

「そのような考えはない」という不誠実な回答に終始！ 2022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、2022年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ（『申第5号』）に対する第9回（再申し入れ）団体交渉を開催しました。再申し入れ項目は、「これだけは譲れない」という社員の切実な要求をピックアップしたものばかりです。

会社は「そのような考えはない」「今の制度を変える必要はない」などのオンパレードで、社員の苦勞に答えようとはしませんでした。本部は、持ち帰り検討としました。

また団体交渉終了後、本部は「当初会社は10月1日から実施される社員用E X I Cの説明会を実施すると言っていたが、説明会を行う様子はない。使用方法が分からず、現場では混乱している。管理者に聞いても、『私が説明会を受けたいほどだ』という有り様である。直ちに説明会を実施するよう本社が指導せよ」と強く迫りました。

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。また、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】

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。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。

- （2）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（D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】

出向先における年間所定労働時間数が1,837.5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。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。

- (3) 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。また、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】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等に踏まえて責任を持ってすべきものである。出向先における年間所定労働時間数が1,837.5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。

2. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

- (1) 区分「専任V」を廃止すること。

【回答】

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、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Vを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

- (2) 専任社員の勤務形態は、賃金と年齢を考慮したものとする。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点から、フルタイム勤務を基本としており、高齢者であることを理由に、特別な勤務形態とすることは考えていない。

3. 割増賃金として祝日手当を復活させ、単価は1時間当りの賃金額に50/100を乗じたものとする。

【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等の見直し」に際し、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、令和2年4月の制度改正からより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、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。昨年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) 年休は欠勤ではない。従って勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合も診断書の提出は不要とすること。

【回答】

会社は就業規則に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも、休養見込み期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先的に年休を取得できるように配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。なお、年休は欠勤に含まれる。

- (2) 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。

(3) 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。

(4) 鉄道開業150周年記念の特別手当を1人10万円支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 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。

(6) 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作業は業者が行うこと。

【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。

会社回答を受けての主なやり取り 出向社員の社籍はJR東海だ！賃金・労働条件は本体と同様であるべきだ！

組合：54歳原則出向の制度は、定年制度を55歳から60歳に移行する時期につくられたものだ。現に、本体に残っている社員は多い。制度の役目は終わったし、条文は死文化している。廃止すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：出向に出る人と出ない人の基準は明確になっていない。会社のさじ加減で人事権の濫用である。

会社：会社が勘案して実施するものだ。

組合：新幹線乗務員を出向に出して、コロナ感染、濃厚接触で職場では休日出勤をしている。ツケが回ってきた。

会社：必要な人員は確保している。

組合：十分機能していると言うが、出向が取り止めになったり、訴訟になっている。機能しているのではなく、混乱している。

会社：よく分からないが。

組合：同意を得ないからこうなる。少なくとも同意は必要だ。

会社：同意を前提とする考えはない。

組合：出向は人生を変えるものだ。会社によって変えられるのだ。同意を得るのがスジだ。紙一枚で出すべきでない。

会社：そのような考えはない。

組合：戦前戦中の赤紙と同じだ。出向先が関連会社と関連でない会社があるが、どう振り分けているのか。

会社：知識・技能など総合的に勘案して判断している。

組合：現に畑違いのところに出不されているのは納得できない。問題だ。

会社：就業規則に基づいてやっている。

組合：組合としては廃止せよと主張する。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：基準労働時間を超えた場合は、特別措置でD単価で支払うべきだ。

会社：出向先と本体との差異について、特別措置を設けている。そのような考えはない。

組合：本体に合わせるという考えはないのか。

会社：出向先の規程によるものであり、そのような考えはない。

組合：社籍はJ R東海だ。差別的扱いを受けている。理不尽だ。賃金はJ R東海が払っているのなら、本体の基準にすべきだ。

会社：何もないところに特別措置を設けた。

組合：若年出向なら本体に戻るまで我慢できるが、54歳原則出向は片道切符だ。区別立てして54歳以上の社員は本体並みにすることはできないのか。

会社：出向者間での公平性の問題が出てくる。

組合：希望して出向に出ているのではない。本体に合わせるべきだ。賃金を同等にするしかない。

会社：特別措置はしている。

組合：不十分だ。

会社：労働時間は特別措置で配慮している。取り扱いを変更する考えはない。

組合：対立。

組合：年間休日が本体の120日に満たない場合は、休日出勤としたものと見なし、D単価で支払うべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：出向を無理矢理決めたのは会社だ。

