

業 務 速 報

NO. 1004
2016. 9. 14
J R 東海労働組合
発行 小林 光昭
編集 加藤 光典

2016年度協約・協定改訂第7回団体交渉 差別の温床「専任V」撤廃！ 専任社員の労働条件改善！ 社員を不幸にする リニア建設の中止を！

9月12日、2016年度基本協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。

今回は、運輸系統社員運用について、65歳定年制、54歳原則出向、専任社員の労働条件について、リニア中央新幹線建設などについて議論しました。

組合側から、専任社員制度における労働条件の改善や区分専任Vの廃止、また、54歳原則出向は現職の継続を原則に変更するなど、具体策を突きつけて強く求めましたが、会社は頑なに姿勢を変えようとはしませんでした。現行の専任社員制度は、働く意欲があるのに働けない労働、雇用条件です。みすみす経験豊富で貴重な熟練労働力を失うことは、会社にとっても良いはずがありません。さらにリニア中央新幹線建設は、大阪延伸の前倒しや債務返済など大きな計画変更があるにもかかわらず、申し入れにも応じず組合側に説明しません。政府に頼らざるを得ないのではないかと疑わしいリニア建設は、絶対に最後まで完成できる保証もありません。結局夢物語にしか過ぎず、最後は会社自体が潰されかねないリニア建設からは一刻も早く手を引くべきであることを強く指摘しました。しかし会社は、堅実に着実に進めるとしか答えず、真剣に社員の将来について考えているのか甚だ疑問だらけです。

会社回答の団体交渉は9月15日13時からです。要求実現のためにJ R 東海労は最後まで粘り強く交渉します。

運輸系統の社員運用は 本人の希望を重視し、強要するな！

組合：復帰の期間は今も従来通り5～6年なのか。

会社：駅異動期間については現在は5～6年程度となっている。要員需給状況によるので、将来を約束するのはむずかしい。

組合：これまでの平均的な期間として捉えていいのか。

会社：これまではそうである。今後のことはこうだとは言えない。

組合：運輸系統の社員運用は本人の希望を重視し、強要しないこと。

会社：人事運用は運輸系統に限らず、業務上の都合により会社が行う。

組合：対立である。本人の希望を前提に、異動期間は3年、復帰時期の明示を求める。

調整手当の減額に対する特別な措置を！

組合：異動による調整手当の減額は元職場の調整手当額で支給されたい。

会社：現勤務地による支給となるため、その考えはない。

組合：以前の都市手当では2年ぐらいの猶予があった。現在、かなりの減額となるケースがある。生活を直撃する。特別な扱いを検討すべきである。

高齢者雇用の主旨に則り65歳定年を実現せよ！

組合：65歳定年制を実現すること。

会社：現時点で延長する考えはない。

組合：少子高齢化により労働者人口が減少している。将来的にも減少していく。高齢者の労働力は貴重であり確保していかななくてはならない。会社はどう考えているのか。

会社：今後労働者が減少していくという認識は持っている。高齢者の労働力も貴重である。

組合：専任社員制度の労働条件が悪すぎる。また、希望しても65歳まで働けない人もいる。65歳定年にすれば解決することもある。

会社：当社の専任社員の処遇は世間一般と比較して悪くないと考える。

組合：ベテランの社員を現場で活用していきたいとは考えていないのか。

会社：60歳以降のベテランの力も活用していきたい。

組合：65歳定年にすることがベストである。しっかりと検討されたい。

54歳以上原則出向を廃止して 現職継続を原則とすること！

組合：54歳以上原則出向の実態として、出向せず現職のままの社員はどれぐらいいるのか。出向者は減っているのではないか。

会社：減ってはいない。平成27年度、原則出向の社員が計画数よりも上回った。出向先会社のニーズによって、職場に差がある。

組合：原則出向が54歳とされているが、実際には、多くの場合、退職間際の社

員が出向とされている。

会社：そういう職場もあるが、出向先会社の受け皿の状況による。

組合：54歳出向の名目が崩れている。

会社：雇用の場を拡げるのが目的であり、全てを見直さないということではないが、現時点で廃止するつもりはない。

組合：検修職場や工務職場で、59歳何ヶ月でぎりぎりになって出向させるのは、本体の要員が逼迫しているからだ。

会社：一部の職場では原則出向とならない場合もある。会社の考え方である。

組合：出向先が働きがいのある職場で、本人がぜひとも出向したいという場合は良いが、J R 東海労組合員が出向させられる職場にそのような職場はない。原則は出向でなく、現職の継続を原則とし、本人の希望と合意があれば出向させることもあるとすべきだ。

現行、出向先で問題があっても会社は関知しないと言っている。ならば最低、出向させる前に出向先の労働条件を本人にしっかりと説明し、必ず本人の合意を得ること。

専任社員が選択出来る勤務形態をつくること！

組合：労働契約法第20条をめぐる地裁の判決があったが、J R 東海でも乗務員は現職も専任社員も同じ内容の労働、責任であるにもかかわらず、賃金が下げられている。本人の希望で選択のできる勤務の形態、労働条件をつくるべきだ。

