

国鉄労働組合・全国貨物協議会

人事制度の修正について 解明交渉に続き基本交渉を開催！！

2019年度より導入された「新しい人事制度」では、「公平・公正」を最大限担保した下で、社員が「生き生きとやりがいを持てる」制度を目指すとして説明してきた。しかしこの間、労使双方から交渉での到達点が守られていないことに起因する課題が指摘され、運用面での正当性が担保されていない実態が明らかとなっている。今回、「制度改正から2年が経過する中で、必要な改善を行い、より円滑な制度運用と制度定着を実現するとともに、今後予想される定年延長に伴う制度改正を見据え、先行して一部の修正に着手する」として、昇給の実施時期を7月に変更することをはじめとした修正案が示されている。労働条件の最たるものである賃金に関する内容が含まれていることから、「一部修正」との認識が適切であるか甚だ疑問であり、新年度からの施策をこの時期に提案するという点については、労働協約を逸脱した取り扱いであり、看過出来ないものであると厳重に抗議してきた。

昇給や退職時期を含む重要な労働条件に関する内容であり、解明要求（国労闘申第11号）、基本交渉（国労闘申第12号）を申し入れ、4月14日の解明要求交渉（貨物情報NO.237号）に続き、4月16日に基本交渉に関する団体交渉を開催してきた。

【基本交渉】

1. 昇給実施日の7月変更は、毎年4月～6月の賃金及び夏季手当において旧ベースでの支払いとなり不利益が生ずるため止めること。

回答：提案通りとする。

(組合) 昇給時期の起算日が4月1日から7月1日となり、生涯賃金で見れば最初の3ヵ月プラス夏季手当を除く面積では変わらないとの説明を受けたが、3ヵ月は移行に伴う一時的なマイナスとの理解でよいのか。

(会社) 全体の面積が変わらないことは指摘のとおりであり、起算日が3ヵ月横にずれたまま繰り返していくもので、賃金がマイナスになることはない。

(組合) これまでは、4月1日に遡って定期昇給を行い夏季手当でも遡って新賃金分が保証されてきたものが、今回の人事制度の修正によりその部分が毎年マイナスになることはないのか。

(会社) 遡ることを含めて全てが3ヵ月ずれるイメージであり、あくまでも起算日が変わっただけである。確かに面積の部分には3ヵ月分は含まれていないが、60歳到達時から翌年7月までは、基本給・都市手当が支払われ、最後の1ヶ月であるが昇給も行われることとなる。

(組合) 昇給の実施時期の見直しと退職時期の見直しと案件は異なるが、一定の不利益に対する代替措置として受け止めてよいのか。

(会社) 昇給の実施時期の見直しにより社会保険料の控除も社員にとってはメリットとなる。退職時期の見直しにより、生涯賃金は確実に増加するものであり、そのように受け止めてもらって結構である。

(組合) 4月から6月まで、及び夏季手当で不利益を受けるのは事実であり、退職時に代替措置で生涯賃金は増加すると説明されても生計費の観点で見れば納得できない。目の前の代替措置であれば、昇給を積むことなども可能ではないか。

(会社) 退職時期の見直しと昇給時期の見直しをセットで提示しているが、部分的な不利益に対して、出口の退職時期の見直しで生涯賃金は上回る設定となっている。

(組合) 今回の施策は、今後、65歳定年制を見据えた中で、この施策を継続していくのか、今回のように修正が行われていくのか見えない部分について担保するものが必要である。

(会社) 65歳定年制に移行する場合でも、不都合がなければこのままの方針を進めていくが、仮に不都合が生じた場合は何らかの対応をしなければならぬと考えている。

(組合) 現状で不都合になるような懸念材料は存在するのか。

(会社) 現時点ではない。



(組合) 賃金規程と退職規程の見直しをセットで提案し、制度として不利益変更に対する代替措置として考え方を明言するのであれば、「65歳定年制に移行する場合でも不都合がなければこのままの方針を進めていく。不都合が生じた場合は何らかの対応をしなければならぬ」ということを双方で確認すべきである。

(会社) 65歳定年制に移行する際にも、今回、確認した交渉経過に基づいて取り扱っていく。

(組合) 「人事制度の修正」が実施されると、60歳の誕生日で退職する社員の中で、特に4月から6月生まれの社員については、59歳で迎える4月の昇給がなくなり、その補填はすべきである。

(会社) 指摘の昇給についてはなくなることから、そこも含めて退職時期の選択を考えてもらいたい。

(組合) その昇給分は、現状の制度では本来支払われるものであり、人事制度の交渉で微塵にも出ていない昇給時期の変更が、今回提案され、それに伴う不利益であることから何らかの手当が必要である。新規採用者も同様に、次年度の新入社員と3箇月間基本給は同額となる。また、生活設計もあることから60歳誕生日月末で退職しなければならない場合に、会社の都合で本来得られるはずであったものが得られないでは納得できるものではない。

(会社) 最終評価を決定させるタイミングに合わせた昇給時期の変更であることから理解願いたい。少なくとも新規採用者については、初任給を下げることでしか2年目社員との差を設けることは不可能であり、基本給での差はないが、新規採用者には現場配属まで職種手当・都市手当は支給されないことからその差は存在している。

(組合) 昇給の実施時期の見直しと退職時期の見直しについて、不利益と代替措置の考え方と交渉経過は双方で確認する。また、3年間の移行措置との関連もあり、60歳で退職する社員の補填についても引き続き求めていく。

(会社) 了解した。

2. シニア賃金を抜本的に引き上げること。

回答：現行通りとする。

(組合)シニア賃金について、現在シニアとして働いている社員は、55歳時の基本給の削減や、人事制度では休日数の選択により、初任給が改善されているが、新入社員より低い基本給であり、恩恵も受けないままとされている。会社を支える能力を考慮すれば、経験と技術力を持っている実態からもシニア賃金を抜本的に引き上げるべきである。

