

業務速報

NO. 1007
2016. 9. 24
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9回団体交渉 再申し入れ団交4項目を迫る！ 働きがいのある労働環境を作り、苦勞が 報われる人事賃金制度に見直すこと！！

本部は9月23日、2016年度基本協約・協定改訂第9回団体交渉（再申し入れ団体交渉）を開催しました。内容は、専任社員の雇用・労働条件、リニア中央新幹線について、年休失効・休日出勤の解消、ベースアップの一律配分と基準昇給額の減額撤廃の4項目で交渉を行い、組合側の要求を強く主張しました。

具体的な前進はありませんでしたが、組合員の声を代表して問題点を追求してきました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

『申第9号』再申し入れ

1. 基本的には65歳定年退職を求めるが、実現までの間、専任社員の雇用、労働条件の改善を改めて求める。

現状、勤務を続けることに不安を感じた組合員が、専任社員を希望しない事態が発生している。こうした事態を解決するには、専任社員として65歳まで働ける環境を整える必要がある。それは賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設することである。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、乗務員における高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等。さらに在来線職場では、近距離通勤の職場への転勤の実現などである。

会社は「専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲および能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。また、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない」と回答し、議論の中でも組合の主張を認めようとはしていない。

しかし、「高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とす

ることは考えていない」ということは、現職時と専任社員になってからの業務が同じものであることを示していて、賃金が下げられるにもかかわらず同じ仕事、同じ責任が課せられることになる。これはあきらかに労働契約法第20条に違反すると考える。さらに何よりも、長きにわたりＪＲ東海を支え発展させてきた、経験豊富な熟練労働者たる大先輩に対して尊敬の念がない。大先輩に対して最後は使い捨てのごとく扱うような制度を放置するわけにはいかない。まして、差別の温床たる「専任Ⅴ」などは以ての外である。

会社も少子高齢化による労働力不足については認めている。高齢者の労働力が貴重なものであることも認めている。ならば高齢者たる専任社員の雇用、労働条件の改善は絶対に必要である。従って改めて改善を求める。

- (1) 退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働協約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

- (2) 区分「専任Ⅴ」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Ⅴを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

- (3) 専任社員の年間休日数を150日とすること。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲および能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

- (4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。
- (5) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

【回答】

専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については昨年度に引き続き今年度もベースアップを行う等、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうとも更に賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。また、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

- (6) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

【回答】

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当を支給する必要はないと考えている。

- (7) 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

- (8) 専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

- (9) 専任社員の社宅使用料は低額にすること。

【回答】

専任社員であることをもって使用料金を低額にする考えはない。

- (10) 専任社員の住宅保証制度を設けること。

【回答】

専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり、社員として雇用されていた間において将来の住居に備えるための十分な制度を設けていることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えている。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

2. リニア中央新幹線建設が、労働組合を無視して一方的に進められようとしている。政府による3兆円の財政投融资の受け入れや大阪延伸の8年前倒しなど事態が変化しているにもかかわらず、申し入れに対する協議すら行わない。夢物語の域を脱していないリニア建設によって会社は倒産しかねないと危惧する。まして勝手に進められるリニア建設を理由に労働条件の切り下げや労働強化をさせるわけにはいかない。従って改めて下記について申し入れる。

(1) リニア中央新幹線建設は夢物語に過ぎず、まして自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件の切り下げ、労働強化は絶対に行わないこと。

【回答】

中央新幹線計画は健全経営を堅持しながら実現していく。

(3) 環境破壊は大きな社会問題である。リニア中央新幹線建設による環境破壊が発覚した場合は、直ちに労働組合に説明し工事を中止すること。

【回答】

工事の安全、環境の保全を地域との連携を重視しつつ、計画を着実に進めていく。

3. 相変わらず年休が失効し、又、休日出勤が解消されない。会社は「業務遂行に必要な人員は会社が責任を持って配置している」としているが、現実的に年休が失効し、休日出勤が解消されていない以上、会社の姿勢は無責任甚だしい。まして休日出勤に関して基本協約では「組合員は正当な理由があれば休日出勤を拒むことができる」旨謳われている。したがって一方的に休日出勤を指定する行為は協約違反である。

改めて、年休の失効と休日勤務の解消に向けた要員配置を行うこと。又、本人の承諾を得ない休日出勤の指定はやめること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。又、会社は基本協約に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。尚、昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない。

