

2021年度労働協約改訂及び労働条件改善第9回団体交渉

本部は9月16日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善の再申し入れ（『申第9号』）に対する第9回団体交渉を開催しました。主な項目は、出向社員・専任社員の労働条件、祝日手当の復活、リニア建設の中止、コロナ慰労金、シーツ類の交換についてです。

54歳原則出向について、本部は「現状とマッチングしていない。正当な理由があれば出向を断ることができるのだから、その理由を聞くべきだ」と追及しました。また、出向社員の労働時間や休日数の問題についても、本部は「本体との差別があるので解消するのは当然だ。労働契約法にも抵触する」と主張しました。しかし、会社は「制度として決めていることを変える考えはない。出向を断る正当な理由は会社が判断する」「出向者の労働条件は出向先会社に基づいて行うものであり、変える考えはない。法に抵触することはしていない」として対立しました。

専任社員の雇用条件について、会社は「専任Vを撤廃する考えはない」と相変わらずの回答でした。本体は、「専任Vは何人いるのか」と質問したところ、会社は「二桁はいないと思われる」と答えました。これはつまり、専任Vの社員は、J R 東海労働組合員ばかりだということの証左です。このことについても、組合差別だと強く主張しました。

祝日手当については、前回の回答同様で、会社は見直す考えは全くありませんでした。本体は「年間5～10万円も削減されている。夜勤手当同様、支払うべきだ」と主張しましたが、対立でした。

リニア建設について、本部は「経営破綻した場合、誰が責任とるのか」と質問したところ、会社は「健全経営をしている。経営破綻という仮定の話はしない」と主張しました。本部は「仮定の話ではない。確定の話だ。健全経営なら期末手当を削減する理由はない」と、主張しました。

組合掲示板、コロナ慰労金、無利子貸し付け、シーツ交換などについても、前回の回答と同様で、対立を確認し、今次団体交渉は終了しました。

会社回答

1. 出向社員の労働条件について

- (1) 54歳以降の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在には

そぐわない制度である。従って 54 歳以降の原則出向を廃止すること。

(回答)

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えている。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

(2) 54 歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54 才以降の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。また、出向先は関連会社とすること。更に、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって本体に戻すこと。

(回答)

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考えている。

(3) 出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

(回答)

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業が定める労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて決定したものを適用するべきである。

(4) 社員の出向に関する協定における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が 1,837.5 時間を超える場合は超勤手当 (B 単価) として支給すること。また、出向先で乗務員として業務を行う社員については、1,715 時間を超える場合は超勤手当 (B 単価) として支給すること。

(回答)

出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間との差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

(5) 年間休日数について、J R 本体より休日数が少ない場合の措置として、差し引き日数に相当する労働時間を D 単価 (休日出勤) で支給すること。

(回答)

出向先における年間所定労働時間数が1837.5時間を超える場合は、基本給調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。

(6) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。

(回答)

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業が定める労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて決定したものを適用するべきである。

2. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

(1) 高齢法の趣旨に踏まえ、経過措置の利用をやめ、区分「専任V」を撤廃し、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。

(回答)

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。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、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付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。なお、専任Vについても撤廃する考えはない。

(2) 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。

3. 改訂新人事・賃金制度について

(1) 祝日手当（E単価）を復活させ、1時間あたり 50/100 とすること。

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直したことから、現段階においてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(2) 乗務員の手当について、職務手当とは別に以下の手当を追加すること。

①乗務キロ1kmにつき、運転士3円、車掌1円とすること。

②乗務時間1時間につき 300 円とすること。

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、令和2年4月の制度改正から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直したことから、現段階においてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

4. リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境を破壊するものである。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)

中央新幹線の最大の目的は、東海道新幹線の将来の経年劣化と大規模災害に対するリスクに備えることであり、これは、日本の大動脈輸送をより力強く担うという当社本来の使命を果たしていくために不可欠な計画である。健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂する。4月に開示した工事費の増加を踏まえても、健全経営、安定配当を堅持しつつ、プロジェクトの推進が可能であることを確認している。今後とも健全経営と安定配当を堅持することを大前提に、工事の安全、環境の保全、地域との連携を重視して、建設を完遂していく考えである。

5. その他

(1) J R 東海労組合員が所属する全ての職場に、組合掲示板を設置すること。

(回答)

そのような考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去から労使間の議論においても明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

(2) 新型コロナウイルス慰労金として、1人10万円を支給すること。

(回答)

当社は指定公共機関としての社会的使命を果たし続ける必要がある。新型コロナウイルス感染症の影響下において、社員が安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力していることは理解するが、現下の状況において新たに慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

(3) 無利子貸付制度を新設すること。

(回答)

