

2010年度協約・協定改訂再申し入れ団交 基本協約締結の条件提示は不当労働行為だ！

9月24日、本部は申第12号「2010年度協約・協定改訂に関する再申し入れ」の団体交渉を行いました。会社は9月16日に最終回答をしましたが、全く納得できる内容ではなかったため、要求の前進を求めて、特に重要なところについて再申し入れを行いました。

協議は、労使関係のあり方、労働条件の根幹に関わる適正要員の配置や昇給に関する事、運輸系統の社員運用にかかわること、60歳以上の雇用や労使の協議のあり方などについて議論をしました。組合は、あらためて社員の切実な声を会社にぶつけました。しかし会社は、頑なにこの間の主張を繰り返すのみで、社員に対するあたたかみなど、一切持ち合わせていない姿勢がはっきりしました。

1. 労使関係について

(1) 会社は、基本協約について、今次協約・協定改訂交渉の過程で「現時点締結できない条件はないと認識している」ことを明らかにした。

しかし、すでに「妥結する意志」を伝えているにもかかわらず、組合の方針・活動・判断などが会社の考えと合致しないことなどを基本協約締結の条件にすること自体、組合活動に対する介入であり不当労働行為である。組合が妥結し締結の意思を示したときは、これまでのような条件など付けることなく基本協約を締結すること。

【会社】

協約については、労使間で協議の場を設け双方が合意し締結するものである。今次協約・協定改訂交渉を踏まえて、貴側が基本協約に合意するのであれば、基本協約を締結できるものであると考える。

(2) 健全な労使関係の構築を主張するのであれば、早急に本部事務所、新幹線地本事務所、三重地区事務所の便宜供与を行うこと。尚、申第4号を申し入れているので、早急に協議を行うこと。

【会社】

本部・新幹線地本については、貴組合の「申」第4号に基づき、社内調査を行ったが、現在東京地区において、貴側に組合事務所を便宜供与できる場所はない。三重地区については、場所の確保が困難であることから、貴側に組合事務所を便宜供与する考えはない。

(3) 組合からの申し入れについては、窓口折衝のみで終わらせ形骸化することなく、団体交渉、経営協議会、業務委員会を開催し労使の真摯な協議の場を設けること。

【会社】

団体交渉、経営協議会、業務委員会の開催については、協約の定めに基づき適切に判断しており、現行の取扱いで問題はないと考えている。

2. 労働条件について

- (1) 年休の年間20日の発給、休日出勤の解消、自己の時間に依らない充実した教育の実施が出来ないことは、適正要員が配置されていないからである。したがってそれらの問題を解消するために、適正要員を配置すること。

【会社】

業務に必要な人員は、会社が責任を持って配置しているところである。教育訓練や養成に必要な人員あるいは様々な社員の非実働要素についても、勘案した上で要員計画は策定している。尚、新幹線乗務員であるが、お客様の利便性を確保するために、列車の設定については弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務指定の早期解消というスタンスには変わりはなく、要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。

- (2) 現等級経過年数による定期昇給額の逡減は、勤労意欲をなくすのでやめること。

【会社】

現等級経過年数に応じた基準昇給額の逡減は、平成18年度の新しい人事賃金制度において、努力したものに適切に報いるために設けられた制度であり、これを止める考えはない。

3. 運輸系統の社員運用について

駅、車掌、運転士という仕事を担うことによって、業務の知識が深まると主張したが、社員の意思に反した異動が行われ、生活設計が崩れ、仕事への意欲が失せ、退職する社員もいる。したがって運輸系統の社員運用については、本人の希望を何よりも尊重すること。

【会社】

運輸系統の社員運用については、従前においては、乗務員需給により昇進枠が変動し受験年度や系統間での不公平感が生じる。あるいは、駅ベテラン社員の高齢化の進展、駅社員の総体的待遇が低いなどといった課題があった。これらを踏まえ、平成17年度より昇進と乗務員養成の切り離しや手当の見直しと共に、全員が駅、車掌、運転士の3職種を経験し、さらには乗務員経験者を駅に異動させるという形に見直しを行った。この運用変更から5年余りとなるが、駅異動者は各駅の中堅指導者として活躍するなど、この枠組みは着実に定着が図られてきている。さらには、今年度からは駅異動者の乗務区所への再異動を開始すると共に、養成期間の駅本務期間を3年程度に延伸したりするなど、必要なブラッシュアップも行ったところである。今後も更なる定着化を図ると共に、運用状況を踏まえつつ必要な対応は行っていきたいと考えている。