会社：労働時間の差異については特別措置がある。

組合：本来なら、出向しても120日出すべきだ。できないとしたらD単価とすべきだ。

会社：100分の100で見るのが会社の認識だ。

組合：そうしているから、みんな出向に出たくないのだ。出向しても本体と同様なら出向希望者がいるのではないか。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

専任社員を大切にせよ！

組合：60歳で退職しリセットするので、専任社員の区分は必要ない。悪辣な専任Vは撤廃せよ。

会社：継続雇用基準に該当しない人を新たに雇用するものであり、変更する考えはない。

組合：明確な差別だ。

会社：差別という認識はない。

組合：継続雇用基準に該当しない人が何をしたというのだ。基準に該当しないというのは、会社が意図的につくったものだ。そもそも、ボーナスカットの理由は恣意的につくられたものだ。JR東海労組員ばかりだ。子供のいじめの世界と同じだ。専任Vは他労組にいるのか。

会社：把握していない。本当に知らない。

組合：専任Vで退職した組合員は、「恣意的にやられた」とみんな言っていた。専任Vは組織破壊攻撃だ。対立を確認する。

組合：専任社員の労働条件を変える考えはないとすると、休日数を増やすしかない。

会社：そのような考えはない。

組合：乗務員の専任社員は行路を緩和するとか、睡眠時間を長くするべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：労働条件は同じで賃金は半分となると、やってられるかという思いだ。社会的には、同一賃金・同一労働だと言われている。

会社：問題ないと考えている。

組合：健康や安全のことを考えれば、労働時間を緩和すべきだ。体力の衰えがある。配慮すべきだ。

会社：考えは変わらない。

組合：専任社員はさっさと辞めろという認識なのか。

会社：そういう認識ではない。

組合：労働時間を短縮するか、休日を増やすしかない。対立。

祝日手当を復活させよ！

組合：会社は夜勤手当や休日手当の増率のために祝日手当を撤廃したと言うが、実際は年間8～9万円の減収だ。

会社：夜勤手当や休日手当を改善したばかりだ。

組合：それが祝日手当を撤廃する理由にはならない。

会社：より広いところで手当が行くように設定した。見直す考えはない。

組合：祝日、お盆、年末年始、GWに働くのは特殊である。祝日の業務量は倍だ。

会社：制度見直しで、祝日手当の廃止を決めた。

組合：祝日に団交を開催しろ。

会社：うちは休みだ。

組合：仕事日にせよ。非現業は得している。

会社：広いところに夜勤手当、休日手当を振り分けたので、そのような考えはない。

組合：対立。

リニア建設は経営破綻が現実的になっている！

組合：須田初代社長は「コロナ禍でリモートなどでビジネス客はJR離れにある」というコメントをした。収入がかなり減る。直ちにリニア建設を中止せよ。今がやめる絶好のチャンスだ。

会社：どんなに言われても、建設は行う。

組合：建設費の資金調達は全く見えていない。

会社：団交の議論に馴染まないが、しっかりやっていくという考えだ。

組合：経営破綻したら誰が責任を取るのか。

会社：経営破綻しないようにやっていくしかない。仮定の話はしない。

組合：仮定ではなく、現実的な話だ。課題は山積している。

会社：やり甲斐がある仕事だ。中止する考えはない。

組合：申し入れを行う。対立。

労基法からしても年休は欠勤ではない！

組合：会社は「年休は欠勤に含まれる」と言っているが、年休は正規の労働時間を欠いているものではない。

会社：就業規則第53条に、年休は欠勤に含まれると謳われている。

組合：53条は「勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間」と書いてある。ということは、25日の勤務発表の勤務表のことだ。

