

# 業務速報

NO. 1063  
2017. 9. 23  
J R 東海労働組合  
発行 小林 光昭  
編集 加藤 光典

## 2017年度協約・協定改訂第9回団体交渉 再申し入れ団交5項目を迫る！ 今の労働条件で70歳まで誰が働くという のか！？年休失効休日出勤を解消せよ！

本部は9月21日、2017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・労働条件改善、リニア中央新幹線建設の中止、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改善と逡減撤廃、制服更衣時間の労働時間化等、5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会社に対して問題点を追及してきました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

### 『申第15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。

【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。

(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】

契約満了報労金については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。しかし現実の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。

5. 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務付けられている職場では、更衣時間を労働時間とすること。

**【回答】**

更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かと言ったら、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

## **専任社員は退職時と同等の待遇とすること！**

組合：会社は今交渉の冒頭挨拶において、「将来にわたって社員が誇りとやりがいを持てる働きやすい職場作りを目指して参りたい」と発言したが、長く働いてもらいたいという点では組合と一致するものの、会社の姿勢は、現状の労働条件にとどめようとしている。

現状で良しとしているようでは優秀な人材を獲得できないし、専任社員の労働条件を改善せずして70歳まで働けるとするシニア契約社員制度などありえない。70歳まで働いて欲しいというならば、まず専任社員の労働条件を組合の要求通り改善すること。

会社：社員と専任社員には確かに賃金の差があるが、職務の内容や配置の範囲などを勘案した上での合理的に判断したうえでの処遇である。

組合：現状の中で、高齢者の労働力を確保できるという確固たる根拠はあるのか。

会社：シニア契約社員については、募集をかけてみないと判らない。

組合：会社のやっていることに、まったく合理性が見えない。

会社：専任社員になるかたには、事前に労働条件の説明をしている。

組合：すべて納得したうえではない。年金受給までは働かざるをえないという現実もある。現状を変えようという姿勢を持たないのであれば、シニア契約社員制度など絵に描いた餅になる。

会社：専任社員の賃金の水準は他と比べれば高い。合理的に決定している。

組合：認識が一致せず、対立である。

## **区分「専任Ⅴ」を廃止すること！**

組合：高齢でも意欲を持って働こうという社員を、条件をつけて振り分けるような区分専任Ⅴは、まったく必要ない。

会社：これまでの継続雇用の基準を経過措置として適用したものであり、公正で重要かつ適正な措置である。

組合：熟練の高齢者活用や労働力確保の観点から矛盾している。

会社：矛盾しないと考える。

組合：働きたいという意欲のある社員に、差をつける必要はない。

会社：職種別で仕事が違うこともあり、差はあって当然である。

組合：認識がなかなか一致しない。対立である。

## **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：専任社員の具体的な労働条件を、組合が要求しているとおりに改善する必要がある。貴重な労働力を活用させて貰うにあたって、現状のまま70歳

まで働いてもらいたいというのは虫が良すぎるのではないか。

会社：当社の専任社員の労働条件は高い水準にあり、現状で充分働いていただけるはずだと考えるが、真摯に検討はしている。

組合：では、他と比べてどれだけ高いといえるのか。

会社：契約満了報労金は、他にはなかなか無い制度である。この間専任の労働条件は向上させてきたと考える。不断に検討はしていく。

組合：貴重な高齢者の労働力を失うことのないよう、検討すること。

## **リニア中央新幹線建設を中止せよ！**

組合：リニア中央新幹線に関する経営協議会の開催予定はないのか。

会社：現時点ではない。

組合：品川工事で井戸水がなくなってトラブルが発生していると聞いているが、進捗状況に変化があったら組合に説明すべきではないのか。

会社：それは把握していない。

組合：三菱が車輛製造から撤退したという件についてはどうなのか。

会社：変化に大小はある。説明するほどのことではない。

組合：先頭車両を製造できないことが大きな事ではないというのか。

会社：大丈夫である。

組合：そのような姿勢でこの計画が進められたら、経営破綻の危惧は拭えない。直ちに工事を中止して、新幹線など既存の鉄道設備の安全性向上に努めるべきである。リニア建設に伴う労働条件の切り下げや労働強化を行わないこと。

