

専任社員の労働条件の変更に関する交渉の集約にあたって

本日、本部は、専任社員の労働条件の変更に関する交渉について交渉を集約し、会社に対して妥結を通告しました。

本部は、希望者全員の65歳までの雇用を勝ち取るため、専任社員の労働条件向上と65歳定年制も合わせた要求として、昨年11月22日『申第21号』、11月29日『申第22号』で「専任社員の雇用に関する協約の改訂その他に関する申し入れ」を会社に提出しました。団体交渉は12月10日に開催し、会社は「法律では経過措置が認められている」「希望者全員を65歳まで雇用する考えはない」等としました。本部はこれに対し「改正高齢法の趣旨は希望者全員を65歳まで雇用することである」「基準の一つであるボーナスカットは、組合差別として恣意的に行われている」「基準を撤廃し、この間蓄積された処分回数とボーナスカットの回数はリセットすること」等を強く迫りました。

会社は12月13日に回答として「専任社員の労働条件の変更」を提案しました。提案では雇用に関する「基準」は削除されたものの、「経過措置」が導入されました。これは、4月以降に定年となる社員で「基準」に該当していた社員は、65歳まで雇用されず老齢厚生年金の報酬比例部分の支給年齢までしか雇用されないということです。また会社は、専任社員の新たな区分として、基本給を16万円とする「専任V」を設けました。この区分には「経過措置」の該当者に限らず、これからも「49歳以降の10年間にボーナスカット5回以上」等に該当する社員を「専任V」へ落とし込み、賃金面で格差をつけるという新たな差別です。

本部は12月26日、『申第23号』「専任社員の労働条件の変更に関する申し入れ」を提出し、「経過措置」の導入と「専任V」の新設撤回、「基準」の撤廃等を要求しさらなる交渉を求めました。『申第23号』に基づく団体交渉は1月16日に開催されました。本部は粘り強く交渉してきましたが、会社は「法律で許されている経過措置を使うのは当然」「従前の継続雇用基準に該当しない者を雇用するのだから、基準をクリアしたものと、そうでない者とは処遇上の区別が必要」「専任Vの対象とする者の基準は、決められていることを普通に行えばクリアできる」等、人間性のかけらもない回答に終始したため、妥結するには至りませんでした。

本部は、2013年度賃金引き上げ交渉においても、「経過措置」「専任V」の撤回、「基準」の撤廃、賃金や契約満了報労金の増額、短時間、短日数勤務の導入等を要求しました。また専任社員制度は、JR他社の継続雇用制度と比較して、最も劣悪で差別に満ちあふれたものであること等を会社に突きつけ、最後まであきらめずに闘いましたが、会社が私たちの要求を受け入れることはなく、居丈高で許し難い態度に終始しました。このように、法律の抜け穴を巧みに使い、労働者を差別し、仲間の首を切る会社を絶対に許してはなりません。

私たちはこれまで、仲間の雇用を守るためにあらゆる闘いを展開してきました。職場からの闘いはもとより、マスコミへの訴えかけ、そして昨年2月15日には田城郁参議院議員のお力添えによって、150名を超える国会議員への要請行動も実現しました。また小林正枝前衆議院議員には、衆議院厚生労働委員会での質問で政府や厚生労働大臣へ希望者全員の継続雇用を行うよう訴えていただきました。これらが法改正に向けて大きな力となったことは明らかですが、一方でJR東海ユニオンや国労等、他労組全てが妥結するという否定的な現実の中で、本部はこれ以上の前進を勝ち取ることは難しい状況であると判断し、会社に対して「専任社員の労働条件の変更」について妥結を通告しました。しかし、「専任V」に該当する「基準」が記載された「議事録確認」(案)については断じて認めることができないため締結を拒否しました。

今交渉は集約しましたが、この問題はJR東海で働くすべての労働者の問題です。私たちは、高齢者が差別なく安心して働ける雇用条件、労働条件を勝ち取るため、さらに奮闘する決意を明らかにして、専任社員の労働条件の変更に関する交渉の集約にあたっての見解といたします。

今交渉において、仲間の雇用を守るために共に奮闘された組合員の皆さんに敬意を表すると同時に、ご支援いただいた皆さんへ、心より感謝申し上げます。ありがとうございました。