

専任社員の労働条件を改善せよ！ 経営破綻させないためにリニア建設は中止せよ！

2023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9月7日、2023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。組合からの要求に対しては、全てにおいて改善ための前向きな回答はされず、対立で終了しました。今団体交渉を以て、要求事項の議論は終了しました。

以下、主な議論内容です。

健康診断の予約が取りづらい、改善せよ！

組合：健康診断の予約が取りづらい。受検期間を増やすことはできないのか。

会社：所属人数を勘案して、必要な枠を適切に設けてある。

組合：予約しても既に埋まっていて、自分の取りたい日が取れない。

会社：その月で取れなければ、翌月もある。トータルで考えると十分設けてある。

組合：予定が立てられる職場は良いが、新幹線乗務員の予備は予定が立てられない。枠の余裕率はどのくらいか。

会社：率では分からない。

組合：期間を増やすような対策が必要だ。特に、女性はそうだ。

会社：改善できるものは検討する。

組合：受検箇所は居住地で認めるようにせよ。

会社：希望を聞いた場合、枠をどのくらい取るのかが難しくなる。

組合：居住地を認めないことを確認して対立。

組合：勤務免除または超勤で整理すること。

会社：自分の健康のことだから、自己の時間が基本となる。必要な検査については勤務時間で措置している。日勤職場では勤務免除としている。

組合：対立。

S A Sにかかる費用は会社が負担せよ！

組合：S A Sの検査費用だが、検査費用は会社負担、時間は労働時間としているが、移動時間についても、労働時間とすること。

会社：あくまでも、検査にかかる時間としている。

組合：豊橋の病院で、運転事故を起こした乗務員に「あんた何やってるんだ」と言った。それはないだろう。本人はS A Sの検査で問題なかった。医者は「ナレコレプシーの可能性」と言い、それで産業医は運転士不適とした。そういう予測前提の診断は良くない。意図的なものを感じる。運転士に戻してもらいたい。

