

2014年度協約・協定改訂第9回団体交渉 切実な要求！再申し入れに会社は応えず！

本部は9月24日、『申第9号』（2014年度基本協約・協定改訂交渉に関する再申し入れ）に基づき、第9回団体交渉を開催しました。今回は、組合掲示板の設置基準の一方的押しつけ、労働委員会命令の履行、一方的な休日出勤解消、年休完全取得、新人事・賃金制度改善、東海道新幹線開業50周年記念商品券の支給、専任V撤廃・高齢者が安心して働ける勤務形態の導入などについて議論しました。

しかし、会社の回答・主張は全く誠意のないもので、私たちの要求に応えることはありませんでした。本部はすべての再申し入れ事項について対立を確認し、交渉妥結については持ち帰り検討としましたが、本部はこれ以上の前進を勝ち取ることは困難と判断し、9月25日15時、会社に対し妥結を通告しました。

回答と主な議論内容は以下の通りです。

＜申第9号に対する回答＞

1. 組合掲示板の設置基準について、会社は第3回団体交渉で「組合員5名以上」とすることを「過去からの労使間の議論で明らかにしている」とした。しかし会社は、これまで「設置基準」についてJ R 東海労に説明したことはなく、一方的に決めただけである。従ってこのような「設置基準」を撤廃し、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。特に伊勢運輸区については、紀伊長島運輸区の乗務員配置が廃止された経緯もあるので直ちに設置すること。

【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名以上にしているのは、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。

2. 大阪府労働委員会は8月7日、「平成24年（不）第39号事件」について、「会社が団体交渉を行わなかったことは不当労働行為である」と認定し、会社に対してJ R 東海労への謝罪文の手交を命じた。しかし会社は第4回団体交渉で「中央労働委員会に再審査申立てを行った」として、未だに大労委命令を履行していない。また、静岡県労働委員会は9月9日、「平成25年（不）第1号事件」について、「組合掲示板に掲出された掲示物を撤去したことは不

当労働行為である」と認定し、会社に対してＪＲ東海労への謝罪文の手交を命令した。

このように不当労働行為が続いている事実がある。会社は真摯に反省し、ＪＲ東海労に謝罪するべきである。会社は、今後一切の不当労働行為を行わないことはもとより、上記労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。

【回答】

これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為を行わない。

3. 一方的な休日出勤を解消するために必要な要員を配置すること。会社は第4回団体交渉で「休日勤務をゼロにすることは困難である」としたが、これは一方的な休日出勤の解消を会社が放棄したということである。一方的な休日出勤解消に向け、乗務員の養成拡大を見越した新規採用者数の増などを行い、必要な要員を配置すること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお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。

4. 年休を失効させず完全取得できる要員を配置すること。職場では年休が取得できずに保存休暇が20日を超え、それでも年休を失効する社員が続出する事態が続いている。会社は第5回団体交渉で「臨時列車が多い場合に要員が不足する場合がある」としたが、これは臨時列車が多い時期が常態化している現在の要員不足を会社が認めたということである。年休の完全取得のために必要な要員配置を行うこと。

【回答】

業務遂行に必要な人員は、会社が責任をもって配置しているところである。

5. 会社は第5回団体交渉で、新人事・賃金制度について「より努力した人が報われる制度である」と発言した。これは新人事・賃金制度が、社員間の競争を煽るものであり、ただ努力しても報われない制度ということである。またこの制度により、昇格試験に合格しなかった社員は年々定期昇給額が逡減している。ＪＲ東海労は、こうした制度の歪みを是正するため、新人事・賃金制度を改めることを求める。

従って、定期昇給は現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

【回答】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からＪ3等級以上の昇格資格年限（Ａ）である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定す

る一方で、昇格資格年限（B）に到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間がゼロであるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

6. 会社は東海道新幹線開業50周年を記念したイベントを行っているが、社員に対するものは何ら支給されていない。これまでの社員と家族の努力に応えるためにも、全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

