

2015年度協約・協定改訂第7回団体交渉 短日数勤務、短時間勤務、自宅に近い勤務地への転勤を！ 「経過措置」である専任V撤廃！ 環境破壊と莫大な借金を抱えるリニア中央新幹線建設中止！ ワンマン車両と車掌にICカード処理ができる端末の配備を！

本部は9月10日、2015年度基本協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。今回は60歳定年について、専任社員の雇用条件・労働条件、リニア中央新幹線建設について、偽装請負、営業サポートセンターの設置、ICカードの使用できるワンマン列車や車掌の携帯端末の設置、乗務員や駅へのタブレット端末の導入等について議論しました。専任社員の労働条件について会社は、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地、年間休日、を変える考えはないと主張しました。体力も気力も落ちてきている高齢者に対する配慮のひとつかけらも見えませんでした。本部は、法律では高齢が65歳まで働くことができる環境整備を図るとしていることから、会社に短日数勤務、務短時間勤務、自宅に近い勤務地への転勤などの設置をし、高齢者に優しい制度の確立を迫ってきました。

また、環境破壊のリニア中央新幹線建設は、将来に建設費の増加が見込まれることにより、会社経営への負担と社員の労働条件の悪化をもたらすため、ただちに中止し、新幹線と在来線を併用した輸送体制を継続すべきと主張しました。さらに、IC乗車券の増加による社員の負担軽減と乗務員の携帯品の軽量化、駅案内業務の向上のためにタブレット端末の導入を強く迫りました。

以下主な議論の内容です。

高齢者雇用安定のため65歳定年に！

組合：会社は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、検討していることはあるのか。

会社：具体的にはない。法律が変われば変わるが、引き続き検討していくが今は示す案はない。世の中の動向を見て決めていく。

組合：専任社員の制度が悪すぎるため65歳定年を要求する。希望者全員が65歳まで働けない。また労働条件が悪いから65歳まで働けない。労働条件を改善して65歳定年とすること。

会社：60歳以降の雇用については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」等に基づき、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。今の制度が一番いいと考える。

組合：経過措置を導入しなければならないとなっていない。

会社：導入してはいけないと書いてない。

組合：導入しなくてもいいものである。労働者人口は今後ますます減っていく。労働者が足りなくなってしまうのではないか。

会社：世の中の状況は変わるので検討は続けていく。

組合：高齢者が65歳まで働けない理由は、専任社員の制度がネックにある早めに65歳定年制を労働条件を改善して進めること。

54歳以上の原則出向を廃止すること！

組合：「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る」と会社は主張するが、どのような観点からか。

会社：54歳以上の人に働く場を設けることから、協力会社に出向する。協力会社からも技術力の要求がある。現職で働く場合もある。

組合：現職で働く場合というが、どこの職場か。運輸所か。

会社：どこのとは言えない。グループ会社の出向も含めて考えていただきたい。

組合：運輸職場で54歳からの出向はない。

会社：一部の地域職場において54歳を越えて現職で働くことは聞いている。

組合：出向者はどのくらいの数で出ているのか。

会社：数字は分からない。言えない。

組合：ほとんどの人が54歳で出向に出ていない。要員が逼迫しているからだ。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。54歳原則出向を廃止すること。

複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示すること！

組合：54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54歳以上の原則出向を行う場合には、希望を勘案しながら、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示すること。

会社：そのように考えていない。複数の会社を選んで提示する考えはない。

組合：出向先が関連会社でない場合もある。

- 会社：雇用の場を確保していく観点から関連会社でない場合もある。
- 組合：関西のタイガー警備は関連会社ではない。畑が違う仕事である。体調を壊す組合員もいる。
- 会社：違う職種もありえる。本人のスキルを考えて警備部門や清掃会社に出向に出している。
- 組合：労働条件を検討して会社は出向者を出しているのか。
- 会社：労働条件は、休みが何日か労働時間が何時間か等把握はしている。
- 組合：しかし、組合員は体を壊している。よく考えて出向会社と契約すべきである。また、出向先は関連会社を原則とすること。
- 会社：関連会社がない地域もある。
- 組合：関連会社がない地域もあるので本人の本人の同意を得ること。