会社：あくまでも、医者が判断すること。個別のことはよく分からないが、専門医に診てもらって、疑いが晴れば再乗務の可能性があるのである。

組合：豊橋の医者は、キズに塩を塗る行為だ。配慮せよ。移動時間を労働時間としないことについて対立を確認する。

組合：治療にかかる費用は、会社が指示しているものだから、会社が負担すべきだ。負担額が多い。

会社：乗務員を継続するのであれば、治療をしてもらう。自信のことだから自信でメンテナンスをすべきである。検査には補助している。

組合：全額ではなくても、半額はどうか。

会社：会社が負担しているものもある。

組合：J R健保からの負担はあり得るのか。

会社：当社とは関係ない。

組合：対立。

組合：痩せて気道が確保できて、S A Sが治った人については再検査を認めること。

会社：完治する病気ではない。本人が完治したという自覚があれば、検査費用は本人負担になるのでは。

組合：基準がどうなっているのか分からない。機械を使わなくても良い症状なら、産業医経由で乗務できるようチャンスを与えるべきだ。

会社：理論的にはあり得る話だが、検査の費用は負担しない。

組合：地元の医者が機械を使う程ではないと判断した場合、再度メイツで検査して、症状がなければ機械なしで乗務できるような道筋はできないものか。

会社：その道筋はできると思うが、確認する。最終判断はメイツになる。

組合：再検査のルートをつくるように要求する。

社宅料金の2. 5倍は廃止せよ！

組合：人間ドックの受検日は優先的に休日や年休を手配せよ。

会社：受検は任意でやるもので、制度としてそのような扱いはしていない。

組合：対立

組合：第三者暴力に対する会社の制度があるが、社員を大切にすれば保証をもっと充実させるべきだ。

会社：毅然とした対応は取っている。

組合：年間何件くらい発生しているのか。

会社：100件はいかない。駅が多い。

組合：当該社員へのフォローを強化すること。

組合：40歳の社員の社宅料金2.5倍は負担が大きい。社宅から出ていけと言われていたようである。

会社：思想的には、持ち家制度を活用してもらいたいというもので、住宅補助金などを整備した経緯がある。

組合：入居率はどのくらいか。

会社：手元に資料がないが、パンパンではない。

組合：明き家を社員以外の一般の人に貸すような噂が出ているが、事実か。

会社：貸すではなく事業継承というか、譲渡するようなことはあるかもしれない。当社が賃貸業を営むことはしない。

組合：松戸社宅を譲渡することが噂されている。

会社：検討してもおかしくはない話。住んでいる人が不安がないようにしなければならない。

組合：持ち家といえども、地域での値段の格差がある。専任社員の社宅料金をもっと下げるべきだ。給料は半分以下で大変だ。

会社：特別な措置をする考えはない。

組合：30年以上も働いてきた社員に配慮は必要だ。

会社：賃貸と比べたら安い。

組合：対立。

コロナ感染防止対策をせよ！

組合：コロナが5類になったが、就業制限はできないのか。

会社：法律による自粛制限がなくなったため、就業制限は適用しない。

組合：濃厚接触者の概念がなくなったとはいえ、感染力は非常に強い。濃厚接触者の位置付けをしないと、接客する乗務員は感染リスク高い。慎重に対応せよ。

会社：感染した場合は、私傷病休暇になる。

組合：感染する前に、予防対策はどうするのかという主張である。濃厚接触者的な扱いを考えなければならない。集団感染の恐れがある。

会社：体調が悪ければ休んで病院に行っていただくのが基本。

組合：感染しても仕事に出ていくと言ったらどうするのか。

会社：仮定の話。私傷病で休んでもらう。

組合：そういう趣旨の質問ではない。5日待たずに、症状が軽くなったから出

勤するとしたら、会社は「NO」と言うのか。
会社：「NO」とは言えない。強制力はない。

還流において、本人の希望を聞け！

組合：駅還流の制度を行って以降、駅にも中堅社員が多くいる。まだ還流をやらなければならないのか。

会社：年齢構成がいびつになる。スタンスは変えない。

組合：期間はおおむね5年というのはいかがでしょうか。

会社：要員需給の関係で5～6年というのが決まっているわけではない。

組合：短縮できないのか。

会社：仮定の話ではないが、駅の需給が厳しくなればどうなるかは分からない。需給としか言いようがない。運用は個別のことになる。

組合：車掌から駅に異動して10年以上経つのに、希望している車掌に戻さない事象がある。希望通りにせよ。

会社：駅でその人が必要だと考えていると思われる。希望も勘案した上で、総合的判断である。

組合：要するに、希望は聞かないということだな。

会社：希望は一つの要素である。

組合：希望を聞け。対立。

54歳原則出向制度は死文化している！

組合：定年退職日は、希望により年度末にせよ。

会社：年金支給開始に合わせて退職してもらおう。変える考えはない。

組合：対立。

組合：54歳原則出向だが、現実にそぐわない。死文化している。

会社：この制度は、人事運用として有効に機能している。この扱いを変える考えはない。

組合：有効に機能していると言うが、出向に出る人と出ない人がいるのはなぜか。

会社：原則である。要員需給や出向先の確保から、原則通りにならない場合がある。あるいは、身体的に支障がある場合である。

組合：新幹線乗務員の出向先が警備会社や清掃会社というのは、全く関係のないところだ。

会社：これまでの経験を踏まえた上で、適切な出向先会社を選定している。通勤事情も含めて決めている。

組合：今は、65歳定年制の時代だ。年金支給まで雇用の場は確保されている。54歳原則出向を適用すること自体がおかしい。

会社：昭和44年4月1日以降に生まれた社員が65歳定年制の対象だ。それ以前

に生まれた社員は、旧制度を適用する。単年度で出向を決めるのではなく、中長期的に余剰を解消していくためのものだ。グループ会社全体で見れば、技術力向上になっている。

組合：警備、清掃のどこが技術力向上なのか。

会社：乗務員は危機意識が非常に高い。時間も守る。

組合：昨年も同じ質問をしたが、回答に詰まった。取って付けたような言い訳だ。単純に、JR東海労組員を追い出すために出向制度を悪用したんだな。ハッキリ言いなよ。

会社：組合所属は関係ない。雇用確保の場である。

組合：本体の社員を削減しないと経営が厳しくなる、というなら雇用確保という理屈になると思うが、そうではない。

会社：(コロナで)著しく需要が減って厳しくなった。東西で30名程度出してもまだ余剰があった。

組合：今は不足している。54歳原則出向制度は死文化している。対立。

65歳まで働く社員の待遇を改善せよ！

組合：60歳に達した社員の基本給75/100を100/100にせよ。

会社：50歳以上の定期昇給分を65歳までの生涯賃金を変更しないためにしたものの。本来70/100であったものを持ち出して75/100まで引き上げたので、100/100にする考えはない。

組合：専任社員も同じようにしてもらいたい。

会社：専任社員も同じタイミングで引き上げ、恩恵を受けている。

組合：上がってはいない。春闘で僅か上がっただけだ。専任社員は40万から20万になった。75/100にせよ。対立。

組合：60歳以降も定期昇給を実施せよ。現等級経過年数による基準昇給額の減額も廃止し、1乗数1,500円とすること。

会社：60歳は生活費の峠を越えた年齢だ。それまで十分賃金は上昇している。基準昇給額の乗数についても、昇格に対するモチベーションを持ってもらいたいという観点で、現時点しくみを変える考えはない。