(会社)この間も不十分ではあるが、賃金改善措置を実施しており、改善してきた。今回は60歳の定年退職時期を修正したいということである。

(組合)基本賃金の引き上げ、特休の増付など改善してきたとする会社の主張は否定しないが、年金が改悪され続けてきている中で、置き去りにされてきた世代に手を差し伸べなければシニア社員のモチベーションは保てない。元々、シニアになる前の60歳到達時の賃金が低いことから、高年齢雇用継続給付金さえ支給されないケースも報告されている。

(会社)シニア社員の賃金については、3階建で見ている部分もある。

(組合)55歳からの賃金カットが、シニア社員の賃金にまで影響を及ぼしているものであり、今変えるべきことはシニア社員の労働条件である。春闘でも要求している中身であり、引き続き改善に向け議論を行っていく。

4. 退職時期の見直しに伴う60歳以上の業務については、再雇用制度における交渉経過を踏まえた運用とすること。

回答：定年までの労働条件は社員と同じである。

(組合)業務量との関係もあるが、再雇用制度導入時の交渉経過では、体力の衰えを考慮する下で、忙しい駅の構内作業やSRCの運転、ポスト職、保全や検修においては、重量物を取り扱わない。など、業務の軽減は確認されており、今までの制度を踏襲した形とするべきである。

(会社)60歳になるタイミングもマチマチであり、それによる勤務操配、体力面でも個人差はあり、60歳でどうするのかではなく、定年で区切ることを考えている。

(組合)「同一労働同一賃金」は組合も主張していることは事実であるが、年齢からくる衰えは仕方ない。これまでの交渉経過を踏まえれば、労使で同じ認識に立つことが重要ではないか。

(会社)例えば、59歳までSRCを運転していない社員に60歳で運転しろとは考えていない。ポスト職は7月まで引張ることになると考えるが、今後、様々な意見も出てくる中で、タイミングとしては定年退職した後、シニアとなる時が一つの区切りになると考えている。従って、退職時期の見直しにより従事する業務については、「定年までの労働条件は社員と同じであるが、再雇用制度の交渉経過に配慮し柔軟な運用を行っていく」としたい。

(組合)「定年までの労働条件は社員と同じであるが、再雇用制度の交渉経過に配慮し柔軟な運用を行っていく」ことについて確認しておく。



5. 55歳以上社員の基本給・地域手当の移行について、昇給に不利益が生じており、交渉経過に基づき是正すること。

回答：検討する。

(組合)新しい人事制度に移行する中での矛盾であり、交渉経過でも解決すべき課題としており、早急を実施すべきである。

(会社)現在、検討中だが、「やらなければいけないものと認識している」。

(組合)了解した。

6. 55歳減額における移行措置について、中途採用者の減額率は止めること

回答：現行通りとする。

(組合)新しい人事制度での矛盾であり、この間の交渉経過からも中途採用者の55歳減額率は認めるわけにはいかない。早急に救済すべき課題である。

(会社)主張は受け止める。

(組合)早急に改善を行うことを指摘しておく。



7. 業績評価の扱いの見直しについて、プランナー及びエキスパート職群のR等級以上の期末手当への業績評価の拡大は、個人の業績の名のもとに数値目標やノルマが独り歩きし、業務における優位性を背景にしたハラスメントが横行することが懸念されており止めること。

回答：提案通りとする。

(組合)業績評価の割合が50%から100%となる中で、高い評価を得るため、立場による優位性を出しハラスメントに繋がる危惧がある。個人評価を強めることは避けるべきではないか。

(会社)業績評価は、過度にマイナスをつけるものではなく、競争を煽るものであるとは考えていない。エキスパート職では納得する内容でしかプラスマイナス評価はされていない。

(組合)解明交渉でもパワハラに繋がるものではなく、評価で受ける負担は低いとしていることからハラスメントが横行する懸念はないと受け止めるが、実態を検証した上で、引き続き求めて行く。



【その他】
「30人程度に1人の評価者が必要。」「評価者は評価者以外から影響を受けることはない。」「評価に対する異議申し立ては評価対象とならない。」など多くの確認事項がありますので、「人事制度見直し」交渉記録集(19年5月)を活用し、評価制度を検証していくようお願いいたします。【交渉経過抜粋】

評価制度交渉での確認事項が評価者に伝わっていない。評価者は困惑している。
評価制度が導入されて2年が経過しましたが、その評価における問題が多く報告されています。評価制度の導入に当たり、本部本社間で確認されたことが、評価者に伝わっておらず、評価者も困惑しています。間違った評価がないか、検証が必要となっています。
【評価の基準】
「5段階で評価する」の評価内容と標準となる評価を明らかにすること。
回答 標準は「A」である。
(会社)欠格条項ごとの減じる額については、所定昇給額(職群、等級ごとのA評価の昇給額を用いるとしており、A評価を基準としている。
【評価の範囲】
労働時間外や職場外も「行動」の範囲として評価するのか明らかにすること。
回答 勤務時間中に関わる内容を評価対象とする。
(会社)勤務規程や私生活における公序良俗に反する行為は社員としての資質や企業の信用失墜行為との関連性もあることからこの点については懲戒規程により判断する。
【ヒューマンエラーと評価】
ヒューマンエラー(事象)と評価との関係について明らかにすること。
回答 ヒューマンエラーについては、評価には直接影響しない。
(会社)「ヒューマンエラー」については、評価のためではなく事故防止の観点から把握することが大事になっていると考えている。ただし、同種事象を繰り返している場合は、評価の対象になることは否定できない。
(会社) 服務規定に抵触しないものであれば評価の対象としない。