4. 賃金改訂時のベースアップについて、会社は「賃金改訂時の交渉時に議論し決める」と回答した。これまで実施された配分は、上には厚く下には薄い配分であった。これでは賃金格差が益々広がるだけである。社員の労苦は同じであり、賃金改訂時のベースアップは一律配分とするよう改めて要求する。

さらに、定期昇給について、努力が報われる制度として新たな人事賃金制度ができてから10年経過した。しかし現実是一部の者しか報われない制度となっている。事実来年からは、努力しているにもかかわらず100円しか昇給しない社員が現れる。このような社員のモチベーションを下げる制度は、10年を節目に大胆に改善すべきである。全ての社員の幸せのために現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

【回答】

賃金改訂時の交渉において議論の上決定する。

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

専任社員は退職時と同等の待遇とされたい！

組合：労働契約法第20条、退職時と同等の勤務をする場合は賃金の減額をしないなどの認識が組合にはある。会社回答の中の、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すればとの、その他の事情とはなにか。

会社：その他の事情について、一概にこれというものはない。様々な労働条件を総合的に勘案すれば不合理なものではない。

組合：職務の内容や配置の変更はない、つまり一緒だということだ。にもかかわらず同じ賃金ではない。ということはまさに労働契約法20条に違反しているのではないかというのが、組合側の認識だ。

会社：我々の認識はちょっと違う。同じ責任であるとか一概には言えない。

組合：その問題で地裁の判決が出ている。

会社：地裁の判決は承知しているが、係争中の案件であり相容れるものではない。

組合：もしそれが最高裁までいって確定したら、変えざるを得ないということか。

会社：そうなれば、そのときに必要な検討をしていく。

組合：地裁判決における労働契約法第20条をめぐっても組合と会社で認識が異なっているが、組合側は会社のやり方は法律違反だという認識だ。

高齢者が働きやすい環境を整えること！

組合：高齢者用勤務は必要である。考えを改めてもらいたい。社会情勢の変化等を踏まえつつ検討していくというが、変化とは法律の関係になるのか。

会社：法律も情勢の変化のひとつである。

組合：国が高齢者に働きやすい環境を整えるべきとの指針や方針を出したら、それに踏まえることはないのか。

会社：国が方針を出したら、会社として検討し、その方向で考えていく。

組合：組合としては高齢者の労働条件について、早急の改善を求める。

区分「専任Ⅴ」を廃止すること！

組合：専任Ⅴについて、組合が考える公平性とは退職後の新たな雇用なのだから、それまでのことはリセットされるべきであり、それが一番の公平性の確保という観点である。

会社：公平性のとらえ方が違うという認識である。

組合：回答時に再任用制度の新設があった。就業意欲がある人ということでは、いったん退職せざるをえない人でも同様であると思う。専任Ⅴは差別ではないか。

会社：専任Ⅴでも引き続き意欲があれば働いていただきたい。

組合：専任Ⅴでも働きたいという意欲を汲む気持ちがあるのなら、専任Ⅴなど廃止すればよい。希望する人全員が65歳まで働けないという経過措置は、法律の主旨に反している。経過措置は廃止されたい。

専任社員の年間休日数150日！

基本給区分廃止し一律200,000円の基本給に！

組合：年間休日150日は、高齢の専任社員は若い人よりも疲労回復に時間がかかるのだから、必要である。いたわりの気持ちをもって考えていただきたい。

組合：公的給付がどのような形になろうとも更に賃金を引き上げる措置は必要ないというが、給付が下がっても変えないということなのか。

会社：どのような形になるか解らない中での回答だが、専任社員の処遇は世間と比較して充実した待遇であり、生活していくのに必要な分を支給している。公的な部分を切り離しても充分であると考ええる。

組合：組合としては基本給の区分は退職時にリセットするべきと考え、全員が一律200,000円とし、契約満了報労金も要求通り、専任社員も生活があるのだから扶養手当、調整手当、保障措置額を支給されたい。将来、明らかに労働者の確保が難しくなってきた、高齢者に頼らざるをえなくなる。再任用制度ができて、何よりも身近にいる専任社員の労働力が貴重である。労働条件を改善し働きやすい環境をつくるために、早急に手を打つべきである。

組合：介護休職期間最長93日は法律に基づくものであるに過ぎない日数である。会社としてプラスアルファは考えないのか。専任社員の年齢では老老介護も考えられ、まさに介護を理由に専任社員を諦めざるをえない人もいる。組合としては365日を求める。

