

2015年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 諸手当の増額、手当の新設を！

出向社員の労働条件に責任を持て！ 希望者全員を65歳まで雇用せよ！

本部は3月11日、「2015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19号）に基づく、第4回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉は手当のうち運転手当、検修作業手当、工務作業手当、営業手当の改善、旅客介助・介護手当の新設、繁忙期手当の新設、出向社員の労働条件の改善、60歳定年制、専任社員の雇用・労働条件について議論しました。

手当の改善については、どの職場も効率化等により労働密度が高くなっていることから、要求通り増額することを求めました。これに対し会社は、作業の特殊性は機械化などによって変わりうる。無くなったり楽になった作業もある。トータルで考えて、直ちに諸手当を改善するつもりはないと主張しました。

組合員の出向については、J R 東海並みの労働条件や手当支給水準にすることや、労働条件等の改善のための J R 東海・出向先・組合の協議の場を求めました。会社は出向者の労働条件は出向先基準であり他企業の労働条件に介入できないなどと、責任を持って組合員を出向先に送り出しているとは思えない姿勢を示しました。出向作業手当についても、著しく不十分とはいえないと増額する考えがないことを示しました。

定年については、65歳を定年とし希望者全員が65歳まで働けるように、また54歳以降は現職継続か出向かを組合員が選択できるよう主張しましたが、会社は定年延長よりも専任社員制度が最適と判断した。人事運用は本人の希望のみで行わないと主張、本部は対立を確認しました。また専任社員制度の経過措置利用、継続雇用基準、「専任区分V」の廃止を強く求めました。会社は経過措置利用は法律で認められている。基準は必要で適切、従前には継続雇用しなかった者を雇用するにあたり「区分V」は必要と、従来の考えを崩さずこれらも対立を確認しました。

以下、主な議論内容です。

労働密度が高まっている！諸手当を増額すること！

組合：運転手当、検修作業手当、工務作業手当、営業手当をそれぞれ要求額通りに増額すること。この間、どの職場も効率化を通じて業務量は増えている。

会社：業務内容が変わってきていることは事実だが、業務の特殊性をみて手当でしているので増額する必要はない。

組合：特に検修職場では車両の構造の高度化、営業職場ではＩＣ乗車券の導入などで覚えることは増え労働密度が高まっている。

会社：例えば駅では、自動改札機の導入で改札業務がなくなり機械の券詰まりなども減っている。

組合：しかしながらＩＣ乗車券の広まりや各新幹線の開業等で覚えることは増え扱いも複雑化している。

会社：新たに覚えていただく知識業務はあるが慣れてくることもあり、やらなくて済む作業もある。トータルで考えれば各手当を直ちに増額する必要はない。

組合：対立を確認する。労働密度は高まっている。手当を増額すること。

旅客介助・介護手当を新設すること！

組合：旅客介助・介護手当を新設し、当該業務に従事した場合１日につき1,000円を支給すること。

会社：それらの業務を含め営業手当を支給している。

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。

会社：お客様へのサービスはまさに千差万別で対応が変わることはある。営業手当を支給しており旅客介助・介護手当を新設するつもりはない。

組合：対立を確認する。

繁忙期の業務量増大に手当で応えること！

組合：繁忙期手当を新設し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１日につき500円を支給すること。

会社：新たに手当を新設する考えはない。

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：業務の繁閑も鑑みて手当を用意している。手当を新設する考えはない。

組合：対立を確認する。

自転車等の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通り改訂すること。一時下がったガソリン価格もこのところ上昇している。

会社：ガソリン価格は変動する。燃費も考えれば支給区分は妥当と考える。

組合：平成26年4月以降、通勤手当の非課税限度額が引き上げられた。これを機に通勤手当を増額すること。

会社：承知しているがそれと完全にリンクさせなければならないとは思わない。通勤手当を増額する考えはない。

組合：対立を確認する。

会社は出向先の労働条件改善について 労使協議を行うこと！

組合：出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。会社はこの間の議論では「会社が口を出せるものではない」としてきたが、この姿勢は変わらないのか。

会社：出向先会社とのルールとして『社員の出向に関する協定』で、出向中の就労条件について「出向社員の労働時間、休日、休暇等は出向先の規定による」と定められており、貴側ともこの協定を締結しているので、出向先会社の労働条件によることになる。

