

## 2022年度労働協約改訂及び労働条件改善第7回団体交渉

本部は、2022年度労働協約改訂及び労働条件改善の第7回団体交渉を9月6日に開催しました。今団交では、定年制度、専任社員の労働条件、リニアなどについて議論しました。

54歳原則出向について、本部は「何度も出向が取り消されている状況である。社員は振り回されている。そぐわない制度であるため、廃止せよ」と主張しました。しかし、会社は「制度は十分機能している。廃止する考えはない」の一点張りで、対立しました。

定年制について、本部は「60歳以降も100分の75ではなく、100%にせよ。定年の65歳まで定昇を行え」と主張しました。しかし、会社は「すでに原資は持ち出して、これ以上賃金を上げることはしない。人生設計は60歳が区切りであるため、定昇は行わない」と、社員の生活を考えない姿勢を露わにしました。

専任社員について、専任Vや区分廃止、基本給の引き上げ、満了報労金の増額、労働時間緩和（高齢者用の勤務作成）、手当などの改善を主張しましたが、会社は「高齢を理由に改善する気はない」などと、まるで雇ってあげているという姿勢を見せました。

リニア建設について、本部は「資金調達も返済計画も明らかにできないでは、経営破綻を招く。直ちに建設を中止せよ」と主張しました。会社は、オウム返しのように「健全経営・安定配当を堅持する」ばかりを強調し、まともな回答ができず、対立しました。

## 運輸システムの社員運用については、本人の希望を聞け！

組合：運輸システムの社員運用について、本人の希望を聞いた上で発令行為をするべきであると主張する。

会社：そのような考えはない。会社は本人の希望のみで実施する考えはない。

組合：そもそも、この制度は乗務員の平均年齢が高く、駅に中堅層が居ないことから始まったことだと思うが、現在では駅の方が中堅層の社員が多く居るのではないのか。

会社：制度開始当初からみれば駅に中堅社員が増えているが、制度の充実とい

う観点からは機能している。

組合：年度初の要員計画の説明で駅移動する社員数が公表されたが、計画通りの人数が駅へ移動をしたのか。

会社：予定通りの人数が、駅へ移動している。

組合：乗務員から駅へ移動する人数は明らかにしているが、駅から乗務員へ戻る人数は明らかにしないのか。

会社：そこまで明らかにする考えはない。

組合：今でも駅への移動期間は、おおむね5年のままなのか。

会社：前後することもあるが、おおむね5年のままである。

組合：5年過ぎて乗務員へ戻りたいと希望しても、乗務員へ戻れない人もいるようだが。

会社：駅に残る人はいる。

組合：駅に残るのも本人の希望が優先するものではないのか。

会社：本人の希望のみで行うものではない。駅での現状の必要性や本人の適性能力などを、総合的に勘案して決定している。

組合：組合としては乗務員から駅に行く人も、駅から乗務員に戻る人も本人の希望を前提で行うべきであると主張をする。

会社：会社としては回答したとおり、本人の希望が優先するものではない。

組合：対立である。

## **定年退職の時期は、誕生日か年度末かを社員が選択できるようにしろ！**

組合：定年退職については、本人の希望で年度末にする考えはないのか。

会社：国の年金支給開始が誕生日からになっており、現行の誕生日で退職することを変える考えはない。

組合：年度末に退職することについて、会社として何か支障や弊害はあるのか。

会社：会社としては年金支給のタイミングで退職を合わせた方が合理的であると考えている。

組合：組合としては、本人の希望で退職する時期を誕生日末か年度末かを選択出来るように要求する。

会社：そのような考えはない。

## **54歳原則出向は死文化しているので、直ちに廃止せよ！**

組合：54歳原則出向は、現代の就業規則にはそぐわないので廃止せよとの要求である。

会社：廃止する考えはない。

組合：組合員の中には、出向の事前通知が発令されたにも関わらず、出向先会社の都合として出向取消を立て続けに通知したりして、社員を振り回され

ている。そこまでして、この54歳原則出向制度を続けるのか。

会社：続けます。

組合：そもそも、昔の雇用制度の中で生まれた制度なのだから。

会社：それは今でも生きている。

組合：そもそも、出向に行く人と行かない人がいるが、東京の職場で言えば出向に出る社員が少ない。54歳原則出向という文言自体が死文化していると言えるし、55歳定年から60歳定年に変えるときに出来た。1987年の会社発足時に出来てから30年以上経っている。