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！ 在来線職場は近距離通勤の職場へ転勤を！

- 組合：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。60歳になると賃金が下がる。同じ仕事をしているのになぜ低い賃金で働くのかと不満を持っている。
- 会社：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。鉄道業は、波動があつて先が読みにくい。短日数勤務や短時間勤務とすれば、一人の要員としての戦力として考えるのは難しい。仮定として考えると、半分しか働かないのならば、賃金も半分となる。ハーフタイム、短時間勤務となれば賃金も下がることとなる。
- 組合：最近では一部企業で技術系の労働者に対して60歳の時と同等の賃金で雇用することを検討している企業もある。
- 会社：高齢者雇用の制度として、選択枝の一つとして考えたのであり、当社はこれを採用しない。
- 組合：戦力として考えるのならば、同等の賃金とすること。改正高齢法は、高齢者の働く場の確保として、短時間勤務制度、短日勤務制度など、高齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。となっているが、会社は努力していない。
- 会社：法律は、業務量や、労働時間に勤務日数については、「すべし」となっていない。労働条件として、専任社員には十分用意をしてくれている。
- 組合：専任社員は定着してくれているという認識か。

会社：そういう認識である。

組合：在来線の運転士は定着が悪い。60歳以降やめていく運転士がたくさんいる。知っているか。

会社：地域によってはある。他の職種と差があることは認識している。

組合：残れる条件を整備すべきである。

会社：定着を目指すことは組合と一致するが、今のところは組合の要求どおり改善する考えはない。

組合：継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。と指針で書かれている。会社は検討をしていない。高齢者にとっては勤務地も重要な条件である。通勤時間が2時間もかかる職場に通勤している乗務員もいる。朝、出勤ができないため前泊で職場に泊まることとなる。自宅で寝れない日が続く。自宅からより近い運輸区があるのにも関わらず、遠距離通勤の職場で勤務することとなる。近距離通勤の職場への転勤を実現すること。

会社：区所によってその時々々の要員の状況もある。通勤時間の長い職場の勤務はなかなかゼロにはならない。希望を聞かないとは言わないが、特別扱いはしない。

組合：高齢者であることから配慮すること。構内運転士に専属とするなど本人の希望によって勤務形態や労働時間、勤務地は選択できる制度とすること。

区分「専任V」を撤廃すること！

組合：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。と主張しているが、どういうことか。

会社：以前から再雇用の対象となる人とならない人がいた、そこには差があり、高齢法の改正により引き続き差があってもしかるべきだと考えた、専任社員の採用時に、スタートがゼロはいかがなものかと考える。

組合：差があってもしかるべきだとは誰も思っていない。65歳までの雇用の確保と一口に「専任V」の制度により65歳まで誰もが働けない。経過措置の会社の一方向的な解釈である。

会社：解釈ではなく、法律にそのように書かれている。

組合：経過措置を導入しなければならないとは書かれていない。経過措置の導入はJR各社の中でJR東海しかない制度である。「専任V」を撤廃すること。

会社：経過措置の枠組みでやっていく。

会社：企業として65歳まで雇用する責任がある。経過措置は必要でない。

専任社員の年間休日数を150日とすること！

- 組合：専任社員の休日を150日とすること。60歳になり他に良いところがあれば良いが、JR東海で働かざるをえない人がいる。現状では賃金が下がる休日を増やすこと。
- 会社：同じ環境で働いてもらいたい。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。
- 組合：働く意欲はあるが、体力は衰えてくるものである高齢者に対する暖かみの姿勢を見せ休日は150日とすること。。

基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること！ 契約満了報労金支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること！

- 組合：基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えているが、一旦退職をするのだから、60歳で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。
- 会社：能力職責に応じて専任社員となってからも職責は継続しているため一度リセットすることとは違う。
- 組合：管理者に厚い制度である。
- 会社：職責に応じて支給はしている。
- 組合：管理者は、管理者の役付手当が支給されている。
- 会社：処遇は必要である。
- 組合：運転士は65歳まで全うすることはすごい。契約満了報労金を一律とし支給すること。
- 会社：65歳まで働くことの苦労はある。しかし、基本給や契約満了報労金を変える考えはない。世間相場等と比較しても十分に高い水準になっている。
- 組合：格差がある。不公平感を感じる。

扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと！

- 組合：専任社員に、社員の時支払われていた同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。
- 会社：60歳までライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までも支給する必要はないと考えている。

組合：定年退職後も雇用されているのだから手当として支給すること。
会社：それぞれの手当は、役目を終えてきたと考える。一定の線引きをする。
組合：50歳で子供ができた場合はこれからお金が必要なときである。扶養手当が必要となる。
会社：会社の裁量件であり区切りである。必要なものは払うが、必要でないものは払わない。
組合：生活に必要なものは必要に応じて支給すること。