組合：であるならば、C等級への昇格のB年限をつくるべきだ。

会社：管理者の補佐という役割であり、B年限を設ける考えはない。昇格を目指して努力してもらいたい。

組合：対立。

組合：65歳まで調整手当、扶養手当を支給せよ。60歳以降も生活に必要な賃金だ。

会社：ライフサイクルを考えると、60歳で賃金は乗り越えているのが一般的な考え方である。

組合：対立。

組合：退職累計ポイントを60歳以降も付けるべきだ。60歳で辞める人と65歳で辞める人と同じで良いとはならない。5年間も会社に貢献している。

会社：ゼロから制度設計をしているのではなく、もともと60歳定年があって、そこから65歳定年になるということで、かつ、60歳での役職や基本給に変化があるので、60歳で辞めようと思う人がいる。その人に退職金を下げるようなことは考えていない。

組合：退職金を下げるという理解ができない。60歳で辞める人は、そのポイントで良いではないか。それ以降は会社に貢献しているからポイントを付けるべきだ。

会社：更に原資を持ち出すことになる。

組合：納得できない。対立。

希望者はシニア契約社員として雇用せよ！

組合：希望者はシニア契約社員として雇用せよ。貴重な労働力確保になる。

会社：業務上の必要性、会社が必要と認めた場合に雇用している。

組合：将来的には労働力確保が必要になる。

会社：社会的にはそういう流れになるかもしれないが、現時点ではそのような考えはない。

組合：会社本位で雇用だな。J R東海労組合員を雇用しないためだな。

会社：そんなことはない。

組合：社会的流れで70歳定年が言われている中で、J R東海も積極的に雇用すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：高齢法の趣旨を踏まえ、専任Vはやめよ。経過措置は要らない。

