

特別契約社員の雇用および労働条件で団体交渉開催

本部は3月11日、『申第29号「特別契約社員の雇用および労働条件等に関する申し入れ」』について団体交渉を開催しました。2013年2月、専任社員の契約を満了した組合員が特別契約社員として会社と雇用契約を結んだことから、特別契約社員の雇用・労働条件を明らかにする必要があると判断し申し入れをしていたものです。

特別契約社員の雇用・労働条件について会社は個別に提示し雇用契約を行っているとし、労働協約化するのはなじまない、との考えを示しました。

また、今後運転業務等安全に関わる業務については有期雇用労働者に置き換える考えは現時点持っていないことも明らかにしました。

2013年4月より、専任社員の雇用期間が5年となるため、専任社員から特別契約社員として雇用契約を締結するケースは無くなると思われますが、本部は特別契約社員の雇用・労働条件について問題があれば会社に申し入れを行い協議の場を追求していきます。

申に対する会社の回答と主な議論は以下の通りです。

<会社回答>

1. これまでに定年退職者、専任社員退職者を特別契約社員として雇用した実績数を、系統別、職種別に明らかにすること。

【回答】

所属や箇所毎に需給状況は異なるが、これまでに主に運輸・施設・電気系統において雇用の実績がある。なお、詳細の人数を回答する考えはない。

2. 特別契約社員を雇用する理由について明らかにすること。

【回答】

要員需給上の必要のある職種に従事している専任社員に対して契約の申し込みを行い、同意を得た場合に特別契約社員として雇用しているものである。

3. 組合員から特別契約社員への雇用を希望する申し出があった時は、特別契約社員として雇用すること。又、特別契約社員として雇用できない場合は、具体的理由を本人に説明すること。更にいずれの場合も本人への通知は速やかに行うこと。

【回答】

要員需給上の必要のある職種に就いている者のうち本人の意欲・健康状態および勤務成績等を考慮した上で会社から契約の申し込みを行っていたものである。契約の申し込みは、会社が本人に行うものであり一律に希望を聞くものではない。よって、仮に本人が希望していたとしても引き続き業務に従事することがふさわしくないと判断した場合は会社が契約を申し込むことはない。

4. 特別契約社員の雇用にあたっての採用基準と、賃金、休日等の労働条件を明らかにすること。

【回答】

要員需給上必要のある職種に就いている者のうち本人の意欲・健康状態および勤務成績等を考慮した上で会社から契約の申し込みを行っていたものである。なお、労働条件については、個別に提示し、契約しているものである。

5. 契約社員就業規則では、特別契約社員の契約の更新について「特別契約社員は、雇用契約期間を通算して5年以内とする。ただし当該社員が65歳に達する月の末日を超えることはできない」とあるが、今後特別契約社員を65歳以降も雇用する考えがあるか明らかにすること。

【回答】

現時点ではそのような考えはない。

6. 特別契約社員が運転業務等に就いているが、契約社員がこのような安全に関わる業務に就くことについての会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

本人の適正を考慮した上で採用し、継続して必要な教育を行っているため問題はないと考えている。

7. 特別契約社員の他、契約社員等についても、J R 東海が雇用する労働者の労働条件を労働組合に説明し、協議の場を持つこと。

【回答】

協約に則り適切に対応する。

<主な議論>

組合：運輸職場ではどのような職種に特別契約社員がついているのか。

会社：駅に一部、主に乗務員である。

組合：会社全体で何名の特別契約社員がいるのか。

会社：2月1日時点でおおむね20名。管理者もいる。全員直轄の業務を行っている。

組合：特別契約社員へどれだけ声かけし、実際に契約した人数を明らかにすること。

会社：把握していない。

組合：契約社員が運転業務等の業務に就くのは安全上問題ないのか。

会社：運転業務等の経験のある方を雇用し必要な教育を行っているため問題はないと考えている。

組合：今後、ＪＲ東海の退職者でない者を契約社員として使用し運転業務等安全に関わる業務に就かせることを考えているのか。

会社：現時点では有期雇用に置き換える考えはない。

以 上