会社：現在も60歳定年制ですので、それに伴う在職条件の一つとして雇用の場を確保するという観点では同じなので、54歳現職出向は有効であると考え

る。

組合：組合は54歳原則出向制度の廃止を求める。

会社：54歳原則出向制度の廃止する考えはない。

組合：対立を確認する。

組合：現在、出向に出ている社員から本体へ戻ることを希望する社員がいれば元職場に戻す考えはないのか。

会社：人事異動なので考えていない。

組合：本人の希望は一切きかないのか。

会社：一切ではなく、前提になるものではないと考えている。

組合：54歳原則出向の出向先の事業所が都合により廃止になった場合は、本人の希望で元職場に戻することは出来ないのか。

会社：いろいろな状況に応じて、全く戻らないとも言わないし、戻らないこともある。

組合：本人の希望通りにはならないと言うことだな。

会社：人事異動ですから。

組合：対立である。

## **60歳以降の賃金制度では、社員の生活苦が予想出来るので改善をもとめる！**

組合：60歳以降に100分の75の賃金になるのは納得がいかない。

会社：65歳定年にあたり、50歳以降の定期昇給分を60歳以降の基本給に引き当てる原資にしている。且つ、100分の70であるところを100分の75にしたので、これを変える考えはない。

組合：60歳で給料が頭打ちをするようでは、社員がやる気をなくす。

会社：今と比べると段差が少なくなっているので、やる気をなくすと言うよりは、65歳までモチベーションを高く働いて頂くためにこのようにした。

組合：組合としては、65歳まで100%の支給を要求する。

会社：会社としては、今の考えを変えるつもりはない。

組合：定期昇給について、60歳以降の定期昇給は実施しないと言うのは、社員のやる気がなくなってしまう。また、ずっと昇格試験を落とされ続けていた社員は更にやる気がなくなる。なので、C1等級までB年限を作るべきである。

会社：会社としてはC等級というところは、S等級までとはちょっと違うと考えているのでC等級までB年限を設けるとは考えていない。

組合：60歳～65歳までは平成採用者は年金が出ないが、平成採用者は将来、生活苦が町井受けているように感じる。世の中の物価は基本的に上がっていくが、今の会社の制度では60歳以降に賃金が上がっていかないのならば、生活が改善するのではなく、生きていくことすら感じる生活環境になっていく気がするが。

会社：会社としては60歳到達時までには賃金が十分に上昇していると考えているので、それをベースに考えるとそこまでに生活苦になるとは思わない。

組合：社員は60歳到達時までには、会社の財形貯蓄などを活用して貯蓄しておけということか。

会社：貯め方については個人によるものである。

組合：それなりの賃金は払っているから、自分で蓄えて人生設計を立てろと言うことか。

会社：個人の貯蓄については人それぞれであるが、会社としては賃金として支給することがメインなので、それに関しては十分に上昇していると考えている。

組合：会社はそう言うが、現に現場で働く者は将来60歳以降の生活はかなりきつくなると感じている。富める者はより富、貧乏はより貧乏にと言うような制度ではないか。なので、C1等級までB年限を作るべきである。

会社：会社としては頑張った人が報われるようにしたい。

組合：C1等級までB年限を設けないのであるならば、基準昇給額の提言はやめて、一律1,500円×標準乗数にすれば良い。そうすれば格差が縮まる。

会社：そうすると、早く昇格しようとする意欲が湧かなくなるので、会社としてはそのようなモチベーションは持って欲しくない。

組合：昇格に成功した人はそうだろうけど、失敗した人はどんどん格差が生まれる。

会社：昇格するように、そこに向かって頑張ってもらいたい。

組合：会社はライフサイクルを考慮して調整手当、扶養手当を60歳まで支払ってきたので60歳以降は支払わないと言うが、現に60歳以降も生活しているではないか。そういう意味では、65歳まで支給をするべきではないのか。

会社：生活をしているという観点からはその通りであるが、それを手当として支払うというのは、生活関連的な手当として支払っているのでライフサイクルが伴う。一般的に60歳であれば到達しているので調整手当、扶養手当

に関しては支給をしない。生活をしているかどうかと言うよりも、ライフサイクルを考慮して、60歳ならば乗り越えているのが一般的と言う考えで支給をしないと考えている。

組合：ライフサイクルを乗り越えていない社員も居るのだから、調整手当、扶養手当を65歳まで支給をするべきである。

会社：60歳に達する日までの間においては、既に一般的にはライフサイクルを考慮してその峠を越えていると認識をしているので、生活関連的な手当と言うのを60歳以降に支給する考えはない。

## **退職手当ポイントを60歳以降に付与しないのは納得できない**

組合：退職手当のポイントについて、60歳以降にはポイントをつけないというのは、60歳で退職しようが65歳まで会社に貢献しようが退職金が同額というのは解せない。

会社：元々60歳で退職をしようとしていた人達が一定数おり、65歳定年になったからといって60歳で退職される方たちの退職金を減額するとは考えておらず、60歳～65歳は一定で良いと考えている。