会社：年休を付与することによって、あらかじめ割り振られていた労働時間を

欠いているから、年休は欠勤に含まれる。

組合：理解に苦しむ。労基法第39条と就業規則とどちらが上位なのか。

会社：労基法の話はしない。就業規則では、年休は欠勤に含まれるということだ。法の解釈は知らない。就業規則に基づいて話をしている。

組合：就業規則は労基法に基づいてつくられているはずだ。今の主張だと、労基法をクリアしていない。

会社：正規の労働時間を欠いている。

組合：労働時間を欠いているとは認識していない。

会社：労働時間が充てられていないので、欠いている。

組合：解釈の仕方がデタラメだ。組合は労基法に基づいて主張している。昭和63年解説書には、年休は欠勤でないことが示されている。

会社：それは組合側の解釈であって。

組合：違う。組合の解釈ではなく、昭和63年解説書や労基法の解釈のことを言っているだけだ。

会社：会社の考えはお伝えした通りだ。

組合：労基法第39条違反を確認する。対立。

掲示板撤去は労働協約違反だ！

組合：組合掲示板は、労働協約第16条に宣伝、報道、告知とあるが、人数のこととは謳っていない。1人でも組合員がいれば掲示板は付けなければならない。

会社：1人で宣伝はおかしい。

組合：その1人が宣伝する権利を奪うのだな。

会社：組合員間でやってもらうのだから。

組合：他労組に見てもらう宣伝だ。

会社：そうでないという考えだ。

組合：ユニオンがJ R東海労の批判をする掲示があるが、それは撤去するのだな。掲示板は他労組の人たちにも見てもらうためのものだ。

会社：たまたま、見られるものだ。1人になったら撤去するのが会社の考えだ。

組合：組合活動の権利を奪うことだな。1人でも掲示板は労働運動だ。

会社：組合員間の伝達である。

組合：なぜ宣伝、報道だとか協約に謳っているのか。労働協約第16条は生きている。

会社：慣例だから。

組合：労働協約第16条違反を確認する。不当労働行為だ。対立。

慰労金、特別手当を支給せよ！

組合：コロナ慰労金を出せ。

会社：出す考えはない。

組合：ただでさえ収入が減っている。

会社：出さない。鉄道開業150周年の手当も出さない。お客様には感謝の意を示す。

組合：だとしたら、社員にも感謝せよ。

会社：出さないし、今後も出さない。

組合：対立。

組合：無利子貸付制度を設けよ。

会社：既存の制度で十分だ。

組合：既存の制度を利用してローンを組んでいる。

会社：人によりけり。十分な水準にある。

組合：コロナで生活設計がくるった。一時的な手助けだ。

会社：期末手当は2. 2ヶ月出した。会社としてはやらない。やることすら考えていない。

組合：会社はリニア建設で3兆円も借りている。その反面、社員には貸さない。おかしい考えだ。期末手当で3回連続減額。安定的支給ベースすら反故にした。それを守っていれば、無利子貸付などとは言わなかった。

会社：制度を設ける考えはない。

組合：対立。

シーツ交換「業者と話をした」はウソだった！

組合：シーツ交換を業者担当とせよ。

会社：やらない。今のやり方がベストだ。

組合：各部屋にシーツを配ることもできないのか。

会社：それもやらない。

組合：時間（超勤）を付けることはどうか。

会社：それも考えていない。

組合：いろいろ当たったと言ったが、業者にしっかり話はしたのか。業者とのやり取りはどうだったのか。

会社：業者ではなく、鉄事の担当者に話しかけをした。

組合：それではダメだ。業者に話をしていないではないか。

会社：鉄事としてやらないという回答だった。

組合：業者は全く関与していないのだな。

会社：業者は「できない」と言ったと思う。

組合：思うではない。業者との話をしたかどうかの確認をしている。

会社：改めてやってもいないし、会社としても考えはない。

組合：では、やっていないということだ。

会社：会社として、やると決めていない。

組合：決めていないから業者に話をする必要はないということだな。
会社：人事課を通じて鉄事の担当者に伝えた。やらないということであった。
組合：鉄事の人事課の担当者は業者に話をしていないな。
会社：多分していない。現場の実態を聞いて判断していると思う。
組合：現場とは、乗務員や駅係員などのことだ。日勤の管理者の意見は論外だ。
会社：総体として、そのような考えはないということだ。
組合：業者との話はしていないことを確認する。
会社：業者は他企業なので、会社間の話のことは回答しない。
組合：前は、「業者と話をしたと思うが」と言った。それで、できないと判断したと言ったではないか。
会社：会社間の話はしない。変える考えもない。
組合：対立。

以 上