7. 専任社員の雇用条件、労働条件は、60歳以降の雇用制度としては極めて劣悪であるといわざるを得ない。従って、以下の通り改善すること。

- （1）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。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- （2）「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。

【回答】

- （1）の回答と同じ。

- （3）区分「専任V」を撤廃すること。

【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。

- （4）専任社員の年間休日数を150日とすること。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲および能力を有する者を雇用しており、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。

- (5) 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組合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。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲および能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない。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、導入が難しいと考えている。

8. 会社は回答で、「名古屋セントラル病院における脳ドックの利用補助」として、「条件を満たす者が名古屋セントラル病院で脳ドックを受診する場合、会社が費用の一部を補助し、自己負担額を10,000円とする」と回答した。会社はこの回答を見直し、脳ドックを希望する全社員に対して条件を設けることなく、自己負担10,000円で受診可能とすること。

【回答】

健康管理は本来自助努力で行われるべきものであり、会社はこれを支援する立場である。特定保健指導の対象であるにもかかわらず指導に参加していない者や、喫煙者、人間ドックを受診していない者については、会社の立場及び社員の健康の保持増進を推進する観点からも、脳ドックの補助を受ける前に、まずは自ら健康管理のための取り組みを行ってほしいと考えており、条件を見直す考えはない。

<主な議論内容>

組合員が存在する職場に掲示板を設置せよ！

組合：組合掲示板の設置基準について、会社は第3回団体交渉で「組合員5名以上」とすることを「過去からの労使間の議論で明らかにしている」としたが、会社はJR東海労に対して「組合員5名以上とする」とした「設

置基準」を一方的に伝えているだけである。

会社：設置基準については平成12年度の協約改訂交渉から説明している。貴側はこの協約改訂交渉を踏まえて協約を締結しているのであるから、一方的ということにはあたらないではないか。

組合：協約は締結しているが、ＪＲ東海労としては不満な点がありながらも妥結して締結したということだ。そもそも設置基準は会社が一方的に決めたことだ。掲示板を設置すべきという要求に対して、会社として組合の要求を聞くべきである。

会社：要求があることは承知しているが、設置基準は他労組も納得しているので、変える考えはない。

組合：対立である。ＪＲ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。

労働委員会命令を直ちに履行せよ！

組合：大阪府労働委員会、静岡県労働委員会の救済命令について、会社はいまだに履行していないがなぜ履行しないのか。

会社：個別の係争事案については議論しないが、大阪府労働委員会命令については、中央労働委員会に再審査申立を行い適切に対応している。静岡県労働委員会命令については、対応を検討している。

組合：会社は大阪府労働委員会命令について「中央労働委員会に再審査申立を行い適切に対応している」と言うが、労働組合法第では、再審査申立について、「この申立ては、救済命令等の効力を停止せず」と定められている。つまり再審査申立を行っても救済命令を履行しなくてはならないということである。また、大阪府労働委員会命令に対する再審査申立について、中央労働委員会が「初審命令の履行状況について」という文書を発行している。そこには「再審査申立があった場合でもその効力は停止されないので履行しなければならない」と記載されている。

会社：個別の事案については議論しない。

組合：「議論しない」とする会社の姿勢は不誠実である。直ちに大阪府労働委員会、静岡県労働委員会の救済命令を履行すること。

休日出勤を解消するための要員を配置せよ！

組合：会社は第４回団体交渉で「休日勤務をゼロにすることは困難であるが、休日勤務の削減を図っていく」としているが、ＪＲ東海労は社員の病気や忌引など突発性のあるものの休日出勤を否定しているわけではない。業務量の増大が予め分かっているにもかかわらず、必要な要員を配置せずに一方的に休日出勤を指定することが問題だと主張している。会社は必要な要員を配置すること。

