

業 務 速 報

2014年度協約・協定改訂第7回団体交渉 制服の仕様も含め万全の熱中症対策をとれ！ 「駅環流」は希望を前提とし強要するな！ 54歳原則出向廃止！出向は同意を得ること！ 「専任区分V」を撤廃！経過措置利用をやめ 希望者全員を継続雇用せよ！ 高齢者にふさわしい労働条件を確立せよ！

本部は9月11日、2014年度協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。今回は「7. その他」の「(5) SASについて」から、「V. 専任社員の雇用条件・労働条件等について」を議論しました。今回の交渉で、今年度の協約・協定改訂に関する申し入れについてすべて議論しました。次回・第8回団体交渉（9月16日13時30分）で会社からこの間の議論を踏まえた回答があります。

主な議論内容は以下の通りです。

SASは業務の必要上会社指示で受けるものだ！

組合：SASについて、検査費用はすべて会社負担、検査に関わる時間はすべて勤務時間とすること。

会社：原則的に健康管理の問題であり本人の責任といえる。検査に関わるすべての費用、時間を会社が負担する考えはない。

組合：SAS検査のできる病院をさらに増やすこと。

会社：具体的に増やす予定はない。

組合：名古屋セントラル病院で社員が優先してSAS検査を受診できるようにすること。

会社：一般受診者もおおり、困難である。

組合：豊橋、岐阜、磐田だけでは少ない。社員の時間的負担を減らすためにも検査できる箇所をさらに増やすこと。

暴力行為への対応は会社が全面に出ること！

組合：平成25年度において社員に対する第3者からの暴力の件数を明らかにすること。

会社：幹・在は不明だが約100件と認識している。

組合：警察との対応、告訴に関わる手続きは会社が全面に立って行うこと。

会社：警察との対応他は被害を受けた者が行わざるを得ない。そうはいつでも本人の負担を少なくなるようマニュアルを作成したり補償制度をつくるなど、第3者からの暴力に対する体制を構築してきた。

組合：警察からの事情聴取などについて被害社員本人のみに任せないこと。

会社：すべてとはいえないが管理者も共に対応している。

さらなる熱中症対策をとること！

組合：この夏に熱中症と診断された社員は何名いたのか。

会社：手元に資料がないので答えられない。

組合：駅社員、乗務員のさらに熱中症対策を行うこと。

会社：制服の素材変更などできる対策をとってきた。直近でできるものはない。

組合：会社は「制服の企業イメージやサービスに対する当社の姿勢として現行のデザインを維持することが必要」と回答しているが、上着やネクタイ着用の接客で熱中症を起こすようであればJR東海の企業イメージは低下する。上着やネクタイがなくてもお客様に不快感を与えない制服デザインに変更するべきだ。