会社：現時点でそのような勤務を実施する考えはないが、今後、世の中の動向、社会情勢の変化等に踏まえて必要により検討していきたいとは考えている。

組合：労働契約法に関しては、どのように考えているのか。

会社：当社の専任社員に照らし合わせたとき、不合理だとは考えていない。仕事が同じだから賃金も同じにすべきと判断していない。

組合：まったく同じ仕事をしていて賃金が減ってしまう上に責任は同じというのは、あきらかに不合理である。

会社：そうは考えない。総合的に勘案すれば不合理ではない。法律に従ってやっている。

組合：労働契約法に反することに、まさに合致しているという認識だ。高齢者の労働環境を考えよ。通勤しやすい勤務地、負担のかからない通勤手段を認めるなど、すぐにでもできることはあるはずだ。

会社：働きやすい環境を検討していきたいとは考える。

組合：現時点で改善する必要があるから、今、申し入れているのだ。

会社：ハーフタイム制の導入などは、行路の途中で終了させることはできないし、制度として取り入れるのは難しい。賃金が半額になるというデメリ

ットもあるのではないかと思います。それでも良いという人がいると思えない。条件を総合的に勘案して導入に踏み切るべきであるのなら変えていく所存である。金輪際変えないということではない。

組合：貴重な高齢者の労働力である。仕事がきつくて専任社員になりたくないという人が増えないよう、専任社員に定着できるような労働条件に改善する。発想を逆転すべきである。

区分「専任Ⅴ」を撤廃せよ！

組合：区分専任Ⅴを撤廃されたい。専任社員制度自体が労働契約法に違反しているにもかかわらず、さらに追い打ちをかけるように差別のための専任Ⅴの存在である。このようなものはいらない。

会社：変える考えはない。議事録確認して締結している。是非について意見をされるのはいかがなものか。

組合：おかしい制度だから変えろと今交渉しているのではないか。こんな制度素晴らしいなどと言ったことなどない。だから変えるべきだ、撤廃しろとという話だ。いかがなものは会社の方だ。

会社：変えるつもりはない。

組合：専任社員制度は65歳までの雇用確保のためにつくった制度のはずだ。

会社：その通りだ。経過措置も法律に則っている。

組合：法律も65歳までの雇用を目的に作られた。法律の目的に則っていないではないか。経過措置を悪用している。

会社：そのようなことはない。

組合：実際ＪＲ東海労組員で65歳まで働けない人がいる。制度の目的の主旨に反している。

会社：65歳まで働けない人はいるが、経過措置も含めて法律の主旨だと考えている。組合は関係ない。

組合：経過措置をいつまでやるつもりなのか。

会社：法律を決める立場にない。法律がどうなるかによって変わってくる。

組合：経過措置を使うか使わないかは会社の判断によるものではないのか。

会社：その通りだ。

組合：専任Ⅴの社員は何人いるのか。

会社：わからないが、ゼロではないと思う。

組合：あえて経過措置を使用する必要はない。希望する社員は貴重な人材であるという認識をされたい。差別区分の専任Ⅴを撤廃すること。

専任社員の年間休日を150日とすること！

組合：専任社員は働く意欲があっても、体力や知力が衰える。当然若い人よりも疲労回復に時間がかかる。年間休日を150日とすること。

会社：専任社員だけそのようにする考えはない。

組合：対立だ。

基本給を一律200,000万円とすること！ 専任社員の手当を改善すること！

組合：基本給200,000円を実現されたい。報労金、扶養手当なども要求の通り求める。65歳定年を制度化して解決している会社もある。トップ企業であるＪＲ東海も65歳定年制を実現すべきであるが、しないというのなら専任社員の労働条件を改善すべきだ。

会社：専任社員の賃金、福利厚生全体として不足は感じていない。

組合：本来の労働に対して適切な賃金を得ることで、専任社員は誇りを持つことができ、高いモチベーションを保持することができる。

会社：その考えはわからないでもないが、年金報酬比例で賃金の還元もされていることを考えれば一定程度の処遇をしている。

組合：経験のある熟練の貴重な労働者を手放すことないよう、要求通り改善されたい。生活関連的な手当を支給する必要はないというのも納得できない。専任社員だって同様に生活しているのだ。

会社：その通りではある。

組合：認識しているのなら、再考すること。

私傷病欠勤期間を増やすこと！

組合：私傷病欠勤90日を増やさない考えは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：考えてもみないのか。

会社：5年の期間である。5年の間で労務を提供できない社員にも90日間を認めている。妥当な水準だ。

組合：5年間しか働かないから90日でも妥当というのは納得できない。それまで42年間働いてきた方たちだ。その上のさらなる5年間である。単純に5年で区切れない。考え直し実現されたい。

専任社員の杜宅使用料を低額にすること！

組合：北海道から広域異動で来ている社員で、退職後に北海道に帰る人がいる。この社員は杜宅に住まざるを得ない。専任社員は低賃金であり、杜宅を低額で利用できないものか切実な要求がある。持ち家制度で北海道に家を買ってもそこから通うことはできない。

