

業 務 速 報

NO. 853
2013. 3. 11
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 本橋 浩司

2013年度賃金引き上げ、夏季手当第4回団体交渉 経過措置導入をやめ希望者全員の雇用を！ 差別の温床「専任V」を撤回せよ！ 単日数・短時間勤務で専任社員の労働条件の改善を！

本部は3月8日、2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての第4回団体交渉を開催しました。今回は、専任社員の雇用条件の改善、「専任V」の撤回、専任社員の労働条件の改善等について、配偶者の扶養手当の増額、割増賃金の改善、準夜勤手当、QC活動について議論しました。

本部は、第4回団体交渉で改めて希望者全員が専任社員として雇用される制度とすること。「専任V」は会社が恣意的な差別をする制度であり撤回すること。短日制勤務や短時間勤務の導入すること。専任社員の基本給を一律20万円にすること等の専任社員の労働条件を改善を強く求めてきました。また、年々労働密度の濃くなったことから、割増賃金の改善や配偶者の扶養手当、準夜勤手当の増額を求めてきました。

しかし、会社は「専任社員の雇用条件は、法に則り適切に対応してきている。「専任V」となる「基準」は合理的であり、勤務の評価は公正・公平にやっている。信じて欲しい」と強弁しました。さらにJ R 東海の高い賃金水準を理由に「割増賃金の改善や手当の増額は考えていない」としました。

本部は、「生活実感からはとても賃金水準が高いとは言えない。この間東海労の組合員に対しておこなわれた不等なボーナスカットを見れば、会社を信じることはできない。J R 他社にはない経過措置として残された「基準」や、「専任V」の制度が差別を生み出すこととなるため撤回することを求めてきました。

以下、議論の主な内容です。

経過措置を導入するな！

組合：希望者全員を65歳まで雇用すること。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。

会社：回答をした通り、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。基準は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項に基づいて経過措置として残したものである。専任社員として継続雇用される水準には達していただきたい。基準は、重要かつ適切である。これを変える理由がない。

組合：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、全く認識が異なっている。経過措置は法律で強制されているものではないし、J R 東海のように高齢者の安定的な雇用が確保できる企業には導入の必要はない。

会社：いろいろな会社がある。法律に則っている。

組合：J R 他社で経過措置を導入している会社はない。希望者全員を継続雇用する制度になっている。経過措置の導入をやめること。

会社：J R 他社にもいろいろな条件もある。J R 他社の動向や世の中のいろいろな会社を見て判断してきた。

組合：会社は「週間東洋経済」1月26日号で、「高齢法にこう対応する」としたアンケートに答えているが、継続雇用義務化のデメリットとして「継続雇用基準を労使協議にて決めることができない」としている。会社としては、法改正がなければ「基準」によって雇用しない現行制度を続けるつもりだったのか。

会社：仮定の話となるが、従前の枠組みであり、変える必要はない。

組合：継続雇用義務化のデメリットを主張しているのはJ R 東海以外は数社だけだ。どのようなデメリットがあるのか。

会社：貴側の主張する資料がないので分からない。企業により色々な考えがある。

組合：報酬比例部分の年金支給がされても、専任社員として雇用されなければ、10万円以下となり、生活ができない。

会社：年金制度のことを言われても困る。

組合：しかし、企業も負担をするものである。

会社：それは、国に言ってもらわないと困る。法に基づいて適切に対応している。経過措置は導入しても良いとなっている。問題はない。

組合：会社は、この間J R 東海労組員に対して、恣意的なボーナスカットを行ってきた。

会社：恣意的にはやっていない。公正・公平に行っている。

組合：組合差別をやってきた。そのため、年金が支給されるといっても報酬比例部分だけでは生活できないではないか。年金が満額支給される65歳まで希望者全員を雇用するべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：経過措置として「基準」の適用は断じて認められない。撤回すること。

「専任V」を撤回すること！

組合：会社は「従前の継続雇用基準に該当する者と処遇上の公平性確保の観点

から、あらたな専任社員区分として専任Ⅴを設ける」と回答したが、「専任Ⅴ」は「公平」な区分ではない。

会社：公平性の確保の観点から適切であると考ええる。

組合：「専任Ⅴ」が設けられていることで、精神的にプレッシャーとなり、いい仕事ができない。

会社：専任Ⅴの対象にならないように仕事をされたい。

組合：仕事はすべての人は一生懸命やっている。「専任Ⅴ」にするために会社は、恣意的に勤務評価を行っている。

会社：そのようなことはない。安心していただきたい。

組合：信用できない。「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。

会社：法の枠組みで設定した。問題はない。

組合：これまでの等級にかかわらず基本給額を16万円とすることは、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。

