

2022年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 54歳原則出向制度は破綻している！ 出向社員・専任社員を大事にせよ！

本部は3月7日、2022年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れについての第4回団体交渉を開催しました。今回は、出向社員・専任社員の雇用・労働条件、福利厚生などに関する要求について議論しました。

54歳原則出向について、本部は「本人の同意を得ずに強制したことは非常に問題だ。出向取り消しが相次ぐなど、現実離れした制度で破綻している。出向組合員の超勤手当未払いが連続して発生した。しかも、情報開示して発覚した。全出向社員に対し、賃金が正當に支払われているか点検する必要がある。J R 本体と出向先会社とでは、年間休日や労働時間、賃金などに差があり、改善せよ」などと主張しました。

専任社員の雇用・労働条件について、本部は「専任Vは撤廃し、高齢法の趣旨を踏まえ希望者全員を雇用せよ。専任社員の体力的理由から、労働時間緩和や休日数の増などを行うべきだ。専任社員の基本給と契約満了報労金の区分を廃止せよ。専任社員にも社員同等に扶養手当、調整手当などを払うべきだ」などと主張しました。

しかし、会社は私たち社員の切実な要求に全く耳を傾けることはせず、全て対立で終了しました。

<主なやり取り>

超勤手当未払い連続発生で、総点検せよ！

組合：出向先会社で3件たて続きで超勤手当の未払いが発覚した。しかも、情報開示をして、初めて分かった。なぜこのようなことが発生したのか。

会社：当然、間違いはあつてはならない。定期的にチェックしているし、日頃の事務処理でも確認はしている。今回も、確認して間違いが分かった。適

切に対処させていただいている。

組合：常日頃でしっかりやっているのなら、こんなことは発生しない。情報開示で発覚したんだ。黙っていれば、超勤手当を取られた。信用できない。定期的と言うが、どのくらいのスパンで確認しているのか。