組合：会社として責任を持って社員を出向先会社へ出向させているのだから、出向先会社の労働条件について議論するべきである。

会社：会社として出向先会社の労働条件を聞いた上で、出向を出向先会社にお願したり、または出向先会社からの要請に応えるとしてきた。会社として出向先会社の労働条件を感知していないということではない。労働条件は出向先会社がそれぞれの業種、業態等に鑑みて責任を持って決定するべきものであり、会社が介入できるものではない。しかし、出向先会社で労基法に違反するなどの事象があった場合は会社として出向先会社へ改善を求めていく。

組合：出向先の労働条件がJR東海よりも劣る場合に、組合員から要望が出されている。このような要望を解決する場がないではないか。労働組合と会社、出向先会社の三者で議論する場を設けるべきである。

会社：会社は出向先会社の労働条件を決定する権限がない。会社に権限がないのだから労使協議の主体にならない。

組合：出向先での問題や労働条件の改善は、組合と会社との協議で解決するべきと考える。会社は出向先会社を含めた三者での協議の場を持つこと。

出向先の労働条件をJR東海と同様にすること！ 夜勤が連続する業務に出向社員を就労させるな！

組合：出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。また、夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

会社：出向先の労働条件については、先ほど話した通り困難である。連続休暇制度は、出向先にそのような制度がない場合は取得することはできないことになる。夜勤が続く職場については、出向先の労働条件は出向先会社の専権事項である。「仕事がきつい」ということだけをもって夜勤に就かせないということはない。もし体調不良が発生した場合は会社が責任をもって対処するので、出向の窓口にご相談してもらえば良いと考える。出向先会社によっては本人の申し出によって配慮するところもあるかもしれないが、それが必ずかなうものではない。業務上の必要があれば夜勤に就かせることになる。

組合：体調不良に陥ってからでは遅い。54歳原則出向により出向に行っている社員は高齢であり、体力的にも厳しい状況になっている。夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

出向作業手当Bを20,000円に増額すること！

組合：出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事した場合、出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

会社：出向先で働いた賃金は会社規定によって支払われるが、当社で働いていれば支払われたであろう特殊勤務手当を出向作業手当として支給している。額については必要な金額を措置しているので変えることは考えていない。

組合：出向先会社の社員が支給される特殊勤務手当が、出向作業手当Bがあるからといって出向社員に支給されなければ、出向先会社との手当に差が付いてしまう。格差を解消するためにも出向作業手当Bを20,000円に増額すること。

65歳まで働くために！65歳定年制を求める！

組合：JR東海労は、高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすることを要求する。会社は「現段階において定年を延長する考

えはない」としながらも、「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：成案として出せるものはない。高齢者雇用については世の中を見ながら考えていく。また法律が変わることがあれば変えていくことになる。不断に検討を重ねていく。

組合：会社は法的に65歳定年が定められれば従うということか。

会社：法律が変われば当然それに従うことになる。

組合：現在の専任社員制度では、希望者全員が65歳まで働ける制度になっていない。65歳定年制を導入すれば65歳までの完全雇用が実現できるではないか。

会社：会社としては、法律が改正されたときに、定年延長や定年を廃止するなどの選択肢があった中で、継続雇用制度が適していると判断したので、これを変える考えはない。

組合：専任社員制度では65歳まで雇用されないではないか。ＪＲ東海労は希望者全員が65歳まで雇用されるために65歳定年制を要求しているのだ。

グループ会社以外への出向をやめること！

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歳となっていることから現実的ではない。54歳で原則出向となれば出向先会社で11年も勤務することになり、あまりにも出向期間が長すぎるのではないか。

会社：グループ会社からの要望もあり、会社としてはＪＲ東海で培った技術力、知識を活かして出向先会社で活躍してもらいたいと考えており、出向期間が長いという認識はない。

組合：11年間も本体を離れることでＪＲ東海の社員という意識、モチベーションが下がってしまうのではないか。

会社：本体で培ったものを出向先会社で活かして、モチベーションを高めていただきたいと考えている。

組合：本体に残り、後輩に技術継承していくことも重要なことではないのか。

会社：そのようなこともあるが、出向されたのであれば出向先で能力を発揮していただきたいと考える。

組合：会社は「グループ会社からの要望もあり、会社としてはＪＲ東海で培った技術力を活かして出向先会社で活躍してもらいたい」としているが、グループ会社以外への出向を行っているではないか。

