

2014年度賃金引き上げ、夏季手当第4回団体交渉 平成17年から変わっていない諸手当の改善を求める！ 「経過措置」「基準」「専任V」を撤廃し 希望者全員を65歳まで雇用すること！

本部は3月5日、「2014年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第27号）に基づく、第4回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉では、前回に引き続き諸手当の改善についてと、60歳定年制の見直し、54歳原則出向、専任社員の雇用条件・労働条件について議論しました

会社は本部の要求事項について、「手当の新設・増額は考えていない」「定年延長の考えはない」「54歳原則出向を変える考えはない」「専任社員制度での経過措置の利用は当然である」「基準を変える考えはない」「専任Vは撤廃しない」「短時間勤務・短日数勤務を導入するタイミングではない」とし、全てにおいて誠意のない態度をとりました。

本部は会社に対し、手当は平成17年から変わっていないこと、職場環境や業務量・業務内容が増加したことによる社員の労苦に應えるためにも手当の新設・改訂を迫りました。また、60歳定年制の見直しについては、65歳までの雇用を保障するためにも65歳定年制にすべきと主張。54歳原則出向については、出向を希望しない社員、希望する社員の両方に配慮したものにするため「54歳原則出向」を廃止し、「出向協定」による出向にすべきと主張しました。さらに、出向先や労働条件についても複数を選択できる制度にするべきと主張しました。専任社員の雇用条件・労働条件については、希望者全員が専任社員として65歳まで働くため、専任社員の雇用条件・労働条件の改善、特に「経過措置」を直ちにやめることと「基準」の撤廃、差別の温床となる「専任V」の撤廃を強く求めると共に、専任社員の基本給、契約満了報労金の改善、短時間勤務・短日数勤務の導入について会社に強く要求しました。

以下、主な議論内容です。

旅客介助・介護手当を新設すること！

組合：旅客の介助および介護業務に従事した場合は、旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

会社：営業業務に従事した場合には営業手当が支給される。介助・介護等の業

務が営業手当に該当するものならば営業手当として支給していることからすれば、手当の新設や支給額を上げるといった考えはない。

組合：旅客の介助および介護業務は、通常よりも案内に配慮が必要となる。こうした業務に従事した場合のために旅客介助・介護手当を新設するべきであるという組合員の声が多く聞かれる。

会社：様々な業務がある中で、手当を細分化する考えはない。

組合：介護に当たる社員の実情を知っているのか。特に車椅子を使用しているお客様の案内は列車の運行に影響することも考えられ、社員の責任は重いものになっている。こうした責任に報いるためにも手当を新設するべきである。

会社：実情を理解しないわけではないが要望に応える考えはない。

組合：新設する考えがないと言うが、営業手当を増額する考えもないのか。

会社：その様な考えはない。

組合：対立である。組合としては旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給することを要求する。

台車検査の試運転乗務に旅費を支給すること！

組合：台車検査に伴う試運転に車両所の社員が乗務しているが、これに対する旅費を新設すること。

会社：その様な考えはない。

組合：組合としては旅費を支給するべきであると考えます。

会社：実費が発生した場合には出張旅費を支給するが、新たなものとしては考えていない。

組合：組合員からは多くの要望がある。試運転列車に乗務して台車の検査を行うのだから旅費があってしかるべきである。

会社：旅費の新設は考えていない。

組合：対立を確認する。

作業責任者手当を新設すること！

組合：車両職場、工務職場において作業責任者業務に従事した場合は、作業責任者手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

会社：業務内容を加味して考えても現段階で手当を新設する考えはない。

組合：作業責任者に従事した場合は通常よりも多くの作業をこなすことになる。また、作業の進捗状況を常に把握するなど苦労も絶えない。こうした苦労に報いるためにも作業責任者手当を新設し、1日につき1,000円を支給するべきである。