会社：正直、存じ上げない。

組合：こんなことが起きてはならない。他の出向社員も未払いがあるかもしれない。全出向社員を対象に総点検を行うべきだ。

会社：意見としては承るが。

組合：実施するということか。

会社：やるかどうかは分からない。

組合：情報開示で分かったことだ。やるべきだ。

会社：本当に情報開示なのか。

組合：そうだ。幹鉄事の担当者がチェックして未払いが分かった。3件ともそううだ。

会社：そんなはずはない。日頃から確認している。何かの拍子に分かるかもしれない。

組合：本社としての指導はどう考えているのか。

会社：ちゃんとやっていきましょう、ということである。担当部署は認識しているはずだ。

組合：担当部署というのは、各地方にあるのか。

会社：給与のことはどちらでしょうか。

組合：組合では分からないから質問しているのだ。

会社：社員が事務手続きを聞くのが、事務統括センターの出向係である。

組合：労働時間の管理はどこか。

会社：出向先会社で実績を見ている。それを基に計算を事務統括センターで行う。ちゃんとやっていると聞いている。

組合：未払いがあったということは、幹鉄事から本社に報告が来ているのか。

会社：来ていない。個別のことは各鉄道事業本部が責任を持ってやっている。

組合：新幹線地本が幹鉄事にこの件で団交開催の申し入れをした。応じるように。

会社：幹鉄事が考えること。

組合：それは、本社が指導すべきだ。

会社：協約に基づいて対応する。

組合：協約に基づいてという言葉は、隠れ蓑になっている。もう一度確認するが、全出向社員を対象の総点検はやらないということか。

会社：日々確認している、というのが回答だ。

組合：ということは、総点検は必要ないということか。

会社：日々確認している。

組合：大きな車両故障などが発生すれば、車両を入念に総点検する。それと同

じだ。金銭的なことが絡めば、重要なことだ。総点検が望ましい。

会社：同じような状況の人がいれば、見るのでは。正直、承知はしていないが。

組合：では総点検はやらないということなのか。

会社：日々、必要な確認はしている。

組合：回答になっていない。

会社：同じようなミスをしていないか、次の勤務を当てはめるときに見ていくことが普通だ、反省として。

組合：勤務データを入力する際、それが正しいと思えば正しくなる。実際の勤務と入力した勤務が違っていたから未払いが発覚した。

会社：今回の事象を踏まえ、活かしてしっかりやっていく。

組合：これから、そうするというを言っているが、過去の点検が必要だ。

会社：整理する中で順次見えてくるので。糾していくと思う。

組合：やらないことを確認する。

会社：それとはちょっと違う。

組合：二度と未払いは発生しないことか。確信は持てるのか。

会社：100%ないとは言えない。

組合：情報開示は引き続きやるからな。また、未払いが出たらどういいう見解を出すのか。

会社：事象を踏まえて反省してやっていくしかない。100%は理想かもしれない。

組合：これが乗務員だったら、停車駅通過、速度違反級の重大事故に匹敵する。日々のチェックを怠らないようにせよ。

出向には同意が必要だ！

組合：54歳原則出向で、就業規則第28条の2は死文化している。現在の状況に馴染まないので廃止せよ。

会社：60歳定年制の在職条件の1つとしてこの制度がある。廃止するつもりはない。

組合：この条文ができた背景は、55歳定年から60歳定年に移行する時期で、余剰人員の雇用対策として設けられた。現在、雇用確保云々と言うのなら、JR本体で雇用すべきだ。

会社：雇用を広く確保という観点から、JR以外でもいい。

組合：広くはどういう意味か。

会社：言葉の通りだ。

組合：関連会社のことを指すのか、JRとは無関係の団体のことを指すのか。

会社：JR東海以外で、広く雇用の場という意味だ。

組合：今、余剰人員はいない。

会社：余剰人員の定義が分からない。

組合：本人の同意を得ることを要求している。
会社：同意は必要ない。そのような考えはない。
組合：軍隊と同じだ。理解を得るために話をするだけのことがなぜできないのか。
会社：問題ないと考えている。
組合：問題だから要求を出したのだ。実際に出向取り消しが出ている。
会社：本人の同意が前提であるとは考えていない。
組合：出向先会社とのやりとりで問題になってくる。同意がないからトラブルになっている。
会社：おっしゃっていることが分からない。会社として、業務上必要だから出向を命じている。
組合：出向の取り消しが続くようでは、生活設計が狂ってしまう。こういうことはやめろ。プロセスを踏むべきだ。
会社：同意は必要ではない。
組合：出向取り消しが続いたことに対する会社見解は。
会社：相手があることだから、答えようがない。
組合：それは無責任だ。相手のことを考えてそこに出向させようとしているのに、相手の都合だというのは理屈が通らない。だから、同意が必要なんだ。
会社：先方の会社の都合と本人の同意とは関係がない。
組合：大いに関係している。今までの経緯を見れば明らかだ。
会社：よく分からない。
組合：さんざん、中央苦情処理会議で話してきたことだ。会社は内容を知っているはずだ。
会社：中央苦情処理会議のことはこの場では議論しない。本人の同意は必要ない。
組合：今までのやり方がまずいのだ。プロセスを踏め。
会社：同意は必須ではない。
組合：対立。

出向社員の労働条件をJR本体と同等にせよ！

組合：出向先で乗務員に就く社員はJRCPのことだが、特別措置をJR本体と同様の年間1,715時間、1日7時間を超えるようにすること。
会社：同じ乗務員ということで気持ちは分かるが、本体とは区別して考えている。これを変えるつもりはない。JRCPの勤務体系は全て把握していない。これが7時間相当の労働だとは判断していない。
組合：JR本体は行路の出先で労働外時間が発生するが、JRCPもそういう勤務体系なのか。
会社：分からない。所轄している幹鉄事なら分かると思う。

組合：車販業務以外にも、火災や犯罪などの異常時対応ができるように教育訓練されている。だから7時間労働だ。

会社：出向規程を変えなければならない。協約改訂交渉での議論だから、ここでは現行通りという回答だ。

組合：では良い回答をするように。この場は対立。

組合：出向先会社で問題が発生した場合は、本体で労働組合との協議の場をつくること。会社は責任を持って出向に出しているのだから、全てを出向会社に転嫁するのではなく、JR本体が問題解決のためにやるべきだ。

会社：何もやっていないということか。

組合：何もしていないということではなく、研修場所に行くための交通費自己負担が改善されたりして、人材開発センターが動いたことは理解している。しかし、根本的な労働条件の問題や超勤手当未払いの問題は発生している。新幹線地本との協議に応じろというのは、このことを指す。

会社：会社が違うので。

組合：出向先会社で、変形労働時間制のシフトを組んでいて、月180時間を超える勤務が指定されていた。JR本体はノータッチだった。だから、出向先会社と団交を行った。労基法に違反するようならJR本体が出向先会社に指導すると言っていた。

