

2016年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 高齢者は貴重な労働力！ 65歳まで安心して働ける職場を！ 出向先の労働条件を改善！組合差別の専任Vを撤廃！

本部は3月7日、「2016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18号）に基づく、第4回団体交渉を開催しました。

今回は、出向社員の労働条件、60歳定年制見直し、専任社員の雇用条件と労働条件について議論しました。会社は「専任社員制度があり60歳定年を延長する考えはない」「出向社員の労働条件は各企業が責任をもって決定している」「専任Vは経過措置に則って雇用の期間を決めた。これを撤廃する考えはない」と頑なに要求に応えようとしませんでした。本部は、高齢者は貴重な労働力であり、少子化による労働力不足がくるため必要な人材。専任Vに組み込むためのJ R 東海労働組合員を狙った組合差別はやめ65歳まで安心して働ける雇用条件と労働条件の改善を求めてきました。特に高齢者は、通勤時間の短い自宅直近の職場に転勤させるべきだと会社に迫りました。

以下議論の内容です。

出向社員の労働条件について改善すること！

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、会社は、「出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定すべきもの」と回答したが、出向に出したのは会社であるから会社が責任を持つべきだ。

会社：会社として出向会社にもものを言う場合はあるかもしれない。しかし、出向会社への強制力はない。

組合：責任を持っているのならば、出向会社のことも労働組合と協議の場を持つこと。連続夜勤はきついと出向者の声が上がっている。体重が10kgも減ってしまう出向者もいる。出向者は、高齢であり夜勤に指定はしないように出向会社に言うこと。

会社：出向先企業の業務内容はそれぞれである。出向先の労働条件で決まって

いる。

組合：就労制限をかけなければならない状況になれば、個別に申告していただきたい。就労制限がかかるような人は出さない。

組合：そんなことはない。就労制限がある組合員を、会社は夜勤のある職場に出した。

会社：そんなケースがあったのか。

組合：かつて名古屋であった。夜勤に就けなかったが、就いていたら大変なことになっていた。

会社：個別のことは分からないが、夜勤ができない人に夜勤はやらせない。

組合：出向先の労働条件は、過酷である。病気になってからでは遅い。ＪＲ東海から出向者は、仕事ができる。プライドもある。工務関係の出向先では、休日出勤が多々ある。公休日しか休みがないところもある。本体からはかなりかけ離れた労働条件下で働いている。連続夜勤は当たり前である。線路閉鎖工事は、保線電力、建築と工事計画を順番に入れる。下請けは、何らかの事情で工事が遅れれば、休日出勤も、連続夜勤もしなければならなくなる。そういう会社に出向に行っているのだ。会社は、出向先の現場を知らない。

会社：それはたまたま忙しい時期に出向に行ったためであろう。出向先の繁閑については、会社はコントロールできない。労働条件は保証されている。決められた労働条件の範囲で出向会社もやっている。

組合：出向先の会社を良く見て欲しい。休みの日も出て行って何時間か仕事をすることもある。

会社：個別のご苦労はある。体調を崩した場合や、病気で休まざるをえない場合は話を聞く。

組合：体調を崩さないために過酷な夜勤が連続する職場へは組合員を出向させないことが一番だ。

会社：個別の話は地方で聞く。

組合：窓口は何か。

会社：鉄事の人事課か事務統括となる。

組合：もう少しがんばってみてくださいではダメだ。病気になる前に対応すること。

着替の制服と作業靴は会社が負担すること！

組合：関西のタイガー警備に出向に出た組合員がいる。出向会社では、着替の制服は自費負担、靴も破れたので欲しいと言ったが自費負担になっている。

会社：それは出向先での条件である。会社が負担するものではない。ＪＲ東海でもワイシャツは自己負担である。

組合：上着の替え制服は自費ではない。靴は工事現場で働く作業靴である。自費購入ならば出向者が領収書を持って来れば会社が払うべきだ。

会社：それはできない。

組合：労働安全上問題はないのか。自費ではなく、出向会社で支給をすること。

組合：交渉委員でもある副委員長が出向している。年休がないので当初欠席であったが、休日となり業務委員会に参加できるようになった。本体に居れば勤務解放ができるが、出向会社ではできない。交渉委員は、欠席にならないように、出向させなければいい。

会社：必要に応じて出向は出してもらおう。出向先にこの人はこういう役職だとは言える。役員だから出向に出せないとはならない。

組合：そういう役員は出向に出すな。

あらためて、要求する。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。

出向作業手当Bを月額20,000円とすること！

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ても、出向先の会社の社員は手当が出る場合や、出向会社の社員の手当が出向手当を上回っている場合がある。出向社員にはその手当が支給されない。