会社：これまで専任社員として、採用されなかった人を雇用することになった。公平性を保つために設定をしたものであり適切である。

組合：「専任Ⅴ」は会社の差別意識に満ちあふれたものである。撤回すること。

「専任Ⅴ」への該当「基準」を撤廃すること！

組合：会社の「基準」は、これまで専任社員として雇用されない「基準」であったものが「専任Ⅴ」へ該当させられる「基準」へと変わった。このような「基準」があることで社員は萎縮し人間らしく働くことができなくなるのだ。

会社：通常であれば十分クリアーできる基準である。

組合：これまでも恣意的なボーナスカットが数え切れないほど行われてきた。会社が公平・公正に行っていると何度言おうとも、職場の組合員は恣意的であると見ている。

会社：公平・公正に行っている。信じて欲しい。

組合：信じることはできない。JR他社においてこのような「基準」を設けている会社はない。JR西日本では基準があったが、今回の『改正高齢法』の施行に伴い基準を撤廃しリセットすることとした。JR東海においても「基準」を撤廃し、これまでの蓄積をリセットすること。

会社：そのような考えはない。

組合：なぜ、なくても良い「基準」にこだわるのか。その根拠は何か。

会社：適切な基準であり、合理的である。

組合：適切、合理的とは何か。

会社：従前の基準は適切であり、合理的であったということである。勤務成績

が劣悪な者ということである。

組合：どうして、59歳まで現行の仕事を勤め上げてきた者が劣悪なのか。

会社：過去の10年間勤務成績を見ている。それが劣悪ということである。

組合：60歳になっても立派に現在の業務ができる者が劣悪だとは言えない。このような「基準」は直ちに撤廃すること。

定年退職時に病気休職、自己都合休職の場合は休職期間満了まで専任社員とし雇用し復職の機会を！

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：労働契約は終わっている。新たに労働契約を結ぶこととなる。雇用期間も社員と比べて短いため30日とした。全ての休職者を雇用するとはならない。

組合：60歳になって、休職期間を終えた後も引き続き雇用することが高齢者にやさしい制度となる。

会社：変える考えはない。

組合：継続雇用であるのだから休職期間満了まで専任社員として雇用し、その後も専任社員として雇用すること。

専任社員の基本給を一律20万円とすること！

組合：会社は2012年度協約・協定改定交渉の中で「専任社員 of 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。9月13日の第8回団体交渉で「平均すれば8～9割の補填ができると思う。足りない方も出るかもしれない」と言っている。基本給を一律20万円にするべきである。

会社：職責に応じて3段階の基本給を設けており、合理的なものであり変える考えはない。

組合：年金補填分として全額が補償されるよう20万円とすること。

会社：賃金水準は十分高い水準である。さらに賃金を上げる必要はないと考える。

組合：十分高い水準とは言えない。年金が支給されない分は埋め合わせられない。20万円とすること。

契約満了報労金区分を廃止し、増額すること！

組合：4月以降、在職老齢年金の報酬比例部分の支給が引き上げられる。会社は専任社員の基本給の引き上げを提案したが不十分である。契約満了報労金についても引き上げを図るべきだ。

会社：職責に応じた額を設定している。専任社員として長期に働いてもらう動機付けのためにも長期で働くにつれて増加額が逡増していくことが望ま

しい。

組合：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応じて均等に増額する契約満了報労金とすることで、無理なく生活設計を立てられるようになる。

会社：現行の制度が合理的である。

組合：契約満了報労金のために無理をして働き続ける社員も出てくる。本人のためにも1年につき50万円ずつ均等に増額すること。

ハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成を！

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くためにも、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：短時間勤務、短日数勤務制度は非効率となり現在考えていない。

組合：会社は専任社員が定着してきていると以前団交の中で主張したが、定着率はどのくらいか。

会社：全体の8割程度である。

組合：現実に60歳以降は勤務がきついため専任社員で働き続けることを断念している人もいる。定着しているとは言えない。名古屋地区、静岡地区の乗務員で専任社員となった社員はどの位か。