会社：その通りだが、将来の住居を備えるために十分な制度を設けている。

組合：北海道に家を構えるなど、将来の準備をしっかりとっている人には特別な

配慮をすべきではないか。

会社：そのような考えはない。

組合：駐車場代も含め月 8 万円は、19 万円の賃金からすれば高すぎる。生活できない。

会社：8 万円の料金が安い高いかはあるが、社宅でなくとも他に安いところがあればそこで暮らすなどすれば良い。広域異動者には一定程度の配慮をしている。

組合：配慮して 8 万円である。苦勞している社員に対して冷たいと言わざるを得ない。広域異動だけに限らず、専任社員の社宅使用料は、低賃金なのだから安くすること。対立だ。

差別のための議事録（専任 V への条件）を 撤廃すること！

組合：専任 V となる人は多くはないはずだ。

会社：中にはいる。

組合：多くはないが専任 V は一部にしっかりと存在している。我々の調査では、それが J R 東海労組合員に偏っている。

会社：そんなことはないという感じだ。そんな調査までされているとは驚きだ。

組合：J R 東海労組合員を専任 V に当てはめるために、添乗して揚げ足をとってボーナスカットして、あげくの果てに専任 V だ。そこまで追い打ちをかける必要があるのか。大人げないことだ。

会社：そんな認識はない。

組合：議事録を撤廃されたい。

会社：その考えはない。

組合：まだ続けるつもりなのか。対立を確認する。

休職していても働く意欲を認め雇用すること！

組合：定年退職時に復職できない場合でも雇用すること。

会社：本来、継続雇用の対象外だが 30 日を認め配慮している。さらに引き上げる考えはない。

組合：会社でさらに働いて貢献していきたいという意欲があるのだから、30 日過ぎてもう採用しないでは、会社にとっても損失である。改善すべきである。

会社を減ぼしかねない リニア中央新幹線建設は中止せよ！

組合：リニアの関係では、申 7 号を申し入れて以降、まだ協議がされていない。

3兆円の財政投融资の受け入れは、状況の大きな変化であると認識しているが、会社はどうか。

会社：何をもって状況の大きな変化というのか解らない。必要となれば労働協約の考え方に則って説明していく考えだ。

組合：申7号はどういう扱いにするつもりなのか。

会社：検討中だ。

組合：財政投融资を受け入れたことは明らかではないか。政府はその調達のために国債を発行すると報道されている。国民の方も注目している。

会社：調整中の中での話した。必要なタイミングで説明していく。

組合：そのタイミングが今ではないか。報道が先行している。直ちに説明し協議されたい。

組合：元々JR東海が独自でやろうと言い出したこと。今3兆円が融資されるという話になっているが、そんな金は東北や熊本や北海道の救済に回したらいいと言ってみたらどうか。よほど社会的な評価が上がる。

組合：健全経営を堅持しながら実現するというが、誰から見ての健全経営なのか。利用されているお客様の意見は尊重しているのか。

会社：お客様の意見に基づいての健全経営だとは思わない。

組合：健全経営といっても経営側の一方的な認識ということだ。納得いかない。3兆円借りるというのは大きな金額だ。

会社：3兆円返済はしていかなければならない。

組合：利子などかからないようなものではないのか。もしかしたら、リニア建設を言い出す前から裏で密約があったのではないのか。

会社：そのようなことはわからない。

組合：リニアなどまだ未知の世界だ。完全に成功するなどと言えない話だ。もし大失敗したら会社はひっくり返ってしまう。夢物語を語っているのか思えない。

会社：簡単にできるプロジェクトだとは思っていない。

組合：財投の調達先は国債の発行だ。いわば国民の皆さんが借金を背負うということだ。国民の皆さんの了解を得られなければ中止すべきだ。

会社がひっくり返る前に、一刻も早く手を引くべきである。

社員の命を守るために職場にAEDを設置せよ！

組合：現場社員の負担軽減、サービス向上のために24時間サポートセンターを設置すること。あるいは、それに相当するものを設置されたい。

会社：現状で対処されたい。

組合：トイカ利用範囲拡大を実現されたい。なぜしないのか。

会社：現状で充分だと考える。

組合：これらの問題解決のために地方での議論を行われたい。

会社：要求があれば地方で議論する。

組合：ワンマン車両での高額紙幣両替は実現できないのか。

会社：高額の両替はセキュリティ面で不安がある。

組合：両替で列車遅延することがある。そうなったときには乗務員の負担を軽減する配慮をすること。

組合：AEDを全職場に設置しないのはなぜか。

会社：明確な基準はない。緊急時に救急隊員を直ちに確保できる職場であれば、あえて必要とは考えない。必要なところには設置している。

組合：運輸所でAEDがあるところとないところがある。

会社：救急体制が直ぐとれるからではないのか。

組合：どうやってとるのか。救急車だって直ぐには来れない。AEDは救急車が来るまでの延命のための応急対応だ。人命がかかっている。設置を拡大されたい。

組合：職務乗車証の乗換口の使用について、不正防止との理由であるが、工夫すれば乗換口を使っても不正は防止できるのではないか。

会社：やり方はあるのかもしれないが、見直す考えはない。

以 上