会社：それは労基法に違反なのか。

組合：そうだ。労基署に行って確認した。

会社：何もやっていないということではない。個別のことでは話を聞いている。そこは評価していただきたい。

組合：要求は出向先会社の労働条件のことである。

会社：そこは触れることはできない。

組合：超勤手当の不払いの件だが、出向先会社のミスなのか、JR本体のミスなのか、どちらなのか。

会社：個別のことは分からない。

組合：3社で発生した。個別のことを理由に議論しないとはならない。

会社：何が悪かったのかと聞かれても分からない。

組合：新幹線地本とは協議するように。ここだけは主張する。これも対立。

組合：出向先会社の労働時間がJR本体よりも長い場合や、労働条件が悪い場合は、本体と合わせるべきだ。親の葬儀の忌引が無給という会社がある。

会社：良くも悪くも出向先の基準。

組合：忌引が無給のところは、JR本体が負担するように努力すべきだ。身分はJR東海社員だ。身分のところを基準にするのが理屈的だ。

会社：そうは言っても、出向先の労働条件でやてもらう。

組合：対立。

組合：年間休日数については、120日を下回る場合はD単価で払うべきだ。

会社：労働時間で見れば必要な賃金は払っている。特別措置はしている。

組合：対立。

組合：SMTへの出向者が車両のトイレ清掃を行ったときに、プロパーは手当が出て、出向者は出ない。格差がある。月額2万円を支給せよ。

会社：手当は本体に合わせている。変えるつもりはない。

組合：こういう手当が少ないところはJR本体に合わせて、労働時間や年間休日は出向先会社に合わせて、矛盾している。

会社：出向先会社の労働時間は変えられない。転籍というやり方もあるが、そうすると賃金は下がる。

組合：対立。

組合：出向社員が有給の私傷病3日間を使えるようにすること。

会社：休暇は出向先基準とする。

組合：サービックで退職間際の組合員が病気で欠勤となり、満了報労金から賃金が差し引かれたことで要求を出した。会社行事の日である。その会社行事は、JR本体の行事だ。賃金だけJR本体が負担すれば良いだけのことだ。

会社：条文の通りだ。

組合：対立。

S A Sの費用を会社が負担せよ！

組合：健康診断の予約がなかなか取れない。受検期間を広げるべきだ。

会社：ちまちまやるしかない。

組合：いつでも受検できる社員は良いが、不規則勤務の社員はそうはいかない。

会社：良い時間帯が直ぐに埋まるのは分かる。

組合：1会場で人数の枠は決まっているのか。

会社：数には限界がある。基準がなければ計画ができない。人数は決めていると思う。

組合：期間は延ばせないのか。

会社：全国の予定があるので、大きく変えることはできない。

組合：期間を延ばした場合、健診センター社員の負担は大きくなるのか。

会社：そうだと聞いている。ワクチンやインフルエンザの接種もある。

組合：健診センター社員が、各地方に移動することはあるのか。

会社：人が足りなければあるかもしれない。

組合：健診センター社員を増やしたら解決するのか。

会社：そうとはならない。数としては確保している。こまめに予約をチェックするしかない。

組合：受診会場は職場単位で考えているのか。

会社：エリアで考えている。

組合：居住地との関係で会場の選択を要求している。

会社：指定場所で受けてもらいたい。

組合：対象者が限られている。何百人もいるわけではない。実現できれば移動の時間が大幅に短縮され、社員の負担が軽減される。

会社：職場の近くが良いのでは。

組合：柔軟に居住地のことも考えるべきだ。結局、日勤者は休みの日に出なければならない。例えば、浜松在住の社員がわざわざ静岡に、静岡在住の社員が浜松まで行かなければならないことがある。

会社：それはできない。

組合：試行的にやってみれば良い。

会社：今のやり方が最善だ。

組合：この意見は健診センターの責任者と相談くらいはしてみるべきだ。相談してもできないなら仕方がないと思うが、相談せずにできないと回答するのはおかしい。

会社：意見だけは聞くが、回答は変わらない。

組合：受検時間は勤務または超勤とせよ。

会社：自己の健康管理だから、勤務ではない。考えた方の違いだ。

組合：過去、出向先からJR本体に戻り、東京の管理センターに行ったらレントゲンができないという理由で名古屋に行かされた。休日に行けと言われ、早朝に指定された。出向から戻った健康診断だから出張扱いでやるべきだ。