会社：手当は業務内容を総合的に勘案し考えるものである。これについて新設する考えはない。

組合：社員の苦労に報いる気はないのか。対立を確認する。

助勤手当を新設すること！

- 組合：発令された勤務地以外の勤務地に勤務した場合は、助勤手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。
- 会社：業務上の必要性があれば勤務地を離れて業務に就くことはある。そのことについて手当を支給する考えはない。
- 組合：助勤は慣れない場所で働くことになる。こうした苦労に手当で報いることは当然と考える。助勤手当を新設するべきである。
- 会社：業務に必要な手当は会社として措置している。会社として社員の努力や苦労に十分報いる水準の賃金を措置しているので、要望のある手当を新設する考えはない。
- 組合：賃金の議論の時にも出たが「高い水準」という実感は全くない。だから手当の新設を要求しているのである。
- 会社：実態として高い水準である。
- 組合：会社は社員の感情を理解していない。慣れない職場に勤務する実情を分かっている。
- 会社：通常の転勤や担務替えでも作業に差違が出てくる。会社としては許容できる範囲の差違であると考えている。
- 組合：全くの対立である。

猛暑手当を新設すること！

- 組合：気温が30℃以上になる現場で勤務した場合は、猛暑手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。
- 会社：賃金は環境を加味した上で措置しているので新設する考えはない。
- 組合：昨年も猛暑の中、社員は会社のために苦労してきた。この苦労に応えるためにも屋外、または検修庫等の作業場の気温が30℃以上になる現場には、猛暑手当を新設するべきである。会社として配慮はないのか。
- 会社：賃金面での配慮はないが環境面での改善は行っている。
- 組合：昨今、猛暑が続いている中で組合員から、会社は手当で報いる気はないのかと強い要望がある。是非、猛暑手当を新設するべきである。
- 会社：手当を新設する考えはない。
- 組合：会社の誠意を感じることはできない。対立を確認する。

皆勤手当を新設すること！

- 組合：欠勤することなく皆勤した場合は、皆勤手当を新設し、1ヶ月につき5,000円を支給すること。
- 会社：その様な考えはない。
- 組合：病気や怪我もなく勤務することは、社員が日頃から健康に注意するなどの努力があるからである。この努力に応えるためにも皆勤手当を新設す

るべきである。

会社：病気や怪我もなく働くことは大切なことだが、これは基本給に含まれるものであり当然のことである。ことさら手当を支給するものではないと考える。

組合：病気や怪我の場合、年休で休める場合以外は欠勤となる。社員はそうならないために日々努力しているのである。こうした努力に皆勤手当で報いるのは当然と考える。

会社：手当があるからといって病気や怪我にならないわけではない。病気や怪我にならずに働いたものとして基本給がある。これに付加するという考えはない。

組合：他企業では皆勤手当を支給している企業もあるではないか。

会社：そういう企業もあるとは思いますが、そういった企業の基本給レベルが当社と比較してどうなのか考えるべきである。皆勤手当を支給するならばその分基本給を下げることになるが、当社としてはその様なことは考えておらず、1ヶ月働いてもらうことで基本給を考えている。手当の考えはない。

組合：全くの対立である。

繁忙期手当を新設すること！

組合：ゴールデンウィーク期間、お盆期間、年末年始期間等に勤務した場合は、繁忙期手当を新設し、1日につき500円を支給すること。

会社：その様な考えはない。

組合：繁忙期は通常期よりも業務量が格段に増すことになる。その様な中で安全・安定輸送に努力した社員に報いるためにも、繁忙期手当を新設すること。

会社：当社のような鉄道業では繁閑があるのは承知しているが、それを考えて賃金を措置している。繁忙期だからといって手当を付ける考えはない。

組合：繁忙期の業務量は格段に多くなるではないか。社員の努力に報いるべきである。

会社：それでは閑散期は賃金を減額するという考えになる。

組合：それは違う。閑散期をベースに考え、繁忙期の業務量の増大に会社として賃金で応えるべきだ。

会社：会社としては繁閑を含めて賃金を措置しているので、ことさら手当を付けるという考えはない。

組合：会社は社員の感情を全く考えていない。対立である。

通勤手当を増額すること！

組合：自転車等の通勤手当を要求の通り増額すること。

会社：現時点において不合理な点があるとは考えていない。

- 組合：ガソリンの価格は相変わらず高値が続いている。社員の負担額も多額になっている。通勤手当を増額すること。
- 会社：原油価格は変動するものである。自動車の燃費の向上等もある中で、車種、走り方によって燃費に差はあるかもしれないが会社として現行で問題ないと考えている。
- 組合：組合員の声からすれば会社の認識はかけ離れている。現在の通勤手当で自動車のガソリン代がカバーできる社員はほとんどいない。自腹を切っただけで負担しているのが現状である。
- 会社：車種や走り方で差が出るのは承知しているが問題ないとする。
- 組合：社員が持ち出しせず通勤手当でカバーできるようにするのは当然である。
- 会社：現状で十分である。ことさら変える考えはない。
- 組合：現行の通勤手当では自転車の駐輪場の料金すらカバーできないのではないか。増額するべきである。
- 会社：社員が自転車通勤を選択したときに現行の額を支給しているものであって、全てを把握しているわけではないが現行で十分であるとする。
- 組合：通勤に必要なものは全て会社が支給するべきである。対立を確認する。