会社：出向会社の賃金は、出向会社の基準に則って支払われている。出向者の作業手当はA・Bを支給している。当社とする作業手当と比較して、妥当だと考える。変更は考えていない。

組合：すでに10年が経過している出向者の苦労も考えると出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

会社：今後一切変えないことではないが、現在の出向作業手当B10,000円は妥当だと考える。トータル的には出向会社の社員と比べれば多いのではないか。

組合：一概に比較はできないものである。本体の経験年数や職歴がある。出向先で苦労し頑張っていることを考えれば、20,000円に上げるべきである。

「60歳定年制」を見直し65歳定年とすること！

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：回答のとおり現段階において定年を延長する考えはない。

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」としたが、何か検討しているものはあるのか。

会社：示すものはないが、検討はしている。

組合：高齢者という労働力を会社はどう位置づけているのか。

会社：高齢者であることで、業務内容などが変わっていることから、全てにおいて連続制はないが、培った技術力を継承するということで期待する。

組合：少子高齢化社会である、今後労働力が不足する高齢者は貴重な存在である。

会社：少子高齢化社会である。そのため、技術力の継承は中堅社員であっても、高齢者であっても必要な教育はやっている。変わるものではない。

組合：入社する人が少なくなってきたらどうするのか。

会社：必要な人材の確保のために、きちんと採用をしていく。

組合：確保できなければ大変なことになる。人材確保のためにも65歳定年とすること。

会社：法に基づいて一旦退職し、継続雇用する制度があり、雇用の確保のために専任社員の制度がある。変える考えはない。

組合：専任社員を希望しない人もいる。採用されない人もいる。65歳定年になれば、希望者は全員働くことができる。雇用確保のためにも検討すること。

会社：そうならないためにも労働条件を整えて、専任社員の制度は設定している。業務運営体制も考えている。効率化も実施する。

組合：雇用の場の確保、労働力の確保が今後重要となる。65歳定年とすること。

54歳以上の原則出向を廃止すること！

組合：54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以上の原則出向を廃止し、本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること。

会社：回答したとおり、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。

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：本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではない。考えは変わらない。

組合：再考し回答すること。

希望者全員を65歳まで継続雇用すること！

組合：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。専任社員となれない者は何人か。

会社：ほとんどいない。

組合：専任社員を希望しない人もいる。含めて約85%代が専任社員として働いているのか。

会社：そのくらいである。

組合：経過措置は撤廃して全員雇用すべきだ。

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、改正前の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として設けていたものである。変える考えはない。

組合：路頭に迷わせるということか。会社は知らない勝手にしろということか。

会社：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、経過措置を適用することは当然のことと考えている。差があっても当然である。退職金もある。比例報酬部分の年金の支給がある、65歳までの雇用が必要と考えるならば、法律で65歳定年の義務化をすればいいことだ。法律に則った制度である。

組合：希望者全員が働けない制度である。JR他社にはない東海だけの制度である。会社は、添乗をしてあら探しをして恣意的に期末手当をカットし、JR東海労組員を経過措置が適用される「専任V」にはめ込んでいる。経過措置の利用はやめること。

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：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、これを変更する考えはない。

組合：復職したくても30日をすぎ復職できなかった人は何人か。

会社：数を示すことはしない。

組合：高齢者だから、病気になることもある。もう少しで働けるのに、復帰して働く意欲があっても、30日で切られてしまうのは残念である。冷たい制度である。休職終了までとすること。

会社：雇用期間の短い専任社員の中で、30日までと定めたものである。

組合：労働力確保の観点からも休職終了までとすること。

「専任V」は差別の区分であり撤廃せよ！

組合：専任社員の雇用条件にも関連するが、「専任V」はまさに差別のための区分であり、即刻撤廃すべきだ。

会社：法律の経過措置に則って設けたものであり、あらかじめ「専任V」にあてはめるということはない。

組合：「専任V」にあてはめるために恣意的な添乗が行われている。組合差別のためのものでしかない。

会社：そのようなことはない。

組合：このような区分によって組合員、社員は怯え、萎縮している。「専任V」によって言いたいことも言えなくなっている。労務管理の最たる区分だ。特にJR東海労組合員に対してあてはめ差別している。

会社：そのようなことはない。そのような認識もない。

組合：対立である。

貴重な労働力専任社員の労働条件を改善せよ！

組合：専任社員が貴重な労働力であると会社も認めているが、専任社員の労働条件が極めて悪すぎる。これでは専任社員として残らないという組合員、社員が増加してくる。そうすると会社も大変なことになるのではないかと。即刻労働条件を改善すべきである。