当社では会社発足以来、社員が安心して業務に邁進できるよう財産形成や住

宅支援の各種制度を充実させてきており、既に十分な水準にあると考えている。これらに加え、新たに無利子貸付制度を設ける考えはない。

（４）乗務員の休養時間を適切に確保するために、休養室のシーツ交換は、業者が行うこと。

（回答）

休養室のシーツ類の交換については、社員の就労環境の更なる改善のため、使用の都度交換する形にしたものである。なお、全職場のシーツ類を使用する都度交換するとなると作業量が膨大になり、関係会社において対応することは現実的に困難であるため、そのような考えはない。

「主なやり取り」

現行の65歳定年制にそぐわない、54才原則出向制度は廃止せよ！

組合：60歳定年制とその在職条件54歳原則出向は、現在の制度上そぐわない。54歳原則出向は廃止せよ。

会社：お答えの通りで、60歳定年制実施の在職条件のひとつとして、54歳以上の雇用の場の確保として原則出向としている。

組合：現実場面にそぐわないではないか。

会社：そのような話ではなく、書いてある通りである。

組合：在職条件のひとつとしているが、無理に出してないか。

会社：無理にという訳ではない。人事運用をして、会社として決めている。

組合：54歳原則出向という名称でやっているが、59歳で出向というケースが複数有る。実際に54歳時点での出向は聞いたことがない。無理に出向させている。

会社：現職を継続する場合もある。人事運用の作り方としてはお答えした通りである。

組合：非現業も出向に出ているのか。警備会社や清掃企業に行くこともあるのか。

会社：出向に出ているケースはある。出向先は個別のことであり分からない。

組合：技術継承の面においては本体在職のままであることを優先すべきではないのか。

会社：技術継承は重要であり勘案しながら行っている。現職を継続することも実際にある。要員需給も含めて考えている。

組合：出向先会社はどうやって探しているのか。

会社：人材開発室を中心に個別に対応している。

組合：65歳定年制でも原則出向は行うのか。

会社：65歳定年制では行わない。

組合：ならば原則出向を全てやめれば良い。
会社：それぞれ制度が違う。変えることはない。
組合：対立だ。

出向先は良い条件の場所を選べれるようにせよ！

組合：出向先は本体より遙かに劣る労働条件の企業ばかりだ。複数の出向先を提示し選択できるようにして本人の同意を得るように。これだけ出向先を多数見つけてくるのだから、提示できるはずだ。
会社：できるできないということではない。提示すべきものではないと考えている。
組合：制度上は正当な理由（就業規則第28条）があれば断れるとなっている。正当な理由とは何か。
会社：場合による。その都度判断する。
組合：その理由はどの場で話すのか。
会社：お話を伺う機会を設けている。
組合：それで納得できない場合はどうするのか。
会社：納得とか同意が前提となるレベルでは考えていない。
組合：正当な理由は会社側で判断するのか。
会社：手持ちで何が良いのか用意しているものはない。何かあれば会社が判断する。
組合：現に面談で理由を聞く前に出向条件を提示している。聞いてから提示をすべきである。
会社：命じた後でないとできない。
組合：対立だ。

出向社員にも会社は責任を持って関われ！

組合：出向社員は社員であり、出向先に任せず会社が責任を持って関わっていくよう努力せよ。
会社：各出向先が定めていることを適用する。これは変わらない。
組合：これからも関わらないのか。
会社：関わる関わらないと言うことでない。各企業で決めているの事を適用すべきだ。これに従って頂くしかない。
組合：関与しないという事だな。確認するぞ。
会社：関与しないという事ではない。労働条件や勤務の管理は出向先で、そこに指揮権はない。
組合：指揮権が無いとはいえ、責任を持って関わらないといけないだろう。姿勢を見せるのが大切である。
会社：姿勢を見せた所で、指揮権はない。ポーズを取れということなのか。

