

## 2018年度協約・協定改訂第7回団体交渉 専任社員を貴重な人材だと会社も認め るなら雇用条件・労働条件を改善せよ

本部は9月10日、2018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、福利・厚生等、運輸系統の社員運用、60歳定年に関して、専任社員の雇用条件・労働条件等、リニア中央新幹線建設、その他の要求について議論しました。少子高齢化における労働力確保のためには、経験豊富な熟練労働者である専任社員は、貴重な労働力であることを会社も認めています。しかし現行制度の下では、希望しても65歳まで働けない仕組みがあったり、賃金・手当をはじめ福利厚生の面で冷遇されています。専任社員は差別感や劣等感を抱えながら、自身の体調や家族を気遣いながら、若手社員と同じ過酷な業務に従事しています。このような専任社員の雇用・労働条件の改善や、会社を潰しかねないリニア建設の中止を、J R 東海労は会社に強く求めました。しかし、会社は組合の主張を認めようとせず対立しました。私たちはこのような会社の姿勢を断じて許さず、最後まで闘っていきます。次回第8回団体交渉は会社回答です。

### 出向特別措置の改訂を求める！

会社：前回の出向特別措置はB単価であるべきとの組合側の主張に対して答える。組合側が言うように現行はA単価相当となっている。当社の中で所定労働時間が一番長いのは日勤の7時間30分で、労働日数を掛けたものが1837.5時間となっている。会社の中で長い短いでどうこうはしないが、出向者には特別に措置しているわけで、B単価にする必要はないと考える。出向者は出向先規程による労働時間により、それを超える場合はB単価で払う。特別措置は年間労働時間によるものとの考えで、A単価で充分措置していると考え。

組合：時間を超えたものは、超勤になると考える。

会社：当社ではそうであるが、出向者はあくまでも出向先会社基準による。  
組合：改善を求める。

## 組合員社員のために福利厚生を厚くすること！

組合：福利厚生については、社員に様々な便宜を図る重要な位置づけと考えるが、会社はどうか。  
会社：位置づけは広範にわたると考える。社員にとっては労働条件の一部と考えているだろうから、会社としては必要な手立てを考えていく。  
組合：社宅に住まうのも重要なことの一つであり、家を持たない事情を持つ人もいる。  
会社：社宅料金が低いというのは、組合とは一致しないところであるとは思う。現行で十分な制度だと考えており、変更するつもりはない。  
組合：若い人には高くしていないではないか。  
会社：早期に住宅を取得して資産形成をしてほしいからの考えである。  
組合：社員は大体40歳位で家を持てるのか。  
会社：平均的にはそうである。社員の考え方は様々であろうが、それでも住みたければ住めるようにしている。  
組合：将来的に、安心して住めるよう低料金にされたい。

## 定期健康診断が受けやすいよう改善すること！

組合：定期健康診断について予約が取りづらい現制度である。  
会社：問題は予約制度ではないのではないかと。待ち時間など現場での不満は軽減されていると認識している。  
組合：交番月にはまれに勤務が読めるが、5日前の勤務発表では予約ができないということをお願いなのである。また、東京では非現業の人が多く、乗務員はなかなか予約が取れない。優先枠をつくるべきだと考える。  
会社：意見として聞いておく。  
組合：勤務免除で受けられるようにされたい。  
会社：健康診断は自己の健康管理で自己の責任でという認識である。日勤は免除しているが、それ以外は考えない。  
組合：もう少し自由に選択できるようにすることはできないのか。  
会社：予約によって実施しているので計画が崩れてしまう。  
組合：安心して受けやすい体制を作ること。  
石綿検診は、退職後も会社の定期健康診断で受けられるようにすることはできないか  
会社：その考えはない。証明はしているので、当事者に対する努力はしている。

