

2019年度協約・協定改訂第7回団体交渉 新しい人事・賃金制度等の見直しを更 に改善せよ！リーフレット配布議事録 確認は会社が撤回「組合員に配布する」

本部は9月11日、2019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、専任社員の雇用条件、リニア中央新幹線建設について、新しい人事・賃金制度等の見直しなどについて議論しました。今後、新規採用者の確保が厳しくなる状況の中、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用することなどを求めました。しかし、会社は高齢者の雇用に関する法律を盾にして「経過措置を適用するのは当然」と不遜な態度に終始しました。また、新しい人事・賃金制度等の見直しについて、更なる改善を求めるとともに申第7号で追加申し入れた通勤手当の問題について議論しましたが、新幹線定期券通勤で発生する切実な要求に応えようとはしませんでした。

一方、J R 東海労組員への社員向けリーフレットの配布について会社が求めてきた議事録確認については、本部は「結ばない」と通告し、会社は「リーフレットは準備でき次第配布する」と議事録確認を撤回しました。本部は、残る交渉の中で、さらに問題点を追及し、要求や提案の実現をめざして最後まで奮闘していきます。

専任社員の雇用を制限するな！

希望者全員が65歳まで働けるようにすること！

組合：専任社員の雇用条件に関して、会社は経過措置を適用して制限をかけている。希望する全員を65歳まで継続雇用すること。

会社：高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律に基づいて、経過措置を適用しているのは当然のことだ。

組合：必ずしも従わなくてもよいことなのではないか。

会社：することができるという認識である。

組合：若手の採用が厳しい状況の中で、高齢者の労働力が必要だ。

会社：65歳定年延長を提案しているが、現行のほうは変える考えはない。

組合：49歳から10年間という基準を撤廃すること。

会社：変える考えはない。

組合：一度退職するのだから、それ以降の区別をするべきではない。差別をせず公平に扱うこと。ＪＲ東海労組合員になぜか多くの添乗があるのは、５回以上の期末手当減額などの基準を設けているからではないのか。撤廃を検討せよ。休職３０日間の猶予があっても、ぎりぎりで癌等で働けなくなってしまった人への配慮も必要である。

会社：変える考えはない。

組合：考えを変えて検討すること。

自然環境破壊が危ぶまれている、 リニア中央新幹線建設を中止すること！

組合：リニア中央新幹線建設の中止を求める。工事は進んでいるのか。

会社：報道されているとおりである。

組合：報道では南アルプスのトンネル工事では、出水による工事関係者の人命に関わる問題や、大井川の水の減少による産業生活用水への影響がたいへん懸念されている。

会社：環境に配慮して工事を進める。

組合：職場では、労働条件の切り下げで目に見えて悪化していると実感している。

会社：健全経営を維持して進めていく。

組合：このまま進めても、会社の利益になると考えているのか。

会社：ここ数年のトレンドから見ればそのような傾向であり、利益率で言えば新幹線は圧倒的だが、それを在来線が支えているという認識である。

組合：工事の状況について組合にしっかり説明しようという姿勢はあるのか。こちらから訊かないと説明するつもりもないのか。

会社：協約に則って説明する。

組合：リニアが完成したとして、どれほどの利用があるのか極めて疑問である。

会社：輸送量は増えると考えている。

組合：完成後も維持のために膨大な財力が必要だ。

会社：リニア中央新幹線に求められている課題に応えるためには、必要なことだと考える。

組合：今ならまだ間に合う。中止すること。

職場からの切実な要求に応じて検討すること！

組合：代用証及び職務乗車証は乗換口で利用できるようにすること。先の有効な切符を持っていけば通れるようにすればよい。

会社：不正使用防止の観点から必要である。切符を持っていたとしても、不正

使用の懸念がある。

組合：永遠にそのようにするのか。不正できないシステムにする考えはないのか。

会社：現時点ではこのようにしている。企業としての努力である。

組合：証明書や診断書提出にかかる費用は会社が負担すること。

会社：なにかを証明するのは社員の義務であり、社員に賄ってもらう。

組合：乗務員、駅社員などの盛夏服での寒さ対応のため、ウィンドブレーカーを貸与すること。

会社：長袖・半袖シャツの枚数を選択できるようにしている。ベストもある。

組合：そのうえで必要だとの要求である。それならば、冬服の着用方で柔軟に対応すること。職務乗車証、社員証、入館証を共にＩＣカード化することを検討しているとのことだが、その他にも合わせる考えはあるのか。

会社：現行でどこまで載せるかは検討中である。

組合：諸要求について考えを改め検討すること。

組合が求めている65歳定年制とは かけ離れている。さらに改善せよ！

組合：新人事・賃金制度の見直しに関して改善を求める。

60歳以降の賃金を75/100としないこと。70を75にした根拠は何か。

会社：現行制度の50歳以降の賃金カーブの釣り合いで70と提案したが、もっともっとという話があり、会社として5%増の持ち出しをしようという判断をし、プラス5%の75としたものである。