専任社員の私傷病欠勤期間は90日を180日に！ 専任社員の介護休職期間を365日とすること！

組合：専任社員の私傷病による欠勤期間を180日とすること。
会社：最高5年という専任社員の雇用期間というトータルで考えると180日は1年の半分でありそこまでは必要がない。
組合：60歳まで働いたのであるその後の専任社員として働くのであるから期間が、採用してからの期間で考えるべきであり会社の主張する期間はおかしい。
会社：あくまでも専任社員としての定めの間であるので、変える考えはない。
組合：60歳を超えると体力も気力も知力も衰えるものである。病気にかかる可能性も高くなる。怪我の治りも悪くなる。180日とすべきだ。
会社：そこまでの配慮は考えていない。必要はない。
組合：90日で辞めた人は何人いたのか。
会社：分からない。
組合：高齢者ということをおいて、人をおいて考えると180日とすべきである。
組合：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：考え方は私傷病と同じである。そのような考えはない。
組合：介護休職期間は365日とし高齢者に優しい制度とすること。

専任社員の社宅使用料は低額にすること！ 専任社員の住宅保証制度を設けること！

組合：専任社員の社宅使用料は低額にすること。
会社：本来住宅は社員の自己の生活設計として計画を立てるものである。
組合：専任社員でも社宅に入っている人がいる。
会社：色々な事情があって社宅に住んでいると思うが、低額にする考えはない。
組合：事情があって退職金で住宅を購入する社員もいる。社宅使用料を低額とすること。

組合：専任社員の住宅保証制度を設けること。

会社：専任社員は、定年退職後に再雇用するものであり、社員として雇用されていた間において将来の住居に備えるための十分な制度を設けていることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えていない。

組合：専任社員は賃金も低くなる。住宅購入する場合は、負担が大きい住宅保証制度を設けると。

差別なく希望者は全員専任社員とし 最後まで継続雇用すること！

組合：専任社員の採用に差別がある。60年間会社のために働いた大先輩を、会社はありがたいと感じないのか。そしてさらに継続して働く意思を示している大先輩に、何で雇用をしないという差別的な取り扱いができるのか。

組合：又、その差別のための基準について、そこに押し込めるために、日頃会社が特定の人に添乗して、たまたま基本動作ができなかったことをあげつらって、繰り返し繰り返し添乗し指摘しボーナスカットする。それを何回も繰り返し、そして挙句の果てには、専任にしない、はいさよならである。ボーナスカットだけでも痛い目にあわせているくせに、それ以上なんで追い討ちをかけるのか。

会社：議事録にあるように、基準を定めている。専任Vに当てはめようとして添乗をしているわけではない。

組合：組合は当てはめようとして添乗していると認識している。

組合：JRで、こんな経過措置を導入しているのは東海だけだ。なんでわざわざ導入する必要があるのか。

会社：7社が同じ考えということはない。

組合：東海だけが法律をいいように解釈し使っている。

会社：法律に沿ってやっている。

組合：法律を勝手に解釈しやっている。

会社：議事録確認を結んでいる。具体的な基準を定めた議事録確認だ。

組合：他社にはないことだ。この議事録は撤廃すべきだ。

会社：他社と考えが同一ではない。

組合：対立

休職の条件を付けずに専任社員への採用を認めよ！

組合：専任社員を希望した人が退職時に休職している時、30日だけは復帰を待つとなっている。この30日の根拠は何なのか。

会社：退職時に働けない状況なのだから、本来は専任社員として採用しないわけだが、30日は猶予期間として設けた。その期間として30日が妥当であると判断した。

組合：30日以内で復帰して専任社員になった人はいるのか。

会社：ここでは分からないが、いるのではないか。

組合：専任社員で残りたくとも、30日以降は専任社員として認めないという取り扱いは、60歳以降の雇用の法律に合致するものなのか。

会社：病気休職は本来発生しえない。そういうことも認めなさいという法律はない。

組合：専任社員で残りたくとも、休職が30日を過ぎて残れなかった人も少なくはないと考える。働く意欲があるのだから、その人が持つ経験や技術力は会社にとってもマイナスどころかプラスである。期限など付けずに受け入れるべきである。

社員を不幸にし、多くの問題を抱える リニア中央新幹線建設は中止せよ！

組合：会社は交渉の冒頭の挨拶で、リニア中央新幹線建設のために低コスト化、効率的な業務運営を取り組むとっている。連続して最高益を更新している今、このリニア建設がなければこの会社の体力は相当なものだと思うが。

会社：リニアはやらなければならないものであり、低コスト化も必要だ。

組合：中央リニアは新幹線の老朽化とか、災害時のバイパスとか、建設はその対応のためという認識でいいのか。

会社：そうである。大動脈を止めるわけにはいかない。

組合：中央リニア新幹線が災害にあわない保障はない。

会社：保障はない。

組合：老朽化に対しては改修工事をしている。もっと強化して進めればいい。

会社：しっかりと改修を進めている。平行してリニアを作る。

組合：新幹線に災害が起きて、もし途中で寸断された場合、当社には平行して在来線が走っている。これを活かせばいい。災害なのだから、乗客も復旧まで多少の時間が増えることは納得する。だから、リニアになどお金をかける必要はない。

