

2019年度協約・協定改訂第1回団体交渉

本部は8月20日、2019年度協約・協定改定に向け、第1回団体交渉を開催しました。J R 東海労の要求趣旨、会社の交渉に臨む基本姿勢を明らかにした後、新人事賃金制度の見直しに関する議論について、及び社員向けリーフレットが組合員に配布されていないことについての質問を行い、議論しました。そのほか、「基本協約」の債務的部分の文言見直しについて、及び雇用管理に関する個人データの共同利用に関する協定についての提案を受けました。主な議論、組合要求主旨、会社の基本姿勢は以下の通りです。第2回団体交渉は8月28日13時30分から行います。

〈主な議論〉

新人事・賃金制度の見直しに関する議論について、 会社の考え方を糺す！

組合：新人事・賃金制度の見直しに関して、10月から変更となる部分が協約にどのように反映する考えなのか明らかにされたい。

会社：通勤手当については段階的に変更となっていくので、協約では付則に入れさせてもらいたいと考えている。

組合：2019年度の新たな協約として提案されるのか。

会社：そうである。

組合：ならば、まだ妥結、締結の話は先のことであるが、もし、その提案に妥結するとなると協約は締結されることでよいか。

会社：新人事見直しの一部分が絡むので、協約の締結については新人事・賃金制度の見直しの妥結が前提である。

組合：10月1日からこれでいきますと提案されるものに対して、「解った。締結する」となるのだから、問題はないのではないか。

会社：提案はパッケージで提示している。通勤手当の部分だけとはならない。妥結が前提だ。

組合：これまで新たな協約はどのようなになるのかと、その都度質問もしてきたが、パッケージだなどということは会社から一切説明されていない。2019年10月1日からの協約に組合が締結すると言っているのだから、会社がそれを拒否するのはおかしいことだ。

会社：2月に提案、6月に追加の提案をしている。一体という考えである。

組合：もし妥結しなかったら、どのように対応する考えなのか。

会社：債務関係だけ結ぶとか、選択肢はあると思う。

組合：いずれにしろ、この提案に対して組合が妥結するとしたときに、会社が「認めない」というのはおかしい。

社員向けリーフレットを組合員に配布すること！

組合：「新しい人事・賃金制度等」の見直しについての社員向けリーフレットが、職場で配布されている。しかしJR東海労の組合員には配布されていない。どの様な理由なのか。

会社：地方で労組法17条に反するなどと言われているようだが、現在交渉中であり、妥結もしていないのに配布すると団体交渉権を軽視していると貴側に問題にされると考え、そうしている。

組合：そういうことを危惧しているのか。

会社：そうである。

組合：危惧は不要だ。配っても問題にはしない。そもそも社員向けのリーフレットではないか。直ちに組合員にも配布すること。

会社：いや、交渉中なので。

組合：配布、説明と交渉は別の問題である。配布は配布、交渉は交渉。配っても問題はない。それとも、いやがらせで配布しないのか。

会社：いやがらせではない。配布すると、あたかも決まったかのように会社が支配介入の行為をしていると問題になるのではないか。

組合：そのような危惧はしなくてよい。直ちに配布すること。

会社：組合の意見として聞いておく。

以 上

J R 東海労働組合2019年度基本協約・協定改訂要求主旨

J R 東海は、2019年度第1四半期の決算において、またもや過去最高益を更新した。組合員をはじめとする現場で働く労働者の苦勞の賜である。

会社はこの間、組合が申し入れた組合員はもとより、職場で働く社員の切実な要求に耳を傾けないため、労働条件の改善や安全確立のための問題は一向に前進していない。このような職場で働く社員への苦勞の押し付けは、社員のやる気を損ない、将来の会社の土台を崩壊させる何ものでもない。

