたものである。

組合：期間満了までは雇用するべきである。

会社：30日で十分である。

組合：社員に対してあまりにも冷たいではないか。病気休職や自己都合休職ですぐには復職できない社員については、休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

私傷病欠勤を180日にすること！

組合：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。

会社：5年間という契約期間では90日で十分と考える。

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。専任社員に手厚くすること。

基本給は一律20万円！報労金額を引き上げること！

組合：専任社員の基本給区分を見直し、一律200,000円とすること。

会社：その様な考えはない。定年時の働きによって区分を設けることは必要である。契約満了報労金についても同じである。仕組みを変えるつもりもないし遡増していくことも変えるつもりはない。

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。その中で「公的給付がなくなることを勘案した」と言っていたが「専任V」については勘案していないのではないか。

会社：公的給付がなくなることは分かった上で、専任I～IVとは違うカテゴリーを作ったのだから差があっても当然である。

組合：あえて作ったということだな。組合は差別を無くすためにも一律20万円とすること。

会社：その様な考えはない。

組合：対立を確認する。又、契約満了報労金について、会社は「遡増していく制度設計が合理的である」と言うが、本人の都合で65歳まで働けない社員もいる。そうした社員も勤続年数に比例した契約満了報労金とすることで、社員が無理なく生活設計を立てられるようになるのではないか。

会社：長期に働いてもらう動機付けになると考えている。

組合：勤続年数に比例して上がっていく分には不公平を感じないではないか。

会社：遡増していくのならば、「頑張ろう」と思う社員もいるのではないか。

組合：個々の事情がある中で不公平を感じない制度にするべきである。契約満了報労金は金額の引き上げと勤続年数に比例した額を支給することを強く要求する。

組合：「専任社員の雇用に関する協約」第4条（解雇）の（1）～（3）に該当した場合の契約満了報労金は支払われないということか。

会社：そうである。

組合：諭旨解雇のように減額され支払われるというものはないのか。

会社：その様なものはない。支払うか支払わないかのいずれかである。

組合：在職期間についてだが、私傷病による欠勤期間は在職期間に通算される

のか。

会社：そうである。専任社員として籍がある期間となる。

高齢者の体力に見合った勤務形態を導入せよ！

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。会社は「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、具体的に明らかにすること。

会社：現段階で明らかにできるものはない。

組合：J R他社で導入しているのは知っているか。

会社：すべてではないが知っている。

組合：J R他社で行っているのであれば、すぐにでも導入するべきではないか。

会社：現時点では白紙の状態である。

組合：短時間勤務等を導入するには要員が今より必要になると思うが、そういうことが導入に踏み切れない原因になっているのか。

会社：その様なこともある。

組合：年齢と共に体力は衰えるものである。会社は短時間勤務、短時間勤務等の高齢者に配慮した勤務形態と、専任社員が働き方を選択できる制度を直ちに導入することを求める。

回答に大きな不満！本部は持ち帰り検討！

組合：これまで「専任社員の労働条件に関する団体交渉」で議論してきたが、組合としては大きな不満を感じざるを得ない。高齢者に優しい労働条件とはほど遠いものであるし、大きな差別が含まれていると認識している。会社として再提案する考えはないか。

会社：会社として貴側のいう差別はまったくないと考えている。貴側からの申し入れと議論を踏まえて提案の変更は必要ないと考える。従って12月13日の提案通りとする。

組合：非常に不満である。持ち帰り検討とする。

以上