会社：交通費を支給してまでも、健康診断を会社で設けていることを評価いただきたい。

組合：代用証を出しただけだ。金を出したのではない。

会社：健康診断をご用意できたのがセントラル病院である。健康診断は働く方のために会社が用意しているものということをご理解いただきたい。

組合：9時15分までに行きなさい、というのは業務命令だ。早朝なので交通経路を変えて行った。

会社：今回をご用意できたのがセントラル病院であった。

組合：複数の時間帯を提案すべきではないのか。自分の行きたい時間に行けず、無理矢理行かされたのは納得がいかない。

会社：この時間でどうぞということ。

組合：だったら行かなくても良いのか。

会社：自分自身でどこかで受けてもらうことになる。必要な健康診断は受けなければならない。

組合：業務上必要なら自己の時間とはならない。どういう権限で前日までに問診を入力しなければならないのか。

会社：円滑に進めるために、よくは知らないが。自分の健康管理のために、手順を踏んで下さいということである。

組合：今までは用紙に記入して当日持参した。データ入力の前日ではなくとも、当日でも良いではないのか。何でこのようなシステムにしたのかを聞いた。

データを入れてもらわないと、健康センターでデータを手打ちして移し換えていると言われた。デジタル化したのをなぜアナログに戻すのか。デジタルのデータをそのまま移行して、やろうと思えば、当日でもできる。

会社：当日までにできるようなシステムにしてほしいという要望なら承る。

組合：前日までの入力を強制するなら超勤扱いだ。

会社：問診が成り立たないという都合だと思う。

組合：当日入力なら、当日予約ができる。

会社：体が資本。

組合：自己の時間を犠牲にしている。勤務免除で来る社員もいる。

会社：それはそういう条件だから。

組合：年2回受検するが、1回は医適で超勤扱い、もう1回は自己の時間である。自己の時間の受診は、都合が付かない場合には受けなくても良いのか。

会社：自分の健康は大丈夫だという証明を会社に出さなければならない。どこかで金を払って受けても良い。厚生規程で定められている。

組合：法定に決まっているなら、尚更超勤だ。

会社：勤務免除は労働ではない。そういう発想は会社にはない。

組合：会社は健康管理は自己の時間と言うが、組合とすれば社員の健康を守るのは会社の責務だということだ。対立。

組合：S A Sにかかわる費用は、会社が必要性があるというのだから、会社負担にすべきだ。

会社：病気の治療は本人の負担だ。

組合：一般の病気とは違う。Cパップがなくても通る。乗務のためのものだから、会社負担だ。

会社：乗務労働を提供するために、万全な体調にすることではないのか。

組合：なぜCパップを付けているのかといえば、乗務するためだ。付けなければ乗務員をクビになるからだ。会社が必要としているから付けている。

会社：乗務員をやりたければ、付けなければならない。これを言い出したら、他の病気の人が、仕事に出てくるために必要な治療をしているのだからきりがない。乗務員をやれと強制していないので、付けてもらう。

組合：Cパップを付けるのが嫌だからということではない。金銭的負担のことを言っている。専任社員は手取りの約5%が取られる。全額無理なら半分はどうか。

会社：福社会からは出ないのか。

組合：病欠ではないので出ない。会社が負担しないのなら、福社会から補助を出せないのか、検討せよ。

福利厚生を充実させよ！

組合：社員への暴力事件は何件発生しているのか。

会社：令和2年度で33件発生した。これでも減っている。
組合：被害届を出したのは何件か。
会社：把握していない。
組合：フォロー体勢がまだまだだ。社員に寄り添ったことがあるとは聞かない。
会社：そこはしっかりフォローしていると思う。
組合：知人の社員はフォローがなかったと言っていた。丁寧に見てくれる管理者もいれば、そうでない管理者もいるだろう。そこは指導すべきだ。万全な体勢を取るように。業務上のケガなので当然労災になるはずだが、申請は会社が行うのか。
会社：ケースバイケースだ。動けないとなれば会社が申請するだろうと思うが、基本は本人だ。
組合：本人が労基署に行くとするれば、管理者が付き添いに行くのか。
会社：事例によりけり。
組合：労災申請だから付き添うべきだ。そこが寄り添うということだ。
組合：社宅料金が年齢で2倍、2.5倍と値上がりすることは、社宅の機能が失われている。安いのが社宅だ。追い出し政策だ。
会社：若年層の入居を想定している。
組合：会社の考え方として、社宅は福利厚生なのか不動産的業務なのか、どちらなのか。
会社：福利厚生だと思う。
組合：組合も福利厚生だと思っている。社宅料金を3倍、5倍以上にして、収入を拡大してリニアに回すという、よこしまな考えはないだろうな。
会社：世間水準からすれば相当低額だ。
組合：JR東海の来年度の新採を減らすと報道された。そうなれば社宅の需要が減る。料金を下げても良いのではないか。
会社：その時々状況に応じる。今は、足りないくらいでなかなか入居できない。
組合：現在の居住率はどのくらいか。
会社：けっこう高いと思う。地方は分からないが、都市圏は埋まっている。
組合：期末手当がたったの2.2ヶ月で、家を買えないとして社宅に残る社員がたくさんいると思う。
会社：社宅よりも持ち家の方が良いという社員もいるはずだ。
組合：対立。