会社：今のところ具体的な変更予定はない。熱中症対策は引き続き行っていく。

組合：社員の健康管理の観点からしっかり対策を行うこと。

組合：車両及び工務職場の開襟シャツの貸与枚数では洗濯が間に合わないことがある。増貸与すること

会社：貸与枚数は十分と考えるので増やすつもりはない。

組合：乗務員に対して白Yシャツを貸与すること。

会社：Yシャツは制服と位置づけておらず貸与するつもりはない。

社員運用は本人の希望を優先すること！

組合：駅に環流して運輸区所へ再異動するまでの期間について、どの程度を考えているのか。

会社：決まりはないが、5～6年で運用している。

組合：おおむね5～6年駅にいて、その後運輸区所に戻しているということか。

会社：すべての対象者が運輸区所に戻るということではないが、戻る社員はそうのように運用している。

- 組合：乗務員に戻る際に負担がかからないよう最長３年で運輸区所に戻すこと。
- 会社：５～６年が長いという認識はない。中間・指導層として活躍していただくことを考えるとそのくらいのスパンかなと考える。
- 組合：運輸区所復帰まで７年とか８年になるケースもあるのか。
- 会社：そのようなケースはあり得る。
- 組合：駅異動者へはあらかじめ乗務員への復帰時期を示すこと
- 会社：乗務員区所へ戻る方、駅に残る方、指令になる方、管理者になる方、駅異動後の運用は様々で駅異動時に５～６年先の個々の運用を示すことはできない。本人にいたずらに期待させることはできない。
- 組合：まずは駅異動後の進路の希望を聞く場を設けること。
- 会社：「あなたは駅に異動して５～６年経ったから今後の希望を聞きます」といった特別な場を設けろとは指導していないが、何らかの機会希望を聞く場を持つよう現場には指導している。
- 組合：最近、乗務員研修で研修センターに入所しても修了できず職場に戻る社員がいると聞く。このようなことは過去にはなかった。会社はこのようになことを把握しているか。
- 会社：そのようなことがあることは承知しているが、多くなったという認識はない。
- 組合：本人が希望しない、あるいは適性のない業務をやらせようとするからだ。それに修了試験の問題が非常に難しいとも聞いている。
- 会社：採用にあたって運輸系統では駅、車掌、運転士の３職種をやっていただくことを前提に募集している。適性検査も行っている。修了試験の問題が難しいという認識はない。修了試験に合格した方に乗務員をやっていただくことが安全・安定輸送の確保につながると考える。
- 組合：駅環流者を運輸区所に戻すかどうかの基準はなにか。希望者は運輸区所に復帰させること。
- 会社：業務上の必要性と本人の適性を勘案して判断する。社員運用を本人の希望のみで行う訳にはいかない。
- 組合：認識が全く違う。本人の意に反する異動では安全は確保できない。

国鉄採用者は駅環流の対象者にするな！

- 組合：国鉄採用者で運輸区所への復帰希望者は復帰させること。
- 会社：基本的には国鉄採用者も再異動の対象外ではない。しかし年齢も考慮すると運輸区所に戻る割合は少ないと認識している。
- 組合：駅での勤務が長くなるほど乗務員への復帰は苦勞することになる。希望者は乗務員に復帰させること。
- 会社：乗務員としての豊富な経験を活かして駅の中間・指導層になってもらい

たいというニーズがあるので、希望のみで社員の運用を行う訳にはいかない。

組合：駅異動対象者から国鉄採用者外すこと。

会社：対象者から国鉄採用者を外すつもりはない。しかし、国鉄採用者が新たな職場で新たな仕事をしていただくのは困難な年齢にあるとは認識している。

組合：あらためて駅異動対象者から国鉄採用者外すことを要求する。

65歳までの完全雇用を実施せよ！

組合：高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。会社は「現段階において定年を延長する考えはない」としながらも、「高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねていく考えである」と回答しているが具体的にどのように考えるのか。

会社：65歳定年制とする考えはない。会社としては高齢者雇用は継続雇用制度が適切と考えているが。高齢者雇用については引き続き検討しているが具体的に明らかにできるものはない。

組合：現在の専任社員制度では必ずしも65歳まで雇用されるわけではない。65歳まで希望者を完全に雇用するため65歳定年制とするべきである。

出向は希望者のみとし、54歳原則出向を廃止せよ！

組合：会社は54歳以上の原則出向について「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」と回答しているが、現在、専任社員の契約満了は65歳となっていることから、出向期間が長期になるなど現実的ではないと考えるので、54歳原則出向は廃止するべきである。

会社：出向期間が長いというが、会社としてはグループ会社からの要請もあり、本体で培った技術力を出向先会社で活躍してもらうなどで十分機能していると考えているので、廃止する考えはない

組合：最長で11年間も出向することになる。J R 東海の社員でありながら出向先での勤務があまりにも長くなる。これでは出向された方のモチベーションが下がってしまうのではないかと。職場にベテランと呼ばれる高齢者がいなくなることで技術継承に支障をきたすことになる等、会社にとってマイナス面が出てくるのではないかと。

会社：モチベーションが下がるのではないかとはいわれていたが、会社としては本体で培った技術を出向先で発揮してもらえればそのようなことはないと考えている。また、技術継承という面では無理が生じないように考えている。実際に出向抑制という形でもあらわれている。

組合：J R 東海労としては54歳原則出向は現実的ではないと考える。また、60

歳を目前にした出向は、出向される方にとっても大変なことだと思うが、最近では出向年齢が若干下がり57～58歳で出向に行く場合が多くなってきたが会社はどう考えているのか。

会社：59歳だからといって原則出向の対象外とは考えていない。本体の要員需給などを考えて行っていく。

組合：J R 東海労が主張している「60歳を目前とした出向をやめること」に踏まえて出向年齢を下げたわけではないということか。

会社：そうではない。出向先会社のニーズや要員需給を踏まえて行っている。

組合：60歳を目前にした出向は組合員の負担も大きいのでやめること。また54歳原則出向を廃止したとしても、「社員の出向に関する協定」があるのだから何ら支障はない。出向を希望する社員は「社員の出向に関する協定」によって出向できるのではないか。出向に行きたくない組合員も、出向に行きたい組合員もいる。54歳以降の働き方は本人の希望を十分に尊重して行うこと。

