

JR東海労ニュース

No.1805

2013年3月8日

JR東海労働組合

統一要求・統一闘争で2013JR春闘を闘おう！⑧

**2013年賃金引き上げ、夏季手当、諸要求に関する第4回団体交渉開催！
経過措置は導入するな！希望者全員を65歳まで雇用せよ！
専任社員・在来線乗務員の労働条件を改善せよ！**

本部は3月8日、2013年賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求（申第30号）に基づく第4回団体交渉を開催しました。今回は主に専任社員の雇用条件・労働条件について議論しました。

改正高齢法の趣旨を踏まえ、60歳未満にもかかわらず現行制度で継続雇用の対象外とされている社員についても、経過措置を導入せず希望者全員を65歳まで雇用することを強く主張しました。経過措置は強制されるものでなく、JR東海のような高齢者の安定的雇用が確保できる会社は導入する必要はありません。JR他社でも経過措置を導入する会社はありません。これに対し会社は、経過措置導入は法律的に問題ないし「基準」は適切かつ重要であり変えるつもりは全くないの一点張りでした。さらに「基準は普通に仕事をしていればクリアできる」と主張しました。しかしそこに恣意的判断が入りボーナスカットの山が築かれるのです。会社は「恣意的判断などない。ここは信じてもらうしかない」と言いますが、職場の実態を見れば全く信用できません。この点は全くの対立です。

専任社員の基本給、契約満期報労金、割増賃金などについては、JR東海の賃金水準が世間相場と比して高いことなどを理由に、全く改善するつもりはないという姿勢でした。

専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮したものとするを要求しています。会社は専任社員制度は定着しているとし、定着率は概ね8割程度で推移していると明らかにしました。同時に在来線の車掌・運転士については若干定着率が低いという見解も明らかにしました。私たちは若干低いどころか相当低い定着率だと考えています。在来線の車掌・運転士にも専任社員として多くの社員に残ってもらうためには、高齢者が安心して働ける環境をつくらなければなりません。会社は現時点は専任社員用の作業ダイヤ、行路・交番は作成する時期ではないという考え方を示していますが、JR他社が工夫して導入していることから早急に検討しJR東海でも導入することを強く主張しました。

議論の詳細は『業務速報No.853』を参照してください。次回（第5回）の交渉は3月11日です。