会社：検討しないとは言わないが、現時点において鉄道の特性上、高齢者のための短時間、短日の勤務の導入は難しい。

組合：高齢化社会の中で高齢者のための法律も整備されてくると考える。今のままでは貴重な労働力を失うだけである。

会社：今後もし専任社員として残らず、どんどん辞めてしまうような事態になれば考えなければならないが、現時点ではそのような事態にはない。また、フルタイムで働くのと短時間、短日で働くのでは、その分賃金が減ることにもなり、全ての人がそれで良いと考えるのではないかと。

組合：それぞれ選択すれば良いだけである。問題はない。

会社：必要に応じて考えるが、現時点においてそのような考えはない。

組合：専任社員になるときに、自宅に近い職場にすることはできないのか。実際に通勤が大変で専任社員にならない組合員もいる。

会社：専任社員に限らず様々な条件を考慮して職場の配置を決めている。専任社員だからといって優先して近い職場にすることとは考えていない。わざと遠くの職場に配置しているわけではないし、全て前泊しなければならないような職場には配置しない配慮もされている。

組合：実際組合員の中には、前泊、後泊、4連泊という状況で通勤している人がいる。また、わずか30分程で通勤できる職場があるにもかかわらず、3時間近くかけて通勤している組合員もいる。配慮などされていない。

会社：個別のことは地方において出してもらいたい、年齢や要員需給の関係など業務上の必要性に応じて配置している。

組合：静岡の人が浜松に通勤し、浜松の人が静岡に通勤している。共に年齢は同じ、車種も違いなく問題ない。職場を交換すれば良いだけのことだ。

会社：みんな職場に近い方が良いと思うかもしれないが、それだけでは人員配置はできない。様々な事情に耳を傾けないとは言わないが、約束はできない。総合的な判断となる。

組合：職場が遠くて、やむを得ず専任社員をあきらめる組合員がいる。会社は「人材は最大の経営資源」と言って、高齢者は貴重な労働力と認めているのだから、その人が職場が近くであれば専任社員をやれると言っている。職場を変えるだけで貴重な労働力が失われない。このことをしっかりと考えるべきだ。

専任社員の年間休日数を150日に！

組合：現時点において高齢者の勤務について変える気がないというのなら、休日を増やして休息を取ってもらえば良い。

会社：勤務の意欲、能力を有するものを採用しているのであって、専任社員だからと言って特別に休日を増やす考えはない。

組合：意欲と能力はあっても体力、知力は衰える。現役社員とは身体が違う。安全のためにも考慮すべきだ。休日を150日にすべきだ。

専任社員の基本給、契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を改善せよ！

組合：専任社員の基本給に区分など必要ない。退職後まで差別しなくても良い。

会社：それまでの職責に応じて設定している。

組合：いったん退職するのだから、それまでの職責は関係ない。リセットされるべきだ。

会社：退職後も同じ仕事をしてもらうのだから合理的である。

組合：その分役付け手当があるのだから問題ない。一律で200,000円支払う方が合理的だ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

組合：契約満了金についても同じ考えか。

会社：そうである。支給額は適正に定めている。

組合：適正ではないから申し入れをしている。

会社：やっている仕事に見合った区分をつけている。妥当である。

組合：役付け手当があるのだから、それで十分である。それ以上差をつける必

要はない。要求の通り、区分を廃止し、一律で年毎に比例して逡増させるよう改善すること。

専任社員の私傷病による欠勤期間を180日、 介護休職期間を365日とせよ！

組合：高齢になると身体が弱ることは必然である。本来なら現役よりも多く欠勤の期間があるべきだ。最低現役と同じ180日とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：欠勤期間が90日を過ぎてしまい、辞めざるを得なかった専任社員は何人いるのか。

会社：手元に資料がないので分からない。

組合：90日などあつという間である。変更すべきである。

会社：現時点においてそのような考えはない。

組合：介護について、今や社会は高齢化し介護離職をせざるを得ない状況もある。介護休職期間を365日とすべきである。

会社：365日となれば専任社員の期間5年のうちの1年である。現時点の93日を変えることは考えていない。

組合：老老介護が一般化している。まさに専任社員の年代が介護している。93日では不足である。

会社：全く考えていないとは言わないが、現時点において変更する考えはない。しかし、今後において、必要であるとなれば変えていく。

組合：繰り返し言うが、高齢者は今後貴重な労働者である。専任社員の労働条件を改善し安心して働ける環境を整えることは、貴重な労働力を確保するためにも絶対に必要なことであり、会社の未来にとっても良いことである。要求した一連の労働条件の改善について、しっかりと受け止め改善すること。

以 上

次回第5回団体交渉は、3月10日（木）13：00から開催します。