## S A S 治療の費用は会社が負担すること！

- 組合：S A Sについて、2回目以降の検査費用の負担を図られたい。検査が必要なら、会社の時間と費用で、とすべきである。
- 会社：治療にかかれば自己の範疇であり、線引きをしている。治療効果の確認費用まで負担している。治療の費用までは負担しない。
- 組合：S A S治療は業務に必要なことだと考える。全額負担されたい。検査できる医療機関は増えたのか。
- 会社：磐田以降は増えていない。拡大の余地がないためである。
- 組合：セントラル病院の状況はどうか。
- 会社：社員を優先するための人員、医師や技師などの確保は難しい。
- 組合：改めての2回目検査の希望を認める考えはないのか。
- 会社：S A Sは完治するものではないことだが、改善することもあると聞いているので、産業医に相談されたい。
- 組合：脳ドックの受験は条件を緩和されたい。例えば喫煙など。
- 会社：会社の補助を受けることなのだから、その前に自分でできることがあるだろうと言われればあるのではないか。
- 組合：緩和されたい。3年毎をもっと短くすることはできないのか。
- 会社：現行制度で受けられたい。
- 組合：暴力事件は減っているのか。
- 会社：減少傾向にある。
- 組合：被害を受けた人は100%告訴しているだろうか。本人への会社のフォローはできているのか。
- 会社：会社ができることはやっていく。

## 運輸システムの社員運用は本人の希望を重視せよ！

- 組合：運輸システムの社員運用について、強要はしないこと。
- 会社：3職種を制度の主旨に則って、異動をかけていく。
- 組合：実態として、駅は乗務員から降りてきた人の方が多くなっているのではないか。
- 会社：制度の施行当時の考え方からすると定着してきているとの認識である。
- 組合：本人の希望を重く受け止めて取り扱うこと。  
駅異動の期間は5年間となっているのか。3年とすること。
- 会社：5～6年で戻ることもあるし、そのまま残ってもらうこともある。一概に何年としていないし、明示もしていない。
- 組合：短くなることもあるのか。
- 会社：状況に応じて実施している。概ね5～6年となっている。
- 組合：東京から新富士への異動で調整手当が26000円減額したケースがあり、本人とすれば生活設計が崩れてしまう。

会社：エリアを4つに区分し、エリア内における異動については一定程度保証している。

組合：異動をかけても2年間は保証していた時もあるのだから、戻すなり見直すこと。

会社：そのようなことは考えない。

組合：本人の希望で異動したわけではないのに、手当は減額し生活設計は崩れて、会社の責任なのだからフォローをすべきである。

会社：何もしていないわけではない。社宅を用意するなどしている。

組合：調整手当はいきなり減額するのではなく徐々に減らしていくなどできるのではないか。検討すること。

## 高齢者雇用を見直し優秀な人材を確保すること！

組合：会社は高齢者雇用についてどのように考えているか明らかにされたい。

会社：高齢者には引き続き勤務して欲しいと考えている。

組合：人手不足ということが一般化しているのは認識しているか。

会社：まだ、計画した採用が確保できないという状況ではないという認識だ。

組合：将来的にどうなるか予測できない。定年延長の考えはないのか。

会社：直ちに導入すべきとは考えていない。

組合：一般企業では、65歳までそのままの条件で定年延長することにした会社もある。人材確保のためには、そこが重要になるのではないか。

会社：いろいろなやり方があると思う。勉強はしている。

組合：法律が変わったらやるということなのか。

会社：積極的にやる場合もある。

組合：この先、間違いなく人手不足になる。高齢者も貴重な人材である。組合の要求のとおり、早急に改善すること。

定年退職日を、年度の末日にすることを原則とされたい。

会社：60歳を定年退職としているのは、専任社員の契約満了時期など多くのことが関係しているためである。現行のほうが将来設計もしやすいのではないか。また、分散して退職者が出ていくというのも、現場での引き継ぎ等で合理性がある。