尚、人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望に基づいて行うものではない。

4. 60才以上の再雇用について

高齢化社会において、60歳以上の雇用は重要な課題である。すでに専任社員として「再雇用制度」が実施されているものの、雇用条件が設けられる等、時代に逆行する運用となっている、希望する全ての組合員・社員を専任社員として再雇用し、雇用条件については撤廃すること。尚、社会的な状況などを考え「定年」の延長等について制度化する考えがあるのか、現時点の考えを明らかにすること。

【会社】

専任社員の再雇用の対象外となる場合の条件については撤廃する考えはない。尚、60歳以降の雇用については改正高齢者雇用安定法の規定に基づき、当社においては専任社員制度を設け、65歳までの雇用を保障しているところであり、現段階において定年を延長する考えはない。しかしながら、平成25年度からの老齢厚生年金（報酬比例部分相当）の支給開始年齢の引き上げも意識しつつ、高齢者雇用のあり方については普段に検討を重ねていく考えである。

協約締結にあたい組合方針や活動の確認は介入だ！

組合：今年度会社は「組合が合意できれば基本協約の締結する」と回答したが、昨年度の時と今年度とでは会社の考えは変わったのか。今年度、会社は、組合が主任レポートに反対する行動をしていないと確認をしてきたと言ったが、昨年も反対する行動などしていなかった。

会社：昨年と比べて今年は考えが変わったのではなく、協約は労使が合意して締結するものである。

組合：昨年は会社が合意をしなかった。

会社：真意を確認したのであって、基本協約に締結に対するスタンスに変わりはない。

組合：会社が締結の条件を出すことが組合介入であり、一方的である。

会社：貴側は合意としながら、主任レポートに反対する揭示を出したことが過去にあった。

組合：本部の方針として合意をする。会社は過去のことを言うが、それでは、昨年は反対をしていないのに何故締結をしなかったのか。

会社：真意が確認できなかったからである。

組合：真意とは何か。締結をする意思表示をしている。それは合意ということである。

会社：今回は確認できたので、このまま貴側が締結の意思があれば締結をする。

組合：協約の締結とは、協約があつて、労使がそれに合意して締結をするものである。会社側が条件を出すこと自体が組合への介入である。

会社：真意を確認することは必要である。

組合：組合が締結をする意思表示が全てで、にもかかわらず組合の方針や活動に対して会社がものを言うこと自体が不当労働行為である。

会社：方針に対してこうしなさいとか、良い悪いとかは言っていない。

組合：組合方針や活動の確認自体が組合に対する介入である。ところで、今回もし締

結となった場合、中央労働委員会への異議申立ては取り下げるのか。

会社：議論しない。

組合：対立である。

早急に場所を作り、組合事務所の便宜供与をすること！

組合：組合事務所の便宜供与について、会社は場所の確保が困難であると回答したが、何が困難なのか。

会社：場所がないということである。

組合：組合事務所を便宜供与する気はあるのか。

会社：労働協約に基づいて便宜供与する。

組合：部屋にある書類などを整理をして、スペースを空けて便宜供与をする気はないのか。

会社：…個々のことについては議論する気はない。

組合：場所を空けて便宜供与する気はないのか。

会社：必要なものを会社は保管している。

組合：整理すればスペースができる。どのように調査したのか。

会社：会社が調査をした結果、空いているスペースがないということだ。調査した内容をいう必要はない。

組合：今はスペースがないということか。

会社：ないということだ。

組合：三重地区も同じか。

会社：三重地区は場所の確保が困難である。

組合：新設をすることは考えないのか。

会社：今まで何らかの使用していた所が空いた場合、整備をして便宜供与した例はあるが、新設は聞いていない。

組合：業務施設の移転の際、他の組合の組合事務所を併設したことはないか。また、業務施設よりも、併設した便宜供与するための組合事務所の方が広い場合もある。知っているか。