会社：54歳原則出向は社員にも説明を行っている。このなかで理解を得たいと考える。

組合：出向に関しては本人の希望を最優先に考えるべきである。

会社：出向は本人の希望だけで行うものではないので、そのような考えはない。

組合：会社の考え方とは対立である。54歳原則出向を廃止し、出向は本人の希望を尊重し「社員の出向に関する協定」による出向とすること。

複数の出向先と労働条件を提示し選択可能とせよ！

組合：54歳以上の原則出向では、本人に対して一方的に出向先、勤務形態等の労働条件が提示され、本人の同意を得ることなく、出向が発令されている。出向にあたっては本人が選択できるよう、複数の出向先、勤務形態等を本人に提示し、選択できるようにすべきである。

会社：出向は社員の希望のみを前提に考えるものではないので、そのような考えはない。

組合：それでは本人が選択できる余地がないではないか。複数の出向先、労働条件を提示すべきである。

会社：難しいと考える。

組合：J R 東海労からの要求を実現しようとする考えはないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

65歳まで働けない「経過措置」の導入をやめろ！

組合：高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

65歳まで専任社員として雇用を希望しながら、経過措置により年金支給年齢までしか雇用されない組合員が存在する。このままでは今後、老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されても、基礎年金部分が支給されるまでは極めて低額の年金に頼るしかなくなり生活に困る組合員が生み出されることになる。65歳まで専任社員として雇用を希望する者は経過措置を利用することなく雇用すること。

会社：経過措置について会社としては、法律改正前に基準に満たなかった方についても老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されるまで雇用する措置とするものである。基準は重要なものであり、経過措置も法律で求められているものであるので経過措置を適用することは当然のことと考えている。見直す考えもない。

組合：法律で経過措置の利用は認められているが、経過措置の利用を強制したものではない。ならば経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで雇用するべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：あまりにも冷たい対応である。会社の考え方は改正『高齢法』の主旨である「希望者全員の65歳までの雇用」から逸脱した考えであると言わざるを得ない。

会社：会社としては報酬比例部分が支給されるまでは雇用している。法律に則り適切に行っている。

組合：報酬比例部分の年金だけでは生活できないではないか。

会社：支給額を見ればそのようなこともあるかもしれないが、会社としてはすべからず雇用する考えはない。

組合：社員が生活に困ってもかまわないということだ。対立を確認する。J R他社において経過措置を利用している会社はない。J R東海においても経過措置の利用をやめるべきである。

会社：J R他社についてすべてを把握していない。

組合：経過措置を利用した劣悪な制度はJ R東海だけである。会社は直ちに経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで雇用すること。

高齢者雇用を差別するための「基準」を撤廃せよ！

組合：「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の「基準」を撤廃すること。

会社：会社として基準は大切なものと考えている。変える考えもない。

組合：「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」とする「基準」に該当した社員は、これまで何名いるのか。

会社：明らかにする考えはない。

組合：会社は「基準」は大切なものというが、何が大切なのか。

会社：これまで雇用されなかった者を雇用するといった点を考え、会社として必要なものとしている。これを変える考えはない。

組合：会社がなぜ「基準」を必要としているかまったく理解できない。そもそもこの基準に該当させられた方は、ボーナスカットの積み重ねではないか。ＪＲ東海労組員を狙い撃ちにした恣意的なボーナスカットによるものである。

会社：基準に該当させたわけではない。公平公正に行っている。恣意的なものはない。

組合：恣意的なボーナスカットに他ならない。まったくの対立を確認する。「基準」を直ちに撤廃すること。

定年時の休職者を専任社員として雇用せよ！

組合：定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

会社は「専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時にて各休職期間が満了していることとなる」と回答しているが、定年到達時に残されていた期間は専任社員以降も継続するべきである。休職者に手厚く対応すべきである。

会社：休職期間は定年退職時に満了するが、定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとしている。会社としてはこれを変更する考えはない。

組合：30日間というのは法律をクリアするためのものではないか。

会社：会社として30日を超えてそのまま雇用する考えはない。

組合：対立である。休職している方にはその理由がある。休職者に手厚くすること。

差別の温床「専任Ⅴ」を撤廃せよ！

組合：区分「専任Ⅴ」を撤廃すること。会社は「従前の継続雇用基準に該当する者と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、高年齢者等の雇用の安定等の法律の一部を改正する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」と回答しているが、これは会社が一方的に決めただけであり、社員、専任社員はこのような差別を公平とは思っていない。