組合：JR西日本では、7月末まで延長できるようにしている。

会社：必要性はないと考える。シニア契約社員制度などの仕組みも設けた。

組合：3月31日とするのが、公平であると考える。

54歳原則出向について、54歳で出向されている人はいるのか。

会社：いる。当時の考え方は生きており変える考えはない。

組合：問題がある出向先が多い。出向してから、体調を崩し出向先を変更するケースも発生している。出向については本人の同意を得ること。

会社：発令に対して、本人の同意は必要としない。

組合：何かあってから対応するということが。

会社：そのような場合、選択肢としては出向先を変えることもある。

## 専任社員の雇用・労働条件を改善すること！

組合：専任社員について、高齢者の労働力は貴重である。組合の要求どおりの労働条件に改善すること。

会社：フルタイム勤務が基本である。変更は考えていない。本人が身体や病気が不安で就業制限など必要だというのなら、産業医に相談されたい。

組合：全く配慮することを考えていないのか。できることがあるのではないか。

会社：現時点ではない。

組合：検討すること。

専任社員として引き続き頑張ってもらうために、専任 を撤廃すること。

会社：そのようには考えていない。

組合：法律の主旨は、年金が出るまで会社が責任を持つということである。貴重な労働力をばっさり切っている。もったいない話だ。

会社：切っているわけではない。

組合：撤廃すること。

苦労されている専任社員の年間休日数を150日とすること。

会社：60歳以下の社員と休日数が異なるようにはしない。

組合：どれぐらいの人が専任社員になられているのか。

会社：8割である。

組合：年間休日を増やすなどすれば、専任社員の希望が増えると思う。

会社：そうは考えない。

組合：専任社員について、様々要求しているが少しは改善したらどうなのか。

会社：新賃金で専任社員は厚くした。常に考えている。

組合：専任社員の車掌長は悲鳴を上げている。身体がもたないとなると、希望が減るのではないか。後に続く人がいなくなってしまう。

会社：現在の水準で適正である。

組合：基本給の区分を廃止すること。

会社：60歳到達時の職責において差をつけるのは合理的で、公平な線引きだと考える。

組合：新たな出発だから差別をしないこと。契約満了報労金の区分も廃止せよ。扶養手当、調整手当、補償措置額をこれまで同じように支払うこと。専任社員には差別感や劣等感を感じている人もおり、仕事に対する意欲に関わると考える。強く要求する。

専任社員は高齢であり老々介護の人もいる。介護休職期間を延長すること。

会社：最大で5年間を考慮して現行制度となっている。

組合：働きたくても働けないという人が出ないように、改訂すること。  
社宅使用料、住宅補償制度について、専任社員に厚い制度とすること。  
会社：そのような考えはないし、自己の事象に配慮してまでは考えない。

## 希望者は全員65歳まで継続雇用せよ！

組合：専任社員の雇用条件について、貴重な労働力と重要視し、希望者全員65歳まで継続雇用すること。専任は撤廃すること。  
会社：継続雇用の基準は法律に基づいて設けている措置であり、明確な基準があるので撤廃するつもりはない。  
組合：休職期間を満了まで継続できるようにすること。  
会社：もともと休職制度がない中で30日間定めている。  
組合：制度を変えなければできないのなら、組合の要求どおり改訂すること。

## リニア中央新幹線建設は中止せよ！

組合：リニア中央新幹線建設による労働条件切り下げや労働強化は行わないこと。健全経営を堅持とはそのようなことと理解するがよいか。  
会社：そのように回答したとおりである。  
組合：トンネルの発破で土砂崩れが発生、水問題でも、地元のかたに迷惑を掛けている。  
会社：関係する地域の方々と話をし、連携して進めていく。  
組合：建設を中止することが肝要である。  
団体交渉を申し入れているが、まだ議論がされていない。  
会社：談合事件については、まだ話せることがない。  
組合：労使対等の立場で聞かせてもらいたい。

## 職場からの諸要求を実現すること！

組合：代用証や職務乗車証の乗換口利用について、システムを改良できるのではないか。そうすれば悪用もできなくなる。  
診断書などの費用について会社が負担すること。  
寒さ対策のウィンドブレーカーを貸与すること。自前のものを着ることができないのだから、検討されたい。  
会社：長袖シャツ、ベスト等で対応してほしい。  
組合：各職場の備品に対する耐震補強は、必要な点検を実施しているということで大丈夫か。  
会社：そのように聞いている。個別には地方で議論いただきたい。

以上

