



## 2022 JR総連春闘勝利！ シリーズ⑩

# 54歳原則出向制度は破綻している！ 出向社員・専任社員を大事にせよ！ 2022春闘 第4回団体交渉

本部は本日、2022年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れについての第4回団体交渉を開催しました。今回は、出向社員・専任社員の雇用・労働条件、福利厚生などに関する要求について議論しました。

本部は「54歳原則出向で、本人の同意を得ずに強制したことは非常に問題だ。出向取り消しが相次ぐなど、現実離れした制度で破綻している。出向組合員の超勤手当未払いが連続して発生した。しかも、情報開示して発覚した。全出向社員に対し、賃金が正当に支払われているか点検する必要がある。JR本体と出向先会社とでは、年間休日や労働時間、賃金などに差があり、改善せよ」などと主張しました。

しかし、会社は「54歳原則出向制度は十分機能している。本人の同意を得るつもりはない。今後も進める。超勤手当の未払いは良くないと思っているが、点検の必要はない。出向先の労働条件は出向先会社が決めるものだ」などと、全く誠意のない回答に終始しました。

専任社員の雇用・労働条件について、本部は「専任Vは撤廃し、高齢法の趣旨を踏まえ希望者全員を雇用せよ。専任社員の体力的理由から、労働時間緩和や休日数の増などを行うべきだ。専任社員の基本給と契約満了報労金の区分を廃止せよ。専任社員にも社員同等に扶養手当、調整手当などを払うべきだ」などと主張しました。

しかし、会社は「継続雇用基準に満たない社員を雇っている。専任Vは撤廃しない。高齢を理由に労働条件緩和、休日増はしない。基本給と契約満了報労金の区分は、職責に応じて設定しており合理的だ。扶養手当、調整手当などは生活関連的な手当を、再雇用した者までに措置する必要はない」などと、専任社員の苦労を蔑ろにする回答に終始しました。

また、健康診断、社員への暴力事件対応、社宅使用料など福利厚生について議論しましたが、会社は現行制度を改善する考えは全く見受けられませんでした。

※詳細は『業務速報』No.1294を参照して下さい。

第5回団体交渉は3月9日（水）に開催します。