組合：定年を65歳に踏み切った理由は何か。

会社：現行専任社員制度のもとで、働いているかたや働きたいかたが多く、年金受給の関係も考慮した。

組合：この間、組合は65歳定年延長を申し入れてきたが、そのままの待遇で、すなわち賃金は100%を求めている。

会社：そんなことをしたら持ち出しが凄いいことになるでしょう。

組合：それぐらいの体力が会社にはあると考えている。系統的には同じ仕事、同じ責任のままのかたがおり、それを続けていく上での生活がかかっている。不安感が大きい。

会社：突然そうならないよう、定昇の額を下げないとか、現49歳以下のかたに適用するなど幅を持たせている。

組合：50歳からの定昇は100円×4という程度のものであり、昇格はあるとはいえ会社はそれも抑制するつもりではないのか。

会社：そのようなことはない。制度見直しも未来永劫にこうだというわけではなく、現時点ではこのようなものと提案しているものである。様々な声があれば、協議していくべきことと考えている。

組合：会社が言っているようにはならないと考える。一度決まった事を会社はなかなか変えない。いま、変えなければだめなのだ。

会社：まずは、この制度をこれで決めさせていただきたいということで提案している。

組合：65歳までモチベーションを維持して働いていくには会社の提案内容では不十分だ。待遇が2段階で下がってしまうというイメージだ。

会社：できるだけ社員のモチベーションが低下しないようにと考えて提案したものである。

組合：将来不安で転職を考え始めている中堅社員もいるのが実態だ。

手当総額は本当に減少しないのか！？

祝日手当を廃止しないこと！

組合：諸手当の改善を求める。我々の要求は、職場からの切実な声である。

組合：業務量が増える中で、賃金、手当が下がってしまうという現実は許し難い。職務手当の、時間外も入れて平均額を出してプラス1000円という見積もり方はあまりにもざっくりではないか。時間外に働かなかつたら、総額では減少するのではないか。

会社：そういうケースもあるかもしれないが、乗務回数が少なくなったら上がる、という感じである。

組合：そんな人はいないと思うが、残業しなくても1000円増えるなら、まだ納得できないではない。

会社：残業してる状態の過去より下がらないようにするため、と考えてもらいたい。4月以降の実態でそのようなことがあれば、協議しなければいけないことだと考えている。

組合：今考えればいいではないか。少なくとも、祝日手当は残すこと。

会社：これで未来永劫、この制度でこの手当でということではなく、労働条件とかも今後も協議して、変えるものは変えていく。

組合：考え方に相当隔たりがあると感じる。承服できない。

会社：職務手当の計算に祝日手当を入れているので、ごっそり落ちるわけではない。平均でならして付けていく。

組合：祝日に労働するということは、そのように反映することではないのである。実感があるものでなければならぬ。絶対譲れないところだ。

組合：協約についてはどのような形になるのか。

会社：今回は10月から3月までの期間の協約となる。

組合：4月からは、また改めてということで確認する。

申第7号の回答に関する主な議論

新幹線利用特認制度を廃止せず、 新幹線定期券利用との選択とすること！

組合：新幹線モニター制度（新幹線利用特認制度）を廃止し、すべて新幹線定期券になるということか。

会社：そのとおりである。

組合：新幹線定期券になると通勤手当の増額で、標準報酬月額が相当額上がってしまう。保険料や年金掛金上がることになる。高額では課税対象になるなど、申し入れで問題提起したことを会社は認識しているのか。

会社：認識は同じである。しかし、休日の新幹線利用や、並行在来線の乗車が可能になるという面もある。

組合：特認代用証を希望するかたもいる。

会社：モニターで認められていないところにも拡大したことも見て欲しい。

組合：例えば、最寄り駅が天竜川の場合、内方になるが浜松～静岡は利用できるのか。

会社：可能である。それらのことについて整理していて、解りやすい説明資料を配付する考えである。

組合：長距離通勤では相当の負担になる。専任社員の方で高齢者継続雇用給付が受けられない方が発生する。特認制度を廃止せず新幹線定期と選択できるようにすることは、システムの不可能なのか。

会社：物理的に両方の発行ができるかどうかといえば、可能である。

組合：専任社員の方だけでも、紙製の代用証あるいは磁気券などで出勤分だけ発行するのはどうか。

会社：近距離であれば、必ずしも新幹線定期を買うのではなく在来線で通勤されるという選択肢もある。今、特例的に対応しても、将来的に解消しない。

組合：給付金をもらわなくても良いぐらいの基本給があれば、問題は起きない。前向きに検討すること。

会社：意見として伺っておく。

議事録は結ばない！会社は「リーフレットを 配布する」と議事録確認を撤回

会社：リーフレットの配布に関する議事録確認についてはどうか。

組合：議事録は結ばない。

会社：会社としては、以前に、交渉での発言は組合の広報物情宣物で明らかにしていると言われたので、確認させていただいたところ、しっかりと確認できた。今後、団体交渉権の侵害や支配介入とかを主張しないということで、改めてここで確認させていただきたい。

組合：ずっと言っていることである。

会社：広報物情宣物に書いてあり言葉でも頂いた。リーフレットは準備出来次第、配布する。

以 上