65歳までの雇用を保障するためにも65歳定年制は必要だ！

- 組合：高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。
- 会社：現時点で定年を変えるつもりはない。
- 組合：会社は「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」と回答しているが具体的にどのように考えるのか。
- 会社：法令が変るなどの世の中の動き等を踏まえつつ、当社における高齢者雇用のあり方等を不断に検討している。現時点では65歳までの雇用は法律に則り補償するものとして専任社員制度を設けているので、現時点で定年を延長する考えはない。
- 組合：「検討している」と言うが、検討内容を労使協議の場で明らかにすることはしないのか。
- 会社：成案がないので明らかにできない。
- 組合：検討している案を議論することはしないのか。
- 会社：今言えることは会社として65歳までの雇用は保障しているので定年延長の考えはないということだけだ。
- 組合：現在の専任社員制度は、必ずしも65歳までの雇用が保障されていないではないか。定年を65歳までとすれば全員が65歳までの雇用を保障されることになる。こうした観点から65歳定年を求めているのである。
- 会社：会社は法令に則って65歳までの雇用を保障しているので何ら問題はない。定年が延長になれば退職金の支給も遅れることになる。
- 組合：退職金の問題は60歳時点で、それまでのポイントで支払い、60歳から65歳までは退職時に支払う仕組みを考えれば良いではないか。組合として

は望者全員が65歳まで働けない専任社員制度には多くの問題があると考えるので65歳定年制の実施を求める。

54歳原則出向を廃止し

出向への希望は本人に選択させるべきだ！

組合：会社は「54歳以上の人事運用は、60歳定年制実施に伴う、在職条件のひと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」と回答しているが、現在、専任社員の契約満了は65歳となっている。54歳で原則出向となれば出向先会社に11年も勤務することになる。職場にベテランと呼ばれる高齢者がいなくなることで技術継承に支障をきたすことになる等、会社にとってマイナス面が出てくる。従って54歳以上の原則出向はやめること。

会社：原則出向について変える必要はないと考える。会社として技術継承に支障を来さないように考えながら行っているところである。

組合：54歳で出向となれば11年も出向先会社に勤務することになり、社員のモチベーションも下がるのではないか。

会社：グループ会社でJ R東海で培った技術力を活かしてもらおうというメリットもあると考えている。

組合：組合としては職場で若い社員への指導を行う方が会社のためになるのではないかと考える。また「54歳原則出向」を廃止しても「社員の出向に関する協定」があるのだから何ら支障はない。出向を希望する社員は「社員の出向に関する協定」によって出向できるのではないか。

会社：54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひと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。また、グループ会社からJ R東海本体で培った技術力が求められているので「54歳原則出向」は必要と考える。

組合：出向を希望している社員にとっては希望が実現すればよいことだが、出向を希望しない社員もいるのだから両方に配慮し「54歳原則出向」は廃止すべきである。

会社：希望を叶えることが「54歳原則出向」とは考えていない。若年出向であれば出向先で経験したことを本体で活かしていく意味合いがある。54歳以降の出向では鉄道で培った技術力を出向先で活かしてことになり、意味合いが全く違うものになることから、54歳以降の原則出向はなくてはならないものとする。

組合：それは会社の考え方である。出向に行きたくないという社員、出向に行きたいという社員がいる中で、組合としては54歳以降の働き方は本人の希望を十分に尊重して行うべきと考える。

会社：会社としては出向について本人から意見を聞く場を設け勘案するが、本

人の希望のみで決めることは考えていない。

組合：それでは会社が出向について一方的に決めることになる。本人の希望が優先されるべきである。

会社：その様な考えはない。出向は人事異動である。

組合：対立を確認する。

54歳原則出向は複数の出向先等を本人に提示せよ！

組合：54歳以上の原則出向では、本人に対して一方的に出向先、勤務形態等の労働条件が提示され、本人の同意を得ることなく、出向が発令されている。出向にあたっては本人が選択できるよう、複数の出向先、勤務形態等を本人に提示し、選択できるようにすべきである。