組合：現在、専任社員は報労金があるが、その考えから言っても60歳で退職する人と65歳で退職する人と同額にはならないのではないか。

会社：0から制度設計をしているわけではなく、元々60歳定年というものがあったのが65歳定年になったので、この制度に乗る人の中には60歳で辞めることを期待していた人も居るわけで、そこに対して退職金を下げに行く考え方はない。また、65歳まで働く方にプラスαをつける考えもないので現行のような制度で考えている。

組合：そこが解せない。

## **希望者全員をシニア契約社員として雇用しろ！**

組合：シニア契約社員について、現在、どのくらい的人数が居るのか。

会社：年度初で約20人である。

組合：どの職種に集中しているとかあるのか。

会社：それはない。

組合：組合は、定年以降も希望する社員はシニア契約社員として雇用するように求めているが、会社はあくまで要員需給上が大前提と言うことか。

会社：業務上必要性があると会社が認めた場合を考えている。

## **専任社員の雇用について、高齢者雇用安定法の主旨を踏まえて、経過措置は適用するな！**

組合：専任社員についてであるが、高齢者雇用安定法の主旨に踏まえて会社は経過措置を利用しているが、組合は経過措置は不要である事を主張する。  
なので、希望者全員を雇用せよ。

会社：従前の継続雇用制度があり、それに該当しない人を新たに雇用することになったので経過措置を適用することになった。

組合：今現在、専任Vの方は何人居るのか。

会社：人数は判らないが、存在はしている。

組合：東海労組合員しかいない。

会社：判らない。

組合：組合は経過措置は不要である事を主張する。

会社：会社としては、経過措置を適用することは当然のことであると考えている。

## **専任社員の労働条件については、賃金と年齢を考慮した勤務形態に改善しろ！**

組合：専任社員の労働条件について、賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設することが組合としての要求であるが、専任社員の労働条件を少しでも改善するつもりはないのか。

会社：世の中の動向や社会情勢の変化などに応じて検討はしていくが、現時点、鉄道業の特性からフルタイムを基本としており導入は難しい。

組合：高齢者交番の作成は難しいのか。

会社：難しい。

組合：専任社員の年間休日数を増やすことは出来ないのか。

会社：専任社員は、社員と同様に勤務する意欲と能力を有する者を雇用していると会社は認識しているので、高齢者である事を理由に年間休日数を増やす考えはない。

組合：専任社員の基本給であるが、60歳でリセットされているのだから区分を設けずに基本給を一律に統一するべきだ。

会社：此までの経験を活かして働いてもらうということなので、現行の区分を変える考えはない。

組合：報労金も区分も同様に、一律にするべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員にも、調整手当、扶養手当、保障措置を支給せよ。

会社：生活関連的な手当と言うのを専任社員に支給する考えはない。

組合：会社は専任社員に対して冷たすぎる。

組合：専任社員の私傷病による欠勤期間の90日を180日とするべきである。

会社：専任社員は5年の契約なので、90日が妥当と考えている。

組合：高齢者になれば病気や怪我をし易くなる。

会社：そのような方も居るとは思うが。

組合：専任社員に対してどこかで配慮をしないと、病気をするかもしれない、怪我をするかもしれない、事故のリスクもあるので会社にとってもマイナスに繋がるのではないか。

会社：決して90日は短い期間ではないと思うが。

組合：介護休職については93日と言うことだが、組合は365日にするべきと主張をする。

会社：介護休職の期間というのは、必ず介護の期間というものではなく介護体制を93日で確立してくださいという期間なので、例えば老人ホームを探していただくことなどに使用してもらおう。

## **リニア中央新幹線の建設は、本当に大丈夫なのか？**

組合：リニア中央新幹線についてだが、2027年開業で変わりはないのか。

会社：特に考え方は変えていない。

組合：財投の3兆円のうち1.2兆円使って、手元にあるのは1.8兆円だと思うが。

会社：今、手元に資料がない。

組合：今年度のリニア建設に向けて3,800億円、去年は6,300億円。このまま行くと財投は5年後位にはなくなるのではないか。

会社：それは、それだけ工事が進んでいる。

組合：今、第一四半期の決算で少し黒字になったけど、まだまだ新型コロナウイルス感染症の収束の見通しは立っておらず、東海道新幹線はビジネスのお客が多いがこのコロナ禍で各企業でリモートが普及して出張の機会がなくなり、かつての2018年のビジネスのお客様の利用と比べると相当減るのではないか。将来的にも。そうすると収入も伸び悩み、リニア建設について財投のお金を使い果たしたら新たに借金をするしかない。全く資金調達についての計画が見えてこない。それでもまだ、会社回答では「健全経営に安定配当を堅持することを大前提に」と言うことを謳っているが資金調達計画は明らかになるのか。