会社：具体的なことは解らない。

組合：早急に本部事務所、新幹線地本事務所、三重地区事務所の便宜供与を行うこと。

申し入れに対しては協議の場を開け！

組合：会社は組合の申し入れに対して、窓口折衝のみで終わらせることがある。それは会社の一方的な押しつけである。協議の場を開くこと。

会社：一方的な押しつけではない。説明をして、事案については地方で説明をするもの、本部・本社間で説明をするものを判断して組合に話をしている。

組合：それが労使協議の形骸化である。

会社：協約に基づいて進めている問題はない。個別の事案について、必要なものにつ

いては、地方と本社・本部間で協議の場を持っている。

組合：組合の申し入れについては、全て協議の場を持つこと。

会社：同じ内容のことを話すこととなる。

組合：協議が必要だから申し入れをしている。同じことでも重要なことである。特に安全の問題は協議することによって認識が深まるものであり、重要な課題である。

会社：この間も会社は適切に対応をしてきている。

組合：集团的労使関係の軽視である。対立を確認する。

20日間年休取得・休日出勤解消・教育等のために適正要員を配置せよ！専任社員の不採用条件を撤廃せよ！

組合：年間、年休の20日間取得、休日出勤の解消、自己の時間に依らない教育実施のために適正要員を配置せよ。そのために働きやすい職場をつくり、新規採用者の増員や、専任社員の労働条件を改善や、専任社員不採用条件の撤廃など、専任社員定着化推進のために実施せよ。要員は全く足りないと認識している。

会社：概ね17日間年休が取得できている。会社は、休日出勤ありきで勤務の指定はしていない。引き続き休日出勤解消のために努力をしていく。また、業務上必要な教育については、実施にあたっては日勤勤務を基本とするが、時間帯によっては非番であったり休日出勤とならざるを得ない。働きやすい職場づくりについては会社としてやるべきことはやっているし、今後も努力していく。新規採用については、毎年1,000名ものオーダーをし採用している。専任社員の労働条件について、世間と比較しても遜色ない制度と認識している。

組合：来年度の新規採用計画を明らかにせよ。また、専任社員についても明らかにせよ。

会社：新規採用については、23年度初980名を予定している。専任社員については定年退職者の8割が専任社員として採用されている。専任社員制度を平成18年度から実施して丸4年経過するが、どの年度も8割の社員が専任社員として採用されている。

組合：専任社員の不採用条件を撤廃すれば採用枠も増え、より9割に近くなる。

会社：2割の社員が希望していないことから、極わずかな者が採用されないことで、専任社員の不採用条件を撤廃しても9割になるとは考えられない。不採用条件は決して高いハードルではない。

組合：高いハードルではないと主張するが、採用されなかった方にすれば死活問題である。そういうことを考えたことはないのか。

会社：要員需給上から、専任社員不採用はリンクしないと考える。再雇用制度の不採用条件は高いものではない。普通に仕事をしていればあり得ない。

組合：不採用によって食いつぶされるのだ。不採用条件の撤廃をせよ。

組合：添乗され指摘され、その積み重ねによってボーナスカットをされている。これが現実だ。

会社：添乗により何らかの指摘があることは事実である。しかし、会社は専任社員不採用にするために添乗しているのではない。円滑で安全な業務を遂行するために添乗を実施している。

組合：特定の組合員が添乗を繰り返しやられている。

会社：添乗は公平に行われている。

組合：公平にされていないから主張するのであり、結果として専任社員不採用条件に適用されている。専任社員不採用は、ボーナスカットや処分の上に2重罰、3重罰ではないか。みんな60歳退職まで業務を真面目に遂行している社員である。

会社：業務がきちんと出来ていれば、問題ないことである。

組合：業務をきちんと行っていない社員は存在しない。60歳定年退職までしっかりとやっている。

会社：ルール通りにやっていないなど、本人に過失があったのではないか。

組合：例えば、喚呼が正確とかの指摘等、指摘のための指摘で、危険でもないのにボーナスカットの理由とされている。そのボーナスカットの積み重ね、挙げ句にそのことを理由に専任社員が不採用では、何重もの罰であり、ものすごい高いハードルではないか。