会社：出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。

組合：複数の出向先を提示することは可能ではないのか。

会社：その様な考えはない。

組合：複数の出向先を提示すると不都合があるのか。

会社：出向は本人の希望だけで決めるものではない。

組合：会社から一方的に出向先を決められては社員の生活設計に支障が出るではないか。

会社：会社としては社員から出向について話す機会を設けている。そうしたことと本人の適正、能力等を勘案し出向先を決めている。

組合：その様な機会には本人から希望を十分に聞いたうえで複数の出向先を提示することを強く求める。

「経過措置」は必要ない！希望者全員を65歳まで雇用せよ！

組合：65歳まで専任社員として雇用を希望しながら、経過措置により年金支給年齢までしか雇用されない組合員が存在する。会社は「現時点においてその様な考えはない」としているが、このままでは今後、老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されても、基礎年金部分が支給されるまでは極めて低額の年金に頼るしかなくなり生活に困る組合員が生み出されることになる。65歳まで専任社員として雇用を希望する者は経過措置を利用することなく雇用すること。

会社：継続雇用するための基準が以前からあり、会社としては非常に重要で適切な基準と思っている。経過措置として使うことは当然のことであり、不合理なことがあるとは全く考えていないので変える考えもない。

組合：65歳まで雇用されない社員がいることは不合理ではないか。

会社：今までの雇用基準を満たした方、満たしていない方の差違を法令に則った取り扱いをしているので何ら問題ない。高齢法が改正になった時に今

までの重要かつ適切な基準に満たなかった方を経過措置として年金受給開始年齢までは雇用することとなった。今まで雇用されなかった方を雇用するにあたりこの経過措置を利用するのは当然のことである

組合：会社は「重要かつ適切な基準」と言うが全く適切ではない。「高齢者雇用安定法」では経過措置の利用は認められているが、法律で強制されたものではない。必ず導入しなければならないものではないのだから利用をやめること。

会社：会社として認められているものは当然使うということだ。

組合：「適切な基準」とする根拠は何か。

会社：会社として不合理であると考えていないからである。通常クリアできるレベルである。

組合：不合理の何ものでもない。「経過措置」を利用して65歳までの雇用の道を閉ざすことは不合理そのものである。

会社：当社では以前から基準を重要視して運用してきたので経過措置を使うのは当然である。

組合：そもそもJR他社で「経過措置」を導入している会社はない。

会社：会社によって考え方の違いがある。

組合：全くの対立である。会社は「経過措置」の利用を直ちにやめること。

「基準」を撤廃し希望者全員を65歳まで雇用すること！

組合：「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。

会社：会社としては重要かつ適切な基準と考えているので変える考えはない。

組合：全く適切ではないし、必要ないものだ。基準の適用に恣意的なものがあるのではないか。JR東海労組員を狙ったボーナスカットがあるのではないか。65歳まで雇用されなくなる「基準」を撤廃すること。

会社：恣意的なものはない。会社が公平公正に判断した結果である。基準は必要なものであり変える考えはない。

組合：現実に61歳までしか雇用されない組合員が存在する。年金が支給されるといっても報酬比例部分の年金額だけでは生活できないではないか。生存権を脅かすことにもなるではないか。

会社：会社としては法令に則り行っているので問題はない。

組合：法令を上回る取り扱いをしても問題ないではないか。法律ギリギリで問題ないとする会社には全く暖かみを感じない。「基準」を撤廃し、希望者全員を65歳まで雇用するべきである。

定年時に病気休職等でも専任社員として雇用すること！

組合：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、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

会社：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え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。

組合：「定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとした」というのは「改正高齢法」で雇用が求められたから最低限雇用するだけではないか。

会社：会社としては継続雇用のフレームに則って適切に行っている。

組合：法律をクリアするためのものではないか。組合としては定年到達時に残っていた休職期間は雇用することを強く求める。

差別の温床「専任V」を撤廃すること！

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、新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、高年齢者等の雇用の安定等の法律の一部を改正する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」と回答しているが、この様なことは会社が一方的に決めただけであり差別である。