会社：必要な資金は調達していく。会社回答の「健全経営に安定配当を堅持することを大前提に」と言う考えに変わりはない。

組合：資金調達等が明らかにならない以上、本体は傾くことは絶対ないのか。

会社：「健全経営を堅持しながら」と回答したとおりである。

組合：資金調達についてや、2046年から財投の返済を開始する時期だと思うがその時の収支の見込みはどうなっているのか。

会社：今、手元に資料がないが、以前に会社が説明したとおりである。

組合：資金調達や返済の計画など、何も明らかになっていない。「健全経営に安定配当を堅持しつつ」しかない。具体的にはどうなのか。

会社：それはお答えしたとおりに出来ると言っている。

組合：できる根拠を示して欲しい。

会社：出来ると言うのが答えである。

組合：現在、北品川の300メートル掘る計画であった試験掘削が、50メートルで止まっている。来年の春先まで止まるとプレスで発表をしているが、これでは、7.4兆円では収まらないのではないのか。

会社：お示しをした通りであります。

組合：この様な状況でも2027年開業と言うのか。

会社：現時点では2027年開業である。

組合：大阪まで開業するにはいくらになるのか。

会社：今、手元に資料がない。

組合：大阪までの開業となると10兆何千億円になるのでは。ところで名古屋～大阪までのアセスメントは、どのようになっているのか。

会社：細かいところは不明であるが、会社のリニア建設の考えは変わらない。

組合：リニア建設により会社本体が倒産の危機になることは、本末転倒である。

会社：会社の言葉を信じてほしい。

組合：組合は信じれない。大規模災害に備えてと会社は言うが、東海沖地震などを想定して居るのではないのか。

会社：そうですね。

組合：そのような大きな地震が発生すれば、リニアが通るルートも被害が出るのではないのか。

会社：地震の専門家ではないので。

組合：組合とすれば、このままリニア建設が進むことに会社が傾くのではないかと不安を感じる。

## **表彰制度について、以前より悪くなっている！**

組合：表彰制度について、変更する考えはないのか。

会社：全体のバランスを考えて、会社生活40年として10年ごとに表彰等を行っていく。

組合：旧制度からすると、社員が貰える永年勤続表彰の合計で見ると現金と旅行券の金額が減っている。

会社：いろいろと全体的なことを検討した結果が、今の制度である。

組合：社員が均等的に表彰されるのは良いが、社員が貰える者が減った。

会社：いろいろと全体的なことを検討した結果である。

組合：これでは社員の勤労意欲は減っていく。

会社：60歳を目指して、頑張ってもらいたい。

## **鉄道開業150年記念手当を支給しろ！**

組合：鉄道開業150年記念手当を支給するように申し入れたが、「そのような考えはない」との回答であるが、鉄道開業150年を祝う記は会社は無いのか。  
会社：会社として鉄道開業150年だからと言って、記念手当を支給する考えはない。

組合：祝う気持ちは。

会社：人それぞれであると思う。

組合：記念手当が出れば、社員は愛社精神が生まれる。

会社：記念手当を出すという考えはない。

## **会社が必要とする証明書などについては、会社が費用を負担しろ。**

組合：診断書など会社が必要とする証明書などについては、会社が費用を負担すべきである。

会社：会社としては、その費用を負担する考えはない。

組合：会社が必要なので、診断書などを提出するわけだから費用は負担するべきである。

会社：基本的には、社員が必要としている物であり会社側が費用を負担する考えはない。

組合：社員が必要としているのか。

会社：欠勤事由として必要である。

組合：年休ならば関係ないのではないか。

会社：就業規則上、休業見込みをしっかりとしてもらうことが社員側にある。

組合：勤務確定後に勤務を変更するなら診断書等が必要かもしれないが、25日に勤務発表で指定されている年休ならば、診断書等は必要ないのではないか。

会社：会社としては配慮している。

組合：勤務確定後に怪我や病気などで勤務を変更するなら診断書等が必要かもしれないが、勤務確定時に年休が付与されているならば診断書は不要で、必要ならば口頭の説明で十分ではないか。

会社：主張をされていることは判りますが、休む側は社員だという前提に立てば、会社としてそこにかかる社員の費用に対して、それを補填しに行く考えはない。

組合：ずっと平行線だな。

会社：会社として社員の費用に対して、それを補填しに行く考えはない。

以 上