

J R 東海労申第 27 号
2019 年 1 月 31 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 木下 和樹

「高齢者雇用制度・賃金制度の変更予定」に関する再申し入れ

1 月 16 日、「高齢者雇用制度・賃金制度の変更予定」に関する団体交渉を開催し、会社と様々な議論をしてきたところであるが、J R 東海労中央本部として持ち帰り検討した結果、下記の通り、申し入れるので団体交渉を開催すること。

記

1. 会社は、新しい人事賃金制度が 10 年以上経過し、経営環境・社会環境の変化に対応した制度を検討する必要があると認識していること、また、中央新幹線の建設開始や海外事業展開に向けた体制強化を明らかにした。これらの事業開始を理由に、現在の賃金よりも下がることのない賃金制度を検討すること。
2. 会社は、「今後、少子化の進展により労働力人口が減少する見込みであり、従来以上に労働力を確保するための取り組みが必要となると考えている。」と明らかにしたが、労働力を確保するために、労働条件の改善、誰にも魅力ある職場環境・労働条件を検討すること。
3. 調整手当については、どのエリアにも移動がある社員が増加していて、そのような社員に安定して支給したいことは理解する。しかし、現在の手当を見込んで生活設計を立てている社員も多いので、誰も減額にならない支給方を検討すること。
4. 特殊勤務手当については、「支給対象となる業務の判別が困難なケースがあり、支給可否の問い合わせが日常的に発生している。また、特殊勤務手当の割増を支給するために、対象となる業務を行った時間帯を特定することに多くの労力が発生している。」とのことだが、これは無理な事務職の合理化・要員削減し

た影響であると考え。従って、無理な要員削減はしないこと。また、現行よりも特殊勤務手当の支給額が下がることがないように検討すること。

5. 定年制度については、「国家公務員の定年延長や他社の事例も踏まえて検討している。」としているが、他の民間企業では、独自に技術継承などの関係で、定年延長を決めている。故に、JR東海も、定年延長について積極的に検討すると共に、高齢者の労働条件についても働きやすい制度を検討すること。

6. 生涯の賃金カーブは、60歳以前の賃金カーブを維持しつつ、60歳以降に移行するように検討されたい。

以 上