

交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2013年4月25日

No.17

組合：減収する組合員への手立てを行なうこと！
会社：一律平均値で算出。今後議論していく。

～申第10号「嘱託社員における調整手当の新設に関する」団体交渉報告～

中央本部は、4月9日、申第10号「嘱託社員における調整手当の新設に関する申し入れ」に基づく団体交渉を開催しました。中央本部は、調整手当の新設する提案に対して①嘱託社員の賃金水準と同等とする賃金制度。②嘱託社員の賃金制度の改善。③減収となる組合員の手立ての道筋を担保させることを目指し交渉に臨みました。

主な交渉内容は以下の通りです。

1. 老齢厚生年金（比例報酬部分）の支給されない期間は「調整手当」が支給されますが、「調整手当」のそれぞれの金額の算出方法方と根拠を明らかにされたい。また、嘱託社員の賃金制度を改善されたい。

回答：現行年金制度が支給されている嘱託社員は、会社からの「給与」、「老齢厚生年金」、「高年齢雇用継続年金」の3階建ての構成となっている。平成25年以降60歳に到達する社員については、この「老齢厚生年金」が支給されない期間（無年金期間）が発生する。このため、「無年金期間」について、「調整手当」を新設し、額については平均を下回らないように定めている。また、嘱託社員の賃金制度については現行通りとしたい。

組合：会社の回答では調整手当の金額の算出した根拠が分からない。

会社：現行の嘱託社員は、3階建ての収入になっている。平成25年以降、老齢厚生年金が無くなる事から2つの手当を平均して下回らないようにしている。

組合：そもそも嘱託社員の基本賃金は安いと言われている。一番低い基本賃金13万円を14万円に改善すべきだ。

会社：平成13年度から嘱託社員制度を導入した経過があり基本賃金を変更する考えはない。調整手当については、会社は一律平均で出している。

組合：嘱託社員の現行賃金に近づけるように改善が必要であり、今後継続して議論していくことでよいか。

会社：基本賃金については、今後も議論していく。

2. 老齢厚生年金（比例報酬部分）が支給されている嘱託社員の場合は、諸手当等の支給額によって老齢厚生年金の減額で全体的に平均な年収となっていますが、無年金となって諸手当が支給されない場合は、大幅な減収分になると考えられます。会社が責任を持って手立てされたい。

回答：老齢厚生年金では諸手当の支給額等によって、年金の支給停止額が異なる制度となっているが、今回の制度では個々の年金額を算定して金額を決定することは困難であるため、平均で支給額を決定した。

組合：職種によって手当も異なるが、組合員の中には年間約40万円減収となる社員も発生する。

会社：個々で比べると減収する組合員もいることは認識しつつも、年金額は、個々の算出では困難であるため、会社として減収する人も発生するが一律平均で決めた。

組合：減収した組合員への手立てが必要である。特に日勤職場の検修や事務の人は手当が少ない。

実態を見て今後議論が必要である。

会社：1年間検証した上で議論していく。

3. 嘱託社員の賃金対策として可処分所得が減額とにならない措置を講じられたい。

回答：「老齢厚生年金」の制度については法律で定められているものであり、会社として対処することは困難である。

組合：可処分所得が減額とにならない策を講じるべきだ。

会社：制度上できないが、検討はしていきたい。

4. 嘱託社員の労働緩和措置として63歳以降の特別休日を増付与されたい。

回答：現行通りとしたい。

組合：現行より賃金減額する人もいるので労働緩和も必要だ。現在は、44年ルールで63歳前後に退職してしまう傾向があることは体力の問題もあると考えるがどうか。何らかの措置が必要である。

会社：嘱託社員の特別休日を24日からさらに増やすと、管理面が大変であり、職場の担当者の負担が増加されるため、現時点は増付与については考えていない。また、44年ルールは職場によって違いがあると認識している。

組合：今後の要員の展望からすると議論も必要になる。

会社：その点については貴組合と同じ認識である。議論はしていく。

以上の交渉を経て中央本部は、大筋了解としました。

今回の交渉において、嘱託社員の基本賃金及び賃金制度の改善については、今回は実現できませんでした。しかし基本賃金の改善・減収となる組合員への手立てについて1年間実態を見て改めて検証議論を行うことを確認しました。中央本部は、1年間かけて実態把握を行い検証議論に反映させていきます。

以 上