組合：出向先と話をしてほしいということだ。

会社：事前に就労条件をお伝えしているし、全く関与しないという訳ではない。

組合：提示された就労条件と違うケースがある。どこの場で解決するのか。

会社：その会社と話して頂く事となる。各鉄道事業本部の人材開発室に電話頂ければお話を伺うことはできる。

組合：聞くだけでなく、出向先まで話を通してもらわないと意味は無い。

会社：出来る事と、出来ない事がある。当社が出向先の会社を指導したり等は出来る関係にない。

組合：ならば、どう対処するのか。

会社：実態がどうなっているのか分からないが、やっているのならその会社のやっていることなのだろう。指導はできない。

組合：労働条件の契約上の問題だ。契約違反だ。

会社：どうなっているか分からない。人材開発室でなら話は聞く。必要があれば確認をしている。ほったらかしということは無い。

組合：しっかり会社も関わってほしい。対立だ。

出向社員の労働条件を本体社員と同等に！！

組合：本体にいれば、時間数を超えた場合には超過勤務となる。腑に落ちない。

会社：腑に落ちて頂くしかない。本体にいれば本体の労働時間。出向に出ればその出向先の労働時間の計算となる。B単価にせよという考えはない。その差は超勤ではない。

組合：本体なら超勤じゃないか。

会社：本体にいたらというキリがない。出向先の基準でやるということ。

組合：休日数も含め出向先の労働条件で照らすということか。

会社：労働時間や休日は出向先。賃金は当社の基準でやっていく。変える考えはない。

組合:対立だ。

組合：休業中の専任社員に対して、出向先の労働条件を提示するケースがあった。専任社員にも提示を行うのか。

会社：例外もある。基本は継続であるが、異動せざる得ないケースもある。

組合：現在その社員は休業中である。提示するのはおかしい。厳重に抗議する。職場に復帰してから提示するのが正当だ。

会社：事情が分からない。

組合：関西支社に指導しろ。

専任社員の待遇向上を！！

組合：専任Vは廃止せよ。

会社：伝えている通りである。変える考えはない。経過措置がある上では公平性もあり変えない。

組合：専任Ⅴはどれだけいるのか。沢山いるなら考えるが。

会社：二桁いないと思う。

組合：東海労以外での所属の組合の人はいないのか。

会社：そこは見ていないので分からない。

組合：そこは言わないのか。

会社：明らかにする考えはない。

組合：65歳まで働きたいのに途中にて退職を余儀なくされた事もある。働きたい意志があるのだから経過措置はいらない。

会社：このような条件で採用する制度である。勤務成績を見てどこまで雇用するかという制度。これを維持していく。

組合：そのような社員はよっぽど悪いのか。当組合員では仕事ができない組合員はいない。

会社：客観的基準に基づいて判断している。

組合：色眼鏡で見て、集中的にやってきて専任Ⅴとなっている。恣意的にやられている。

会社：事実ではない。

組合：高齢法においても雇用しろとなっているじゃないか。

会社：基準を定めていればそれをやって良いとなっている。9条2項のとおりだ。撤廃する考えはない。

組合：悪用している。対立だ。

専任社員の休日数を増やせ！

組合：専任社員の働き方で短日制勤務がそぐわないというなら、フルタイムで休日数を増やすしかない。

会社：主張としては疲労が溜まりやすいということは分かるが、社員と同様に勤務する意欲および能力を有する方を働いていただく事を考えているので変更する考えはない。

組合：一切変えないのか。10日増加でもしないのか。

会社：社員と同じように働いていただける方に雇用契約を結びたいと考えている。

組合：給料は半分以下になるのだから、休日数を増やして緩和するくらいはできる。

会社：社員と同じように働いていただきたい。

組合：事故を起こさないためにも年間休日150日の要求をしている。実際は大変だ。疲労で事故が起こった場合誰が責任を取るのか。

会社：それは事故が起こってみないと分からない。そのようなことがないよう、

社員と同様に勤務する意欲および能力を有する方を働いていただいている。

組合：対立だ。

乗務員の特殊性を考慮した手当の復活を！！

組合：祝日手当は、他に割り振ったので無くしたと言っているが、現実年間の収入としてはかなり落ちる。

会社：全員ではないが、祝日に多数仕事をしていた社員においては落ちる。令和2年変えたばかりですぐに戻す考えはない。一生変えないというのではない。

組合：この制度そのものは失敗だ。現業で働いている人はたまらない制度だ。乗務手当と比べると落ちている。対立。

組合：職務手当についてはどうなのか。

会社：変更する考えはない。複雑な賃金体系を簡素化するのが目的である。

組合：場合によっては踏切事故等により業務上過失に問われる場合もある。乗務すれば、このリスクを負う訳であって、片やワンステップや業研で乗務しなくても同じ手当が支給されている。本線乗務員においては不公平感が強い。解消するために新たな手当を支給せよ。

会社：新たに支払う考えはない。乗務が危ないのはおっしゃる通り。

どの業務が大事で、大事でないかは考えていない。ワンステップや業研も大事な業務で、そこにも手当を払っている。

組合：舐められた制度だ。対立。

リニアは直ちに中止せよ！！もう無理だ！！

組合：会社はうまくいっているというが、現実には地域住民からの訴訟もある。難工事待ち構えている。土石流の問題もある。適切にやると説明しているが、そんな金はどこにあるのか疑問である。資金調達はどうなっているのか。