会社：場合によってはグループ会社以外への出向もあり得る。

組合：先ほど会社から回答のあった「グループ会社からの要望」からすると矛

盾があるのではないか。

会社：J R 東海で培った知識や経験はグループ会社以外でも発揮できると考える。

組合：出向は本人の技術力や知識を考慮して決めるということか。

会社：それは一要素として考える。

組合：本人が長年培ってきた技術力、知識がこの出向先ならば活かせるとして決めているのか。

会社：繰り返しになるが、本人の技術力やキャリアなどを勘案し決定している。

組合：それでは技術力を活かさない出向先に行くということもあるのか。

会社：本人のキャリアなどの能力や通勤事情、仕事ぶりなど適性も一要素として見ているが、これらの要素がすべてマッチングする出向先があるわけではない。会社として出向先会社で活躍され则认为て出向していただいている。

組合：出向とは会社の外へ出て働くということである。すべてにおいてマッチングする出向先とすること。また、グループ会社以外への出向は、本人のこれまでの技術力や知識が活かせるとは到底思えないので、やめるべきである。

「54歳原則出向」を廃止すること！ 現職継続か出向かを選択できるようにすること！

組合：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ではないか。出向に行きたくない組合員も、出向に行きたい組合員もいる。54歳以降の働き方は本人の希望に沿って選択できるようにすること。

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ため廃止する考えはない。出向は本人の希望のみに基づいて行われるものではない。

組合：本人の希望は聞かないということか。

会社：全く聞かないわけではない。希望は一つの要素として勘案しているが、希望のみに基づいた人事運用はできないということである。出向に行きたくない并希望する社員が多ければ出向先会社の要望に応えられなくなるので、そのような考えはない。

組合：現在54歳以降の社員で出向されていない社員が相当数存在する。これからすると、出向に行きたいかどうかの希望調査を行っても出向先会社の要望に応えられなくなるということはないのではないのか。

会社：確かにすべて出向に行っているわけではない。

組合：ならば人事運用としての「54歳原則出向」を廃止し、面談等で希望を募った上で「社員の出向に関する協定」による出向を行えば良いことである。

組合：54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること

会社：繰り返しになるが、本人の希望は聞いてもかなえられるものではないので、そのような考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

希望しても65歳まで働けない！経過措置を撤廃せよ！

組合：専任社員の雇用条件について高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、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。会社は「現時点において、そのような考えはない」としているが、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：従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、会社にとって経過措置は重要なものであった。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、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付則第3項に基づく経過措置を適用することは一定の条件の中で認められているものである。

組合：『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もない。利用をやめること。

会社：継続雇用をする上で、以前は雇用されなかった者と雇用された者とがあった。そのことを考慮すると合理的なものである。

組合：合理的なものではない。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12名も存在する。

会社：専任社員となるまでの一人ひとりの条件は違う。

組合：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。

会社：会社は、定年まで一定の額を払っている。人それぞれであり、一概に言えない。

組合：不合理であり、報酬比例部分の年金では生活ができない。JR他社で経過措置を導入している会社はない。

会社：JR他社が経過措置を導入していないから、会社が経過措置を設けない

とはならない。導入するかどうかは会社が決めるものである。

組合：ＪＲ東海だけがこのような劣悪な制度である。直ちに経過措置の利用をやめること。

差別するための「基準」を撤廃すること！

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。「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」とする基準に該当した社員は、これまで何名いるのか。

会社：ここにはデータがないので分からない。

組合：調べれば報告するのか。

会社：これまでも報告をしていない。

組合：明らかにしないことを確認する。

組合：『高齢者雇用安定法』の主旨は希望者全員が65歳まで働けることだ。希望者全員が65歳まで専任社員として働けるよう、「基準」を撤廃すること。

会社：なぜ経過措置が生まれたのかである。一定の条件を使うことはやめない。法律の位置付けがありやめる考えはない。

組合：会社は「重要かつ適切な基準」と回答したが適切ではない。そもそも期末手当の減額はＪＲ東海労組員を狙い撃ちにした添乗や、作業監視によって指摘事項を積み上げた結果だ。恣意的なボーナスカットで「基準」に該当させられているのである。「基準」を撤廃すると共に恣意的なボーナスカットを直ちにやめること。