組合：専任社員にとって社宅使用料は高額である。若い人の水準に合わせるものが、本当の福利厚生になるのではないかと。

会社：考えは変わらない。

組合：住宅を購入するために、退職金を頭金にしてローンを組む人もいる。専任社員として5年間を安心して働いてもらうためにも、住宅保証制度を確立するという考えがあっているのではないかと。改善を求める。

リニア中央新幹線建設を中止すること！

組合：リニア建設工事が順調ではないと聞いている。中央道と新東名のバイパス工事ではトンネル崩落や湧水など難工事となり工期延長までされている。リニアも同地域の工事では難工事が予想される。

会社：大変な工事を進めているという認識はある。健全経営を維持しつつ進めていく。

組合：地域との連携を重視しつつ進めるとしているが、8月の大鹿村での説明会の報道を見るかぎり、地元の方の同意を得ずに強引に進めているという印象だ。地域住民との連携を重視しているとは思えない。

会社：反発されるかたもいるが、丁寧に説明をしてきている。

組合：財政投融資の影響があるのではないかと。会社として態度が高飛車になっているのではないかと。

会社：そんなことはない。財政投融資は別の話である。その説明会については対象地域以外の方がみえたということもあって、報道のようなことになった。

組合：対象地域の方が怒って退席したとのことである。まだ始まったばかりでこのような事態ではリニア建設が順調に進むとは思えない。今のうちに手を引くべきである。リニアの経費のために、職場において安全を損なうような経費節減を行わないこと。

年休はすべて取得できるようにすること！

組合：会社は、様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定しているというが、その要素には年休の取得率も入るのか。

会社：考え方はそうだが、細かい計算のしかたまで明らかにしない。

組合：年休付与のための要員を考慮すべきだ。その幅を拡げることはできないのか。

会社：波動ピークの最大のところで要員を設定すると、小さい時に適正な要員配置にならない。

組合：必要な年休をすべて取得できるようにすること。付与できなければ買い上げること。

会社：変えるつもりはない。

組合：対立である。

休日出勤は本人の承諾なしに強要するな！

組合：協約では「休日出勤をさせることがある」となっている。ということは、させないことが普通で、あるとすれば本人の承諾が必要である。一方的であってはいけない。まして、理由があればしなくとも良いともなっている。

会社：協約に則ってやっている。合意を得ないと指定できないというものではなく、そのスタンスは今後も変わらない。必要性に応じて必要な業務指示を行っている。

組合：それは会社の一方的な解釈である。組合の解釈と異なる。お互い解釈が違うのだから、最低休日出勤は本人に打診すべきである。一方的にやるから現場では、強要されているという感情で軋轢が生じている。

会社：軋轢は生じないでほしい。

組合：ならば本人の承諾を得ること。

公平で格差のないベースアップの一律配分を！

組合：ベースアップについてあらためて聞くが、どのような考えなのか。

会社：制度の主旨からみて、適切な配分をしたと考えている。

組合：皆が努力しているのに、管理者も下位職も努力に差はない。格差が生じるのは適切とはいえない。来年こそは、公平な格差のない一律配分を実

現されたい。

会社：来年はベースアップがあるかどうかわからない。

欠陥を放置した人事賃金制度の見直しを！

組合：昇給に関して、来年から最低の乗数4で400円となる人が発生する。異常時に会社から協力を求められても、わずか100円の昇給しかしないのに、喜んで協力する社員がいるだろうか。今後はどんどんそういう人が増えてくるということだ。会社としても損である。制度が改められ10年経った。努力が報われていない。しっかりと検証し改善すべきである。

会社：昇格してもらえばよい。

組合：昇格したくとも、会社の裁量で昇格しない。努力していない者などいない。制度そのものに欠陥があり見直すべきである。

組合：回答時の挨拶で、少子高齢化による労働力不足が言われていた。再任用制度もあるが、何よりも専任社員の労働力こそ貴重である。その労働条件の改善こそ労働力不足に対応する何よりもの策である。又、来年度は30年目の節目の年と言われた。30年経って外面的には良い会社になったのかもしれないが、実際に働いている者にとっては実感がない。将来に向けて課題は多くある。労働者にとっては働きがい大切だ。全社員がそれを感じられるために働く環境を良くしていくことが大事だ。そうしなければ会社の更なる発展などない。

以上で質問、意見を終えるが、回答について変更はないのか。

会社：回答に変更はない。

組合：対立である。今後の取り扱いについては持ち帰り検討し、追って連絡する。

以 上