人事賃金制度の改訂から13年、基準昇給額が最低額の100円となって2年が経過した。あきらかに社会的にも非常識な事態である。

現行の人事賃金制度は、組合員はもとより職場で働く社員がいくら努力したとしても、会社の恣意的な思惑により社員の昇格が決められるがゆえに、「会社に気に入られるための社員間の競争」を煽るものである。このような制度は、職場のチームワークを破壊するだけであり危険この上ない制度である。即刻、改善するべきだ。

労使関係の問題をはじめ、上位職には厚く下位職には薄いベア配分、要員問題を発端とする一方的な休日出勤や年休問題など、会社は一方的に解釈と主張を繰り返し、組合の要求に耳を傾けようとしめない。これでは、組合員はもとより職場で働く社員の気持ちは後退の一途でしかない。

そのような中、新人事・賃金制度の見直しが提案され、65歳定年が導入されようとしている。しかし、50歳以降の基準昇給額が100円となる他、基本給額は75/100となり、将来、組合員が意欲を持って安心して働ける制度とは程遠い提案である。今協約改訂交渉と併せて改善を求める。

今後少子化による労働者の減少はさらに加速することは必然である。従って、今後高齢者の労働力が会社にとって益々貴重なものになることは明らかであり、高齢者が安心して働けるようにしなければならない。そのための改善が絶対に必要である。全ての社員が今後も会社を退職せずに安心して働き続けられるために、そして、誰もがJ R 東海に入社したいと思うような会社とするために、今労働条件や労働環境の大幅な改善が必要である。人が去り、人が集まらない状況が起きてからでは手遅れである。

リニア中央新幹線建設について、会社はJ R 東海労と沿線住民の意見を無視し、政府の財政投融资を受け建設を進めている。リニア中央新幹線建設は、自然環境の破壊であり、現状の労働条件のさらなる切り下げ、会社経営を圧迫するだけである。このような、リニア中央新幹線建設は即刻やめるべきである。

J R 東海労は、職場に山積した問題を解決し、将来にわたって安全で安心して働ける労働条件と職場環境をつくる必要があると考える。会社は真摯に組合の要求、意見を受け止め、あらゆる問題の改善をはかるべきである。

以上の主旨に踏まえ、2019年度基本協約・協定改訂について誠意ある回答をすること。

会社の考え方

協約改訂交渉冒頭挨拶

今年度の協約改訂交渉を開始するにあたり、会社側の基本的認識について述べさせていただきます。

まず、当社を取り巻く経済状況・景気動向ですが、内閣府の7月の月例経済報告によれば、景気は輸出を中心に弱さが続いているものの、緩やかに回復しているとされ、先行きについては、当面弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続くなかで、緩やかな回復が続くことが期待されるとしている一方で、通商問題の動向が世界経済に与える影響に一層注意するとともに、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要があるとされています。

当社の経営状況を見ると、令和元年度第1四半期の輸送状況は、ビジネス及びゴールデンウィーク期間を中心とした観光のご利用が順調に推移したことから、新幹線の輸送人キロが前年同期比104.1%、在来線の輸送人キロは前年同期比で101.6%となりました。また、第1四半期における単体の運輸収入は、前年同期比4.4%増（149億円増）の3,537億円となりました。

輸送の状況は、6月に大阪市内で開催されたG20首脳会議の期間中も含め、概ね安定して推移しています。引き続き安全安定輸送の確保を最優先に、サービスの一層の充実を図り、業務執行全般にわたる効率化・低コスト化等の取り組みを続けることで、収益力の強化に努めるとともに、中央新幹線建設をはじめとする次世代に向けての経営課題を着実に推進していく必要があります。

今次交渉においては、対等な立場で議論を重ね、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思います。

会社としては、当社の労働条件は既に極めて高い水準に到達していると考えていますが、世の中の変化も踏まえながら、社員が意欲を持って働き続けられるような制度が何か、常に検証し、労使の認識をすり合わせていくことが重要であると考えています。

以上のような認識のもと、今次交渉において真摯に議論を行って参りたいと考えていますのでよろしくお願いします。

以 上