会社：恣意的な狙い撃ちなどしていない。公平、公正にやっている。

組合：ボーナスカットは恣意的である。

会社：評価は公平、公正にやっている。

組合：ＪＲ東海労組員の内、12人が65歳まで雇用されない。これは、会社の恣意的なボーナスカットで「基準」に該当させられているからである。

会社：日々の勤務評価でそこに当てはまればそのようになる。

組合：間違いなくＪＲ東海労組員を狙い撃ちにしたものである。ＪＲ他社においてもこのような厳しい「基準」を設けている会社はない。「基準」を撤廃すること。

休職期間満了まで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：そもそも専任社員は、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時に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、それ以降は継続雇用しない。

組合：定年到達時に残されていた期間は専任社員以降も継続するべきである。

会社：そもそも、病気休職で復帰できないため退職時に雇用を終了するものであるが、復職できる場合があるのでその期間を合理的な30日とした。

組合：定年前に残された休職期間がある場合は、その期間を専任社員となっても継続するべきである。

会社：30日が妥当な期間である。

組合：妥当ではないと考える。改善すること。

「専任Ⅴ」を撤廃せよ！

組合：会社は「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の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、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、これは会社が一方的に決めつけただけであり、社員、専任社員はこのような差別を公平とは思っていない。

会社：会社は差別とは思わない。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を設けた。

組合：「不公平だ」という意見が職場からあったのか。

会社：意見は聞いていないが、ゼロからのスタートではない。専任社員になっても階層ごとの職務に対し会社の期待もある。公平性を確保する観点から変更する考えはない。

組合：基準が該当され「専任Ⅴ」とされる。組合差別である。

会社：差別ではない

組合：これは差別である。撤廃すること。

専任社員の年間休日数を150日とすること！

組合：会社は回答で「高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない」としているが、高齢者だからこそ65歳まで働けるよう配慮するべきである。

会社：150日の根拠は何か。

組合：年齢により体力が低下することを考慮し要求した。

会社：人により差がある。定年後もばりばり仕事をやる人もいる。体力の低下は否定するものではないが、あくまでも社員と同様に勤務する意欲およ

- び能力を有する者を雇用しているため、年間休日を増やす考えはない。
- 組合：体力の低下により仕事がきつくなっていく。職場の要望として根強くありるので専任社員の年間休日数を増やすことを求める。
- 会社：高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べ多くする考えはない。
- 組合：同じ仕事をするにも関わらず、賃金は定年到達前の半分以下となるのだからせめて年間休日を150日にするべきだ。

専任社員の基本給を一律200,000円に！

- 組合：専任社員の基本給を区分を廃止して、一律200,000円にすること。
- 会社：専任社員はゼロから始めるものではない。専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。
- 組合：再雇用となるのだからゼロからのスタートである。賃金は一律にするべきと考える。
- 会社：社員であったときの職務を専任社員になったとき、そのままやってくださいということで雇用することとしたため、技術力の継承のため社員を教える立場にある者や、経験を伝える職務にあるものもいる。階層に応じた職責もあるため主に3段階の額を設定している。区分を無くすとはならない。
- 組合：専任社員は定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。基本給を一律200,000円とすること。

満了報労金は正比例の支給とし増額をすること！

- 組合：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。
- 会社：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。
- 組合：契約満了報労金の逡増は、最後まで働けなかった者については、不公平だと意見が出ている。
- 会社：60歳以上になっても長く働いていただきたいため、契約満了報労金が逡増するものとした。
- 組合：合理的とするならば、経過年齢に対し正比例な金額で支給するべきだ。
- 会社：正比例では賃金と見なされるかもしれない。
- 組合：正比例の支給方式が不公平感がなくなり一番良いと考える。

会社：変える考えはない。金額についてもＪＲ他社でこれほどの制度があるところはない。

組合：不公平だと職場からの声である。公平に支給するよう正比例方式とし、額についても要求の通り増額すること。

以 上

次回第５回団体交渉は、３月１３日（金）１３：００から開催します。