会社：従前の継続雇用基準に該当する者と、そうでない者と差を付けることは当然のことと考え設けたものである。

組合：差別するために「専任Ⅴ」を設けたということか。

会社：全体のバランスをとることを考え専任Ⅴとしたものであり、差別したということではない。

組合：差別そのものではないか。会社として、今まで雇用しなくてもよかった方を雇用しなくてはならないため、「専任Ⅴ」として差別して雇用するということではないか。

会社：差別とは考えない。

組合：全くの対立を確認する。「専任Ⅴ」を直ちに撤廃すること。

専任社員の年間休日を150日とせよ！

組合：専任社員の年間休日数を150日とすること。会社は回答で「高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない」としているが、高齢者だからこそ65歳まで働けるよう配慮するべきである。

会社：会社としては専任社員も社員と同様に働けることと考えているので、そのような考えはない。

組合：専任社員として働く組合員からは、同じ業務内容で賃金は半分以上とされていること、高齢で疲れやすいといったことから、せめて休日数を増やしてほしいという声が非常に多くある。

会社：要望があることは理解するが、それをもって専任社員の休日を増やす考えはない。

組合：世の中では高齢者に配慮し、休日を多くする企業もある。ＪＲ東海においても専任社員の休日を増やすべきである。

会社：そういった企業もあるかと思うが、当社ではそのような考えはない。

組合：全くの対立を確認する。専任社員の休日を150日とすること。

専任社員の基本給、契約満了報労金を改善せよ！

組合：専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。また、専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を増額すること。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員は例年を迎えた社員が新たに継続雇用されるものであるから、基本給や契約満了報労金に差を付けるのはふさわしくない。

会社：定年前の職責に応じていることが合理的だと考えるので、変える考えはない。

組合：対立を確認する。専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とし、契約満了報労金を増額すること。

高齢者に優しい勤務形態を新設せよ！

組合：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を新設すること。特に在来線乗務員職場では、過酷な勤務を続けることに不安を感じた社員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで働ける環境を整えるべきである。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。

会社：専任社員ということをもって、短日数、短時間勤務といったものを導入する考えはない。

組合：J R他社を見ても、高齢者に配慮した勤務を導入していないのはJ R東海だけである。

会社：J R他社が導入していることをもって、当社が導入するかということにはならない。

組合：J R他社を見習って、J R東海においても高齢者に優しい勤務形態を新設すべきである。

会社：状況に応じて考えるが、当社においてはそのような考えはない。

組合：以前の議論で会社は、名古屋地区での在来線運転士について専任社員への定着率が低いという認識があるといっていた。このような事態は会社として改善するべきではないのか。

会社：会社として在来線の乗務員について専任社員への定着率が低いという認識はあるが、専任社員へ希望するかどうかは個人の理由も様々あるので、在来線の乗務員だけの問題ではないと考える。

組合：組合員からは在来線の乗務がきついため専任社員を希望しないという声が上がっている。これまで乗務員として勤務してきた方が専任社員として働けないのは、会社としてもマイナスではないか。年間休日数を増やしたり、高齢者用の勤務形態をつくることなどの改善をするべきである。

会社：高齢者用の勤務をつくることで専任社員への希望者が増えるなどのプラス面があるかもしれない。しかし、フルタイムを選択したであろう方が、ハーフタイムを選択することで、要員などで現在よりもマイナスとなる面も出てくる。

組合：1人でも多く雇用するために必要な制度であると考えてるので、高齢者用の勤務形態が必要と考える。会社は専任社員を社員と同じに考えるから高齢者に優しい勤務形態がつかれないのだ。効率を追い求めることをやめ高齢者に優しい勤務形態を導入するべきである。

専任社員の病欠、介護休職期間を見直せ！

組合：専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。また、専任社員の介護休職期間は最長93日としている

が、これを365日とすること。

会社：その必要はないと考える。

組合：高齢者は私傷病になる確率が高い。会社として高齢者が65歳まで働ける環境作りとして、欠勤期間を180日とすること。また、高齢者は親や配偶者も高齢となっている。介護が必要となったときに最長93日という介護休職期間はあまりにも短い期間である。社員と同じ365日とすること。

会社：会社として検討はしているが現時点でその必要はないと考える。

組合：対立を確認する。

以 上

次回第8回団体交渉は9月16日13:30から開催し、会社が議論を踏まえて要求に対する回答を行います。