会社：従前の雇用制度があり、それに該当しないを新たに雇用することになり、経過措置を適用するようにした。

組合：専任Vは何人いるのか。

会社：いることはいると思うが人数は分からない。

組合：全員J R東海労組合員だな。

会社：知らない。

組合：対立。

組合：定年退職時に休職していた人が復職できない場合は、休職を継続して休職満了まで専任社員として雇用すること。

会社：30日間は雇用をしている。これを変更する考えはない。

組合：このような社員は何人いるのか。

会社：手元に資料がないが、数は多くない。

組合：30日はあまりにも短い。対立。

組合：昭和44年4月1日以前生まれの社員で、希望者はシニア契約社員として雇用すること。

会社：回答した通り。

組合：回答に「技術継承に資する者」とあったが、具体的には何か。

会社：会社が特に必要と認めた場合の例示としてあげた。例えば、若い世代に引き継ぎができていない場合に、シニア契約社員として雇用する。

組合：基準はあるのか。

会社：特にない。

組合：対立。

専任社員に冷酷な労働条件・制度を改善せよ！

組合：専任社員の労働条件だが、体力が落ちているため、改善すべきだ。

会社：意欲、能力を有する人を採用している。高齢を理由に改善する考えはない。

組合：フルタイムを基本とするなら、休日を増やすしかない。

会社：そのような考えはない。

組合：上から目線で「雇ってやってる」という認識だ。特殊な仕事をしている。

日勤勤務と分けて考えないとダメだ。このままでは、人材を確保できない。

女性は短時間勤務の制度がある。選択の余地がない。年を取れば事故のリスクが高くなる。短時間・短日数勤務など、全く考えないということか。

会社：短日数・短時間勤務は、社会の動向を見ながら検討の余地はある。何もやらないということではない。現時点では考えていない。

組合：59歳の時の賃金ならまだ理解できる。賃金が半分以下になれば理不尽だ。

乗務員の行路でも高齢者向けに短距離だけの行路をつくろうと思えばできる。現場の社員はみんな不満を言っている。対立。

組合：専任Vは廃止せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：法の目をくぐってつくった制度だ。

会社：公平性の確保として、変更する考えはない。

組合：対立。

組合：専任社員の区分をなくして基本給を一律23万円、満了報労金についても改善すること。退職してリセットしたので、区分は必要ない。

会社：60歳までの経験を活かして働いてもらうので、区分を廃止する考えはない。

組合：対立。

組合：専任社員にも、扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

会社：ライフサイクルを考慮して、60歳なら乗り越えているのが一般的考えだ。変更する考えはない。

組合：対立。

組合：私傷病欠勤の期間が90日では短い。180日とせよ。高齢者は病気にかかるリスクが高くなる。不安を抱えて仕事をしている。

会社：雇用期間が5年しかないので、180日まで延ばす考えはない。

組合：対立。

組合：高齢になると親の介護の機会が多くなる。介護休職期間を365日とすること。

会社：雇用期間が5年しかないので、365日まで延ばす考えはない。

組合：対立。

経営破綻が目に見えているリニア建設を中止せよ！

組合：社長会見で「開業の見通しが立っていない」と述べたが、無責任だと思わないのか。

会社：建設はしっかり進めているが、「静岡工区では予定が立っておらず開業の見通しが立っていない」ということを述べた。相手があることだから、明言はできない。

組合：財政投融资（3兆円）で、これまで使った金額はいくらか。

会社：計画的に使っている。手元に資料がないので何%使ったのかは分からない。

組合：品川～名古屋開業を進めながら大阪までの延伸の計画を立てるという考え方で良いのか。

会社：公表以外の話はできないが、当時の考え方としては、名古屋までを開業して、8年間で経営体力を戻してから大阪までの建設を進める、ということである。その後、自治体からの要請、国からの支援を受けて、8年間の体力回復期間を短縮して、速やかに大阪開業に着手するという考えだ。まずは、名古屋までの開業を目指すということである。

組合：シールドマシンの試験掘削はどんな状況か。

会社：分からない。

組合：10兆円を超える建設費にかかる資金調達はどうか。

会社：健全経営・安定配当を進めていく。

組合：本当にリニアは必要なのか疑問だ。

組合：静岡工区の予定が立っていないと言ったが、他は順調ということか。

会社：静岡工区を代表例としてあげた。難工事の箇所はある。計画通りいくところもあれば、いかないところもある。

組合：リニアは収入の4分の1も営業費としてかかっている。手当や労働条件全てに跳ね返る。投資が重要だということだ。

会社：リニアは経営問題で、労働協約の問題ではない。然るべき場で議論する機会はある。

組合：リニアに投資した金があまりにも多く、労働条件改善に回す経費がなくなるということを言いたい。

会社：そういう（資金繰りが困難な）状況になったら議論すれば良い。現時点では、労働条件は世間水準より高いレベルである。

組合：どこと比較して高いレベルなのか。

組合：リニア関係の申し入れをしても、全て窓口回答だ。議論の場がない。経営に関する事だから、経営協議会を開催せよ。

会社：労働協約第27条の付議事項で、会社からの説明事項には該当するが、経営に関する事項とは定めていない。決算などの経営協議会で議論されたい。

組合：経営協議会をやっても、答えられる人がいない。

組合：確認だが、リニアで経営破綻は絶対にないと言い切れるか。

会社：健全経営・安定配当でやる。

組合：組合は経営破綻すると踏んでいる。組合も会社も経営破綻させないことは同じ思いだ。だから、申し入れをして議論せよと言っているのだ。

会社：窓口回答も適切な対応だ。

組合：対立。

診断書の費用は会社が負担せよ！

組合：表彰制度だが、30年の旅行引換証と20年の副賞金の支給をせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：非課税証明証や診断書などは、会社の手続きに必要なものである。費用は会社が負担すべきである。

会社：基本的には社員が必要としているものだ。会社が費用を負担する考えはない。

組合：診断書は明らかに会社が必要としている。

会社：社員が休むために必要となるため、提出するものだ。

組合：他の企業も社員負担なのか。

会社：承知はしていない。

組合：非課税証明などは会社が必要としているものだ。

会社：提出しなければ社員が不利益になる。

組合：提出しないと証明できない、という盾をとるのか。優しい会社なら、会社が負担する。

会社：社員が必要としているもだから、社員負担だ。

組合：対立。

制帽は夏用のみ、個人の判断で上着の脱着を認める！

組合：制帽は夏用1つで十分だ。

会社：夏と冬では制服が違う。生地に合わせて制帽にしている。暑さ寒さの対策はしているが、現時点変える考えはない。

組合：制帽の生地は夏も冬も同じだ。冬用はビニールでコーティングしてあるので、汗が顔に垂れてくる。運転の邪魔になる。

会社：駅員は寒い。

組合：駅員は出札も改札も制帽なしで作業している。輸送は列車対応の時だけかぶる。乗務員は乗務中ずっとかぶっている。夏に統一すれば、経費削減にもなる。制服の生地の質が悪い。直ぐに白く変色するし、穴もあく。縫製も悪い。糸が直ぐにほつれる。現場の声を聞くこと。

組合：制服の上着の着用だが、個人差もあり、個人の判断で着脱できるようにせよ。夏場の白手袋も、熱中症対策で個人の判断で着脱できるようにせよ。

組合：近鉄線との共用駅の自動改札機で、IC職務乗車証が利用できるように改善すべきだ。近鉄側と話をせよ。

会社：ご利用状況を踏まえて、適切に対応する。

組合：一般のIC乗車券（通勤用トイカ）は自動改札機を通過できるのか。

会社：よく分からない。経費もかかることであり、メリットがあるかどうか確認した上で判断すること。職務乗車証を使う人が数人なのかどうかを見極めていく。

組合：自動改札機の改良に金がかかるなら、カードそのものに自動改札機を通過できるデータを入れておくことは可能か。

会社：よく分からない。

組合：改善をすること。

以 上