会社：前回議論と変るところはない。会社としてはハードルの高いところに要員を合わせることは考えていないが、休日勤務を削減する方向で進めていきたい。

組合：「削減」と言うが休日出勤は減らないではないか。今年度は新幹線で3泊もの休日出勤となっている。来年度以降に向けた対策はあるのか。

会社：5～6泊あった時期から比べれば削減している。会社としては乗務員養成の増などの対策を行っている。

組合：会社は休日出勤解消に向け、さらなる乗務員養成の増や、新規採用者数の増を考えるべきである。

会社：お客様のニーズを見ながら考えていくが、さらに養成数を増やすことなどは難しいと考える。

組合：会社は「ハードルの高いところに合わせない」と言うが、そこに要員を合わせなければ休日出勤は解消しないではないか。対立を確認する。

年休が完全取得できる要員配置をせよ！

組合：会社は第5回団体交渉で「新幹線の運輸所では臨時列車が多い場合に要員が不足することがあるが、年間で見れば一定程度の要員を確保している」と回答しているが、臨時列車が多い時期は週末など常態化しているではないか。臨時列車が多い時期にも年休取得ができるよう、臨時列車の運転に必要な要員を配置すること。

会社：会社としては「臨時列車が多い時期」はゴールデンウィークや年末年始などと考えているので、常態化しているものだとは考えていない。

組合：週末にも相当数の臨時列車が運転されていることからすれば、「臨時列車が多い時期」が常態化していると考える。

会社：年間で見れば要員は確保している。

組合：会社は第5回団体交渉で「昨年度における社員一人あたりの年休取得数は、現業一般社員で概ね17日である」と回答したが、この数字はあくまで平均である。職場では現実に年休が失効している組合員がいる。年休を完全取得できる要員を配置すること。

会社：年休を失効した方の中には、申し込まない方もいるであろうし、繁忙期に申し込んで入らなかった方もいると思うので一概にはいえない。年間を通してみれば十分な要員を配置している。

組合：東京の運輸所のように、申し込んでも入らないことが問題なのである。現実に失効している組合員がいる職場では、年休を失効させないための要員配置と同時に、年休の抽選方法の改善や、多くの年休を持っている社員には優先的に付与するなどの対策を行うこと。

会社：取り扱いを変えるなどの考えはない。

組合：年休が入らない場合に社員に対して、時季変更権の行使を明確に伝えて

いない職場がある。組合員に対して「年休が入らない」と伝えるだけで時季変更権の行使となるのか。時季変更権の行使は社員に明確に伝えること。

会社：指定した日が、事業の正常な運営を妨げると判断した場合に時季変更権を行使するという考え方である。申請した日に会社として年休を付与できない場合は時季変更権を行使したということである。

組合：本人に「時季変更権行使」と伝えなくともよいということか。

会社：職場ごとの実態があるので分からないが、勤務表で確認することなどで本人には伝わるものと考え。年休が入らなかったことは会社として時季変更権を行使したということである。

組合：年休が入らない場合は、本人に時季変更権行使と明確に伝えること。また、時季変更権を行使したときは、空いている日を知らせるなど時季指定を行うこと。

会社：時季指定は労働者が行うものである、そのような考えはない。

組合：年休が入る日を知らせるなどの努力をするべきである。対立を確認する。

社員間の競争を煽るな！新人事・賃金制度を改めよ！

組合：会社は第5回団体交渉で、新人事・賃金制度について「より努力した人が報われる制度である」と発言した。JR東海労はこれについて「社員間の競争をあをるものだ」と主張したが、会社はこれに対し「それは否定しない。競争していい場合はある」と回答した。JR東海労は、グループ作業の多い鉄道業にこのような考え方をを用いることは安全確保の上でも問題であると考え。

会社：会社としては「競争を煽るもの」とは考えていない。また、貴側が主張する「グループ作業の多い鉄道業にこのような考え方をを用いることは安全確保の上でも問題である」といった認識はない。会社としては、より良い仕事をする上で技量を磨くなど、一定の競争は必要であるという認識である。こうしたことから、努力した方に報いる制度として新人事賃金制度がある。

組合：JR東海労は社員間の競争は良くないことだと考える。会社はその考えを改め、昇格試験に合格しなければ定期昇給額が逡減する新人事・賃金制度を改訂するべきである。具体的には、定期昇給は現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