会社：時代の変化に合わせて、安全を担保にしたうえで会社は効率化を求めている。

組合：在来線運転職場でタブレットの訓練が始まったが、実機がないままやっている。紙の資料とプロジェクターで説明を受けているが、リニアにはお金をかけて、こちらにはお金をかけないのかという思いだ。職場にしっかりと目を向けること。

## **年休はすべて取得できるように 休日出勤はゼロをめざすこと！**

組合：会社が優秀な人材を獲得していくには、魅力的な会社でなければならないと考える。労働条件は重要な要素である。

会社：当社では離職率が1%であり、希な会社である。職場環境、働きがいなど満足してもらっていると思う。

組合：組合は認識が異なる。生きるために、会社を辞めないで我慢して働いているのである。とりわけ年休、休日出勤、賃金、昇給昇格など改善すべ

き事が山ほどある。年休17日取れていたのが16日に減ったのは大きな事だ。社員全てが年休4日間失効したとして、会社は13億1460万円をセーブしたことになる。なぜこんな事になったのか会社は判っているはずだ。

会社：何が問題でそうなったのかは解らない。

組合：今年度初に年休を申し込んだ組合員が7回も時季変更となり、まだ休めていない。当然1日も年休が入っていないということだ。

会社：年休を取れている人もいるし取れていない人もいる。16日というのは平均である。

組合：取れている人と取れていない人の差は何だと考えているのか。

会社：申し込みの時季や職場の繁忙状況も違うからである。この場で個別のケースを議論するのは難しい。

組合：要員が不足だから年休が取れないのだ。

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。人員配置は適正に行っている。

組合：新幹線乗務員職場は常にピークのような状態である。臨時便が毎日ある。

会社：お客様のご利用が堅調だからである。

組合：毎月申し込んで半年間も年休が取得できていないこの状況の中で、いったいどこに要員を合わせているというのか。休日出勤が4～5泊という状況があたりまえだというような現場になってはいけない。本人の承諾を得ない休日出勤指定をするな。会社は休日出勤ゼロを目指すこと。

会社：休日出勤の削減をめざす。

組合：ゼロを目指すこと！

## **公平で格差のないベースアップの一律配分を！**

組合：今回のベースアップも一律ではなかった。ベアに差をつけるべきではない。一律配分とするべきである。

会社：現状において適切な配分であった。

組合：今回の定期昇給では400円の人が発生したがどれぐらいいたのか。

会社：判らない。

組合：定期昇給額の逡減は会社にとってもマイナスである。社員の多くは、安定した昇給制度のもとで働きたいと望んでいる。

会社：社員には努力をしてもらう。その努力に報いる制度である。

組合：わずか400円の昇給では意欲や働きがいが出てこない。制度を改善すべきである。

会社：変更する考えはない。

組合：鉄道業の職責の高さに見合う賃金を、という社員の思いに応えることが、モチベーションの向上に繋がる。高水準な労働の対価として高水準な賃金を求めるのは当然である。社員食堂が廃止されるなど職場環境の変化

で食事代がかさむようになった社員もいる。賃金の額を単純に一般と比較すべきではない。公平で格差の無い一律配分によるベースアップ、基準昇給額の減額撤廃、一律引き上げを実施すること。

## **制服の着替え時間を労働時間とすること！**

組合：厚労省のガイドラインに則って、制服に着替えなければならない職場では、これを労働時間とすること。

会社：労働時間とはしない。

組合：どこで着替えても社員の自由だと言うが、制服を着て通勤して良いのか。

会社：問題はない。着替えの時間や場所は拘束していない。

組合：プライベートで制服を着ることはどうなのか。

会社：会社の信用を傷つけたら何らかの対応をしなければならない。その二点については、持ち帰って改めてお答えする。

組合：職場には更衣室がありロッカーがある。ここで着替えることという黙示の指示である。

会社：そうは考えない。便宜上用意しているものであり、着替えは会社の指揮命令下でない。

組合：労基署でも、制服への着替えは労働時間であると言われた。

会社：指揮命令下であるかいなが前提であり、指揮命令下でないという考えだ。

組合：対立である。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：回答通りであり、変更する考えはない。

組合：全て対立である。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