会社：詳細はこちらでは分からない。建設を完遂していく。

組合：経営破綻となった場合に誰が責任を取るのか。責任の所在を確認する。

会社：それは仮定の話。そうならないようにやっていく。

組合：仮定じゃない。現実味が帯びている話だ。

会社：仮定である。そうならないようにしていく。

組合：経営破綻しない自信はあるのか。

会社：誰が自信を持つのか分からない。健全経営と安全配当を堅持しながら建設を完遂する。信じて頂ければと思う。

組合：信頼できない。今は健全経営なのか。赤字であるが。

会社：健全経営だ。

組合：もうじき中間決算が出るが、思うような数字が出てこなければリニアへの道は遠ざかる。

会社：それは分からない。

組合：赤字がどれだけ出てもリニアは続けるのか。

会社：それだと答えが違ってくる。

組合：コロナ終息の見通しもたたない。それでも健全経営と言うなら、賞与もしっかり出して貰う。

会社：議論が違うところだ。

組合：まともに賞与払えないなら健全経営じゃない。

会社：現時点で考えは変わっていない。

組合：まさしく判断すべき時だ。リニアを辞めろと言ってるのはＪＲ東海労だけなのか。

会社：他の組合はあまり・・・分からない。

組合：ユニオンは掲示板を見れば推進の立場であることが見て取れるが。国労はどうなのか。

会社：分からない。他の組合の話はしない。

組合：もう無理だ。リニアは辞めろ。山梨の実験線は博物館にでもしろ。対立だ。

組合掲示板を根拠なしに剥がすな！！

組合：一名になった職場でも、活動の宣伝として掲示板は撤去するな。掲示板を保証せよ。掲示板をつける基準はどの場からきているのか。

会社：設置の可否は会社の先決事項であり、会社が決めている。基準は答の通りで運用している。協議ではなく、会社で決めている。

組合：前回一名になったら撤去と、その理由を聞いたら明確に答えられなかった会社：書いてある通りだ。

組合：それは設置基準である。撤去する根拠はどこだと聞いたら下を向いた。

会社：会社が取ると決めている。

組合：それは理由にならない。第何条が根拠なのか。

会社：会社が決めること。協約ではない。先決事項だ。

組合：労働協約で決めている。なんのための労働協約だ。なんでもありとなる。労働協約がいらなくなる。

会社：使うにあたっての手続きを定めている。

組合：何か文章はないのか。

会社：文章はいらない。

組合：やりたい放題だ。なぜ勝手に撤去するのか。

会社：会社が取ると決めている。一名となれば撤去する。

組合：説明になっていない。なぜ一名となれば撤去するのか。

会社：一名となったから撤去している。それが理由だ。

組合：理由になってない。議論にならない。

会社：変わらない。会社が決めること。

（このやり取りを何度か繰り返しました）

組合：これまで外した掲示板を元に戻せば良い。金は大してかからない。一名
という言葉を、いなくなったらに変えれば良い。

会社：掲示板については会社で決めている。

組合：勝手に決めるな。そのための労使関係だ。

会社：会社で決めている。組合と協議することは無い。

組合：協議しないのだな。確認するぞ。

会社：会社が決めて撤去する。

組合：勝手に撤去していることを確認する。いなくなったら撤去に変えろ。

会社：そのような考えはない。

組合：協約にも無いのに勝手に撤去されているのは不当労働行為だ。対立。

果てしなく続くコロナ禍で働く社員に報え！！

組合：コロナウイルス慰労金で頑張っている社員に報え。単年での支給で良い
のだから。

会社：頑張ってもらっているのは理解しているが、そのような考えはない。

組合：賞与も減額され、慰労金も支給されないでは踏んだり蹴ったりだ。

会社：賞与とは話が違う。賞与は経営状況を基に判断する。経常費が悪いと当然
低くはなる。

組合：慰労金が出せないなら、しっかり年末手当を出せ。

会社：上期を見て決めますから、半期で赤字となる見通しですから厳しくなる。

組合：この中で育児、教育、ローン支払いがある中で困っている社員に助ける
ための制度が必要だ。他社ではやっている。

会社：現在の制度を活用していただきたい。

組合：困らないようにしっかり年末手当の支給を。対立だ。

睡眠時間確保のためシーツ交換は業者が実施せよ！！

組合：業者が難しいと言っているのか。

会社：難しいとのことであつた。そのような考えはない。

組合：フロアごとに置いて貰えないかと以前に言ったが。

会社：これも難しいとのことであつた。おそらく箇所ごとに諸条件があり、地
方でお話してもらえればと思う。

組合：シーツ交換は業務だという認識だ。できないなら超勤付けるしかない。

会社：休養室の作業であり、今のやり方でお願いしたい。

組合：対立だ。

以 上