会社：一定の競争は必要であるので変える考えはない。

組合：まったくの対立を確認する。

開業50周年記念「商品券」を支給せよ！

組合：会社は第6回団体交渉で「社員の努力に対しては商品券という形ではな

く賃金や期末手当で報いていく」と回答したが、具体的に期末手当に対してどのように報いるのか。会社の回答に対して組合員は不信感を持っている。

会社：期末手当に関しては、期末手当交渉で議論するのでこの場では議論しないが、社員の努力には期末手当など賃金で報いていく考えである。東海道新幹線50周年への社員の努力に報いるものがあるかどうかは考えなければならないが、少なくとも商品券という形での支給は考えていない。

組合：社員感情からすれば、東海道新幹線開業50周年を無事に迎えるにあたり、社員への商品券などが支給されるべきという思いがある。これまでの社員と家族の努力に応えるためにも、全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

「専任V」撤廃！高齢者に優しい勤務形態を！

組合：「経過措置」、「基準」、「専任V」は、希望者全員が65歳まで雇用されるとした『高齢法』の趣旨にまったく反するものであり、必要ないものである。これは会社が法律の抜け穴を巧みに使い高齢者雇用においても差別を行っているということである。このような劣悪な専任社員制度は直ちに改め、「経過措置」の利用をやめ、「基準」と「専任V」を撤廃すること。

会社：経過措置などは法律上、禁止されているわけではない。基準についても会社として必要なものと考えている。専任Vについても従前の法律で雇用された者とそうでない者の公平性の観点から会社として重要と考えているので、変える考えはない。

組合：希望者全員が65歳まで雇用されない制度は納得できない。直ちに变えるべきである。全くの対立を確認する。

組合：専任社員は社員と同じ勤務をこなし、賃金は社員時代の半分以上となっている。年金制度等の関係もあるが、せめて休日を増やし専任社員が健康を維持したまま勤務できるようにするべきである。そのためにも専任社員の休日を150日とするべきである。

会社：休日増という声があるのは分かるが、高齢者だからということをもって休日を増やす考えはない。

組合：まったくの対立を確認する。

組合：会社は第7回団体交渉で「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」と回答しているが、この原因は組合員や他労組組合員が、在来線の乗務が高齢者にとって厳しいと考えているからである。会社として対策を考えないのか。

会社：会社として必要に応じて検討していきたく考えるが、現時点での専任社員制度は、8割を超える方が専任社員になっていることから定着してい

と考えている。一部特定の職場での定着率が低いことをもって見直す考えはない

組合：定着率が低い職場があることは改善しなくてはならないではないか。60歳を過ぎても働きたい社員のことを考えるべきである。

会社：在来線の乗務が厳しいという認識はある。

組合：60歳を過ぎて働くことが厳しい職場では、何らかの対策をするべきである。まずは勤務が厳しいと会社が認識する在来線の乗務員職場職場から、高齢者に向けた勤務形態を導入を考えるべきではないか。

会社：導入した結果、休日勤務が増えることにつながるかもしれない。

組合：高齢者用の勤務形態を導入すれば、相応の要員はかかるものである。ここについては会社が見合った要員を配置するべきである。

会社：必要な検討は行っていくが、現時点ではそのような考えはない。

組合：J R 東海労は1人でも多くの組合員が専任社員として働けるためには、効率を度外視しても行うべきと考える。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。

脳ドックの利用補助に条件を設けるな！

組合：名古屋セントラル病院以外での脳ドックには適用できないのか。

会社：適用することはできない。

組合：東京地区、大阪地区からでは遠距離のため利用しにくいのではないか。

会社：遠距離なのは理解するが、交通費をかけても他の病院で受診するより安価となるので価値はあるはずである。

組合：東京地区、大阪地区でも脳ドックの利用補助を受けられるようにすること。

組合：脳ドックを希望する全社員に対して条件を設けることなく、自己負担10,000円で受診可能とすること。

会社：特定保健指導や人間ドックは様々な病気の予防に重要であるので、まずこれを受けていただきたいという考えである。

組合：条件を設けることなく脳ドックの利用補助を行うこと。

以 上