会社：他の職種と比べ若干低い。

組合：若干ではない。名古屋地区、静岡地区では「仕事がきつい」として、ほとんどの乗務員が専任社員を希望をしなかったり途中で辞めている。

会社：定着率は低いが、ほとんどとは言えない。

組合：運輸区などの日勤者も含めればそうなのかもしれないが、ハンドルを握っていた乗務員はほとんどである。

会社：乗務員は一生懸命養成をしている。単日数勤務や短時間勤務を導入すれば要員はマイナスに働く。技術力の継承や年齢構成などもあるため現段階では導入できない。

組合：乗務員から専任社員になることを定着させれば要員はプラスとなる。技術力も継承できる。

会社：全ての専任社員の乗務員が単日数勤務や短時間勤務をすることとなれば、要員はマイナスとなる。

組合：1行路を2人で分割するなど、要員が2倍になっても、要員を確保して単日数勤務や短時間勤務を導入すること。

会社：フルタイムが効率的でありそのような考えはない。

組合：J R他社でも導入している実績があるのだから実現するべきである。「効率」ばかり追求せず、高齢者の体力と健康を考え、高齢者が安心して働ける環境をつくるべきである。

私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること！

組合：高齢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。継続雇用であるのだから休職期間は180日とすること。

会社：専任社員になってからは、私傷病で90日まで休んでもよいこととなっている。

組合：他社には180日の会社もある。180日の欠勤から復帰して仕事ができる人もいるのだから私傷病による欠勤を180日とすること。

会社：定年退職時に労働契約が切れるので、新たな専任社員としての労働契約であり雇用契約の期間も短いため90日とした。

組合：継続雇用であるのだから、これまでの勤続年数を勘案し私傷病の欠勤は180日とすること。

配偶者の扶養手当を1万円とすること！

組合：会社は「女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点がある」というが、組合としては1万円となったとしても不公平、不均衡になるとは考えていない。

会社：女性社員には不公平となる。手当があるから働きに行くことをやめることもある。

組合：会社は実態が分かっていない。結婚をすると会社を辞める女性は多い。子供ができれば、正社員として再就職することは難しくなる。男女共同参画社会はきれい事である。

会社：子供を持っても働く人もいる。それは人それぞれである。賃金水準は高い。

組合：現実が違う。働くことは難しくなる。

会社：わが社の賃金水準は高い。

組合：会社が「賃金水準が高い」と主張するがそうは思わない。配偶者を扶養するのに現行の5,000円ではあまりにも少ない額である。配偶者の扶養手当を1万円にすること。

割増賃金を増額すること！

組合：D単価以外は7年間も増額されていない。この間、勤務内容は効率化などで、社員一人ひとりの負担が増大している。超過勤務の多くは、本来の勤務時間では作業がこなせないから発生している。また、日勤勤務者が休日となる祝日や、日勤時間帯よりも体力を消耗する深夜帯に勤務する等、社員の努力に報いるためにも割増賃金を増額するべきである。

会社：働いたことに対する割増率は十分である。時間外労働は発生するが、し

っかり支給している。

組合：休日出勤は解消されていない。休日出勤を200/100とすること。

会社：時間外に働いた割増率を更に増加することは厳しい。

組合：時間外であるからこそ割増率を上げるべきである。

会社：労基法以上であり十分である。

組合：一方的に休日に勤務させる休日出勤は社員の健康面、安全面からも割増賃金を増額すること。

準夜勤手当を300円から500円とすること！

組合：準夜勤手当も夜勤手当と同様に日勤時間帯よりも体力を消耗するため健康面、安全面に配慮し増額すること。

会社：現行の準夜勤手当で十分である。

組合：準夜勤手当が支給される業務は泊まりが多い。しかし、この手当は1勤務につき支給される。深夜勤務を挟み2日間で300円であるので、500円とすること。

会社：変える考えはない。

組合：手当は7年変わっていない。手当での増額の見直しをすること。

勤務時間外のQC活動は超勤手当を支給すること！

組合：会社は「小集団活動は自主活動として自主参加により実施しているものであり、その活動時間を超過勤務として取り扱う考えはない」としているが、職場では強制的にQC活動が行われている。

組合：QCは強制ではない。自主活動である。

組合：発表会が迫ってくると、勤務終了後に遅くまで職場に残り、その作業が行われている実態を知っているのか。

会社：計画的に行うようアドバイスをしている。

組合：発表が近づけば、支援者の語気が荒くなり、自主活動と言えども管理者から言われるため、受け取る側は強制に聞こえる。

会社：指導は行っている。

組合：過去には、夜勤明けでQC活動のため夕方まで職場に残り作業していた社員が出勤遅延をしたこともある。

会社：グループの判断での活動である。活動は各自の判断である。

組合：業務に支障が出て社員に負担をかけるQC活動はやめさせると共に、活動時間を超過勤務とすること。

以 上

次回第4回団体交渉は、3月11日14:00からです。