会社：会社としては適切に判断している。高いハードルとは考えていない。

組合：専任社員の不採用条件を撤廃せよ。

組合：年間20日間の年休取得や休日出勤早期解消や充実した教育のために、適正要員を会社の責任において配置せよ。

定期昇給額の逡減を撤廃しろ！

組合：新人事・賃金制度は努力した者が報いる制度と主張するが、業務に対して努力をしていない社員などいない。努力をしている、していないの判断基準を明らかにせよ。

会社：確かに試験は競争である。しかし、会社は公正公平を期して適切に判断している。

組合：競争である。新人事・賃金制度のリーフレットには「勤労意欲を持ち、働きたいがあり努力した者が報われる制度」とある。しかし、昇格は競争であり矛盾する。

会社：適切に評価しているので、矛盾ではない。

組合：9年間、試験を落ち続けた社員の気持ちを考えたことがあるのか。

会社：可能性としては無くもないが、毎年3,000人が合格するので、通常の努力をしていれば何年か後に合格していくので問題はないと考える。

組合：全てではないだろう。

会社：全てではない。

組合：だから言っている。努力していない社員等いないのだ。

会社：通常の努力をしていれば、枠はあるのだから問題はない。

組合：B年限がない昇格試験もあり、全て合格するとは限らない。社員のやる気が失

せるような定期昇給額の逡減は撤廃しろ。

会社：少しでも早く合格するよう努力していただきたい。

組合：年間の合格者数が決められていること自体が矛盾する。

会社：現在の年間合格数で充分であり、適切と考えている。

組合：矛盾解消のため、定期昇給額の逡減は撤廃しろ。

社員運用において、何よりも本人希望を優先せよ！

組合：運輸系統の社員運用で、会社は「本人の希望のみで行なうものではない」と回答しているが、本人希望はどのように反映されるのか。

会社：希望調書や面談や日々の管理者とのコミュニケーションで聞いている。

組合：駅から運輸所に帰る時等、特にそれとして希望は聞かないのか。

会社：それとしては聞かないが、日常のコミュニケーションなどである。

組合：駅から区所への異動に際して、本人希望をどれだけ優先するのか。

会社：制度としてはないが、本人の適正や能力を勘案して行なっているものであり、本人の希望通りとはならない。

組合：社員運用は職場が変わり業態も大きく変わることであり、生活設計が崩れ、退職している社員が存在している。

会社：社員運用の変更以前と比べ、それほど相違はないと考えている。「退職者が存在している」と主張するが、平成17年度から運輸系統の社員運用を実施して、退職者が増えているとは思っていない。多種業種を経験することにより、会社の体力が着実に付いている。5年を経過し、サイクルは回っていて、社員運用の定着化に向けて更にフォローしていく。

組合：しかし、社員運用の存在によって辞めている社員がいるのは事実である。

会社：色々なことが重なっているのではないかと認識していない。離職率が増えたとは認識していない。平成17年度採用者からは、社員運用の話をきちっとしてきているし、3職種でしっかりと育て欲しいし、定着して欲しい。

組合：会社の言い分は陽の部分である。しかし、社員運用を強引に進めるあまり、退職者や精神障害になる社員を作っている陰の部分も出ている。もっと本人希望優先せよ。

会社：本人希望を優先したならば、どんな企業も倒産してしまう。運用ができないし、運輸系統社員にのみ本人希望優先等ありえない。

組合：精神疾病になり休業している社員がいる。

会社：個別にケアをしていくが、よりコミュニケーションを図り今後も実施していく。

組合：本人希望を優先し、本人希望を尊重せよ。

早期に65歳定年制を確立せよ！

組合：年金支給開始の年齢引き上げにより、65歳定年制の確立は緊急の課題である。

会社：今現段階は延長する考えはない。しかし、世間の動向など考え検討する。

組合：年金支給を見越して延長する企業もあり、ＪＲ東海も追随して確立すべきである。

会社：年金支給の開始年齢の引き上げや、世間の動向、政府の動向を見ながら不断に検討していくこととなる。

最後に、再申し入れも含めた今次協約・協定改訂の団体交渉終了にあたり、組合側からの考えを主張し終了しました。

【組合見解と考え方】

本日は、2010年度の協約に対する再申し入れに対して団体交渉を行なった。全てが刹那に重要な項目である。特に労使関係の３件は労使の基本的な事柄である。

これまで議論してきたように、基本協約の締結条件については、会社が締結条件を出すこと自体が労働組合に対する不当介入である。このことは、不当労働行為が労働委員会から認定されているにもかかわらず、会社の姿勢は何ら変わっていない。

今回を含め、８月19日から団体交渉を８回にわたり協議してきた。しかし、社員・組合員の切実な声が、今次の協約・協定に反映されなかったことについて、非常に残念な思いでいっぱいである。

何よりも、会社を支える基盤は社員である。社員を大事にしない会社は繁栄しないと考えている。今後も改善のためにしっかりと議論をしていく。

以 上