会社：今まで継続雇用されなかった方を新たに雇用するにあたり処遇を考えた上で、基準を満たした方と満たしていない方のバランス、公平性を考えた結果である。これについては変えるつもりはない。

組合：基準を満たしていない方を差別したということではないか。

会社：処遇上の公平性のため新たな区分を設けたということである。

組合：社員、専任社員はこの様な差別を公平とは思っていない。差別することを希望する要望でもあったのか。

会社：会社が公平性を考えたということである。会社として撤廃する考えはない。

組合：「専任V」は差別の温床である。組合としてはこの様な差別は全く必要ないと考える。対立を確認する。

専任社員の基本給を一律20万円とし

契約満了報労金を増額すること！

組合：専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。また、専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し支給額を増額すること

- 会社：新たな雇用とはいえスタートが違う。定年時の等級や職責に伴うことから現在の額は合理的である。変える考えは全くない。
- 組合：専任社員は例年を迎えた社員が新たに継続雇用されるものであるから、基本給に差を付けるのはふさわしくないと考える。
- 会社：職責が違えば賃金額が違うのは当然であると考えます。
- 組合：契約満了報労金の増額は考えないのか。
- 会社：契約満了報労金を設けている会社も珍しいとは思っているが、額の水準も極めて高いと考えているので変える考えは全くない。
- 組合：全くの対立を確認する。基本給額の一律200,000円と契約満了報労金の増額を強く求める。

短時間勤務短日数勤務を導入すること！

- 組合：専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮し、短時間勤務や短日数勤務を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等、高齢者が安心して働ける環境を整えること。
- 会社：ご要望は承知している。
- 組合：ならば実現するべきである。JR他社ではほとんどの会社が高齢者のための短時間勤務や短日数勤務を導入している。JR東海以外は全てのJR会社が導入しているのではないか。
- 会社：JR他社で導入されているのは知っているが、当社として導入する考えはない。
- 組合：勤務がきついため60歳で退職する社員が多いのではないか。以前も議論したが、特に在来線の乗務員では専任社員として残る社員がほとんどいないという事実を会社は認識しているのではないか。
- 会社：現在は定年を迎えた社員のうち8割の方が専任社員となっている。
- 組合：トータルの8割ではならば良いのか。2割の方が専任社員になるため会社としてどう考えるのかということだ。
- 会社：会社としては8割でも高水準であると考えます。また、短時間勤務や短日数勤務を導入するとプラスの面、マイナスの面が出てくる。導入することで今まで専任社員を希望しなかった方が希望するというプラスの面、逆に今までフルタイムを希望していた方が短時間勤務や短日数勤務を希望するかもしれない。そうすると要員需給上プラスにならない。
- 組合：今まで希望しなかった2割の方が専任社員を希望するように知恵を絞るべきである。
- 会社：現在は専任社員の方にフルタイムで働いていただいているが、一方、要員需給を考えると短時間勤務や短日数勤務を導入するタイミングではないと考える。また、専任社員を希望しない方には「自分の時間をつくりたい」等の理由がある方もいる。そういう中で10割にするのは難しい。

組合：理由は様々あるが、「勤務がきつい」という理由で専任社員を希望しない方が専任社員として安心して働ける制度をつくるべきである。

会社：意見としては聞くが、会社としては現行制度で十分と考える。

組合：会社はハーフタイム制を選ぶ方が多いと要員面でマイナスになると考えているようだが、効率ばかり追い求めず、高齢者に優しい勤務形態をつくるべきである。

会社：会社として効率を度外視することはできない。また短時間の乗務員行路を作成することは、在来線においては朝夕の列車本数に対し昼間の列車本数が少ない現状では困難である。

組合：休日を増やす形の短日数勤務ならば可能ではないのか。

会社：技術的には短時間勤務よりは短日数勤務の方がやりやすいといえると思う。ただし短時間勤務や短日数勤務では賃金が減ることになるがかまわないということか。

組合：それは本人が選択し決めることができるようにすれば良いことである。

会社：時間をかけて考えていきたい。

組合：高齢者に優しい勤務形態を考えれば効率とは相反することもある。効率をあえて度外視して考えるべきである。組合としては本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等で高齢者に優しい勤務形態を早急につくることを強く求める。

以 上