専任社員への仕打ちはやめろ！

組合：専任社員希望者は全員雇用すること。専任Vは廃止せよ。
会社：高齢法の趣旨に基づくもので、これを変えるつもりはない。
組合：高齢法の経過措置を適用する必要はない。

会社：会社は必要としている。

組合：専任VはJR東海労組合員ばかりだ。

会社：それはないと思う。

組合：JR東海労以外で専任Vはいるのか。

会社：分からない。

組合：いないということだな。

会社：それは飛躍しすぎだ。

組合：JR東海労以外に専任Vはいないというのがこちらの認識だ。欺瞞の制度だ。大対立だ。

組合：定年退職間際に病欠になる人のために、休職期間満了まで雇用すべきだ。30日の雇用期間は短すぎる。

会社：働ける方の再雇用契約となるのが前提だ。

組合：労災の場合はどうなるのか。

会社：認定されるまでは病欠扱いだ。

組合：認定されるまで30日を過ぎたらどうするのか。

会社：その時、真剣に考える。

組合：30日とは言わず、もっと柔軟にすべきだ。

会社：協約改訂での議論になると思うが、5年間という雇用期間なので、長く休んでもらっては困る。契約の趣旨からも違う。

組合：30日は短すぎる。対立。

組合：専任社員の労働条件で、会社は鉄道業の特性上で、フルタイムが基本とすると回答した。フルタイムというなら休日数を150日に増やすことだ。

会社：高齢を理由に特別扱いはしない。

組合：体力的にきつい。勤務面で、ハードな勤務は避けるように配慮はできないのか。

会社：若い社員に負担をかけることになる。

組合：安全面を配慮して負担軽減にすべきだ。給与は半分以下だ。生活関連の手当もない。責任度も仕事量も変わらずだ。給与が75%なら多少は我慢するが。辞めていく人はそれが嫌だからだ。専任社員を大事にしようとする気は感じられない。大対立だ。

組合：専任区分を撤廃し、基本給を一律22万円とすること。60歳で退職でリセットしたのだから、区分は必要ない。

会社：この間のがんばりで区分を設けている。

組合：60歳までのがんばりと言うのなら、がんばりの度合いは退職金で保証されている。管理者と下位職とでは1千万円くらいの差が出るだろう。専任で差がなくなるとしても、たかが月2万円程度だ。

会社：専任としてやる仕事も等級によって違う。専任管理者としてやる人もいるから区分があってしかり。

組合：組合の考えは、リセットしたのだから区分は必要ない。専任で等級が下

なら、手取り10万円はない。要求の比率としては大したことではない。
回答できる妥当な金額だ。

会社：協約改訂の交渉で議論する。

組合：満了報労金も区分は必要ない。

会社：同じ考えだ。

組合：対立。

組合：専任社員にも扶養手当、調整手当、補償措置額の支給は切実な要求だ。

子供は成人しても配偶者は扶養している。生活関連的な手当は支給しない
と言うが、専任社員も仕事して生活している。以前出したからもう要らな
いだろう、という考えはやめろ。あまりにも冷たい仕打ちだ。再考せよ。

会社：そうだなと思うことはあるが、制度改正のことであり、変えるつもりは
ない。

組合：対立。

組合：専任社員は病気になったり介護する家族が出る確立が高い。私傷病の欠
勤は90日から180日に、介護休職は93日から365日とするべきだ。

会社：再雇用の契約だから、一定期間働いてもらわないといけない。

組合：5年間働くから93日で良いという考えなのか。

会社：5分の1も休職されては困る。

組合：休職中は賃金ゼロだから、会社としては金銭的に負担はない。

会社：社会保険料は払わなければならない。

組合：大対立。

以 上