会社：そのようなことはない。

組合：リニアのために労働強化し労働条件を悪くさせるわけにはいかない。

会社：健全経営を維持しながら実現していく。リニアを作るからといって、現在基本給が下がったとか、労働条件が悪くなったとかはない。又、今後にも必要な改善はしていく。

組合：今後リニアを作っていく過程でもそういえるのか。経営が維持できなく

なった場合はどうするのか。

会社：健全経営を維持しながらやっていくだけである。それ以上は言えない。

組合：リニア建設による環境破壊についてはどうか。

会社：回答の通り環境保全を堅持して進めるだけである。

組合：破壊は一切ないと言い切れるのか。トンネルを掘るだけでも大きな環境破壊だ。

会社：負荷はかかるが、過度な環境負荷は与えない。アセス通りにやっていく。

組合：アセスが当てはまらなくなったときは中止するのか。

会社：適切な対応をする。

組合：環境破壊が起きたときは、直ちに組合に説明し工事を中止すること。

会社：環境保全を堅持しながら実現していく。

偽装請負を解消するために、仕業検査の直営化、 請負会社社員を本体出向とせよ！

組合：会社は回答で偽装請負はないとしているが、実際現場で請負会社とのやり取りがある。そうしないとスムーズに業務が回らないからだ。そのような事態を解消するためには、仕業検査を直営に戻すか、請負会社から社員を出向させるしかない。

会社：請負というような事実はない。

組合：事実誤認である。組合の主張を真摯に受け止めよ。

営業でのトラブル対応体制を万全なものに！

組合：現状で、トラブルに対応する対応はどのようになっているのか。

会社：時間内は営業科、時間外は指令が対応している。

組合：旅客とのトラブルが絶えない。対応するシステムが必要である。

会社：必要とは思っていない。

組合：営業科や指令と繋がらないときは、旅客に帰ってもらうことになる。サービスのためにも専門のサポートを設置すべきである。

会社：現在のところ、そのような考えはない。

ワンマンカーにトイカ処理機と高額紙幣両替機を！

組合：ワンマンカーでの乗客対応が大変で、列車遅延も起きている。なぜ、トイカ処理機と両替機が設置できないのか。設置すれば乗務員も乗客もかなり助かる。

会社：便利になることは分かるが、利用状況を勘案して設置するかしないかを判断する。

組合：その利用状況とは、率なのか数なのか。

会社：どちらともいえないが、利用状況を見ての判断である。

組合：利用者のほとんどがトイカである。90%である。イベントなどがあると、その処理で大変な作業になる。

会社：イベントがあるときなどは駅への増員体制をとっている。ソフトとハードを考えるが、現在はソフトで対応している。

組合：それでも遅延が発生している。旅客へのサービスのためにも必要だ。設置が難しいのなら、乗務員には端末でトイカを処理できるものを持たせればいい。

会社：設備の更新は普段に考えていくし、否定するものではない。

組合：早急に設置又は導入することを求める。

女性用キャリーバック、乗務員・駅にタブレット導入を！

組合：他のJR会社ではタブレットに規程を挿入して持ち歩いている。これなら軽いし労災防止にもなる。

会社：他社が取り入れていることは把握している。しかし現在導入する考えはない。

組合：現在はなくとも将来は変えるのか。

会社：将来は分からない。

組合：女性のキャリーバックも貸与しないというが、乗務員が持って歩く荷物は重すぎる。男でも大変なのに、女性など本当にかわいそうである。とCAなどはタブレットとキャリーバックの両方だ。せめてタブレットにすれば荷物は相当軽減できる。

会社：必要ならば変える。しかしい現在のところ導入する考えはない。女性に対して特別にキャリーバックを貸与する考えはない。

組合：以前に東日本の女性社員が、東京駅でタブレットを片手に多くの旅客の案内を行っている報道を見た。短い時間に、多くの旅客にサービスができる。こんないいものはないと思ったが、そう思わないか。

会社：その報道は見たが、今導入する考えはない。

組合：旅客がたくさんいて、ご案内がたくさんあったとき、やはり短時間でご案内できるに越したことはない。

会社：今ではお客様もスマホで自分で確認している。

組合：スマホで確認してるのに社員にも尋ねてくる。旅客とはそういうものだ。スマホを操作できない旅客だって少なくない。

会社：必要ならば導入することもあるが、現在はその考えはない。もっといいものができるかもしれない。

組合：いいものは進化する。今変えることが重要だ。タブレットの導入と、女性用のキャリーバックを求める。

以上