

2016年度基本協約・協定改訂交渉の集約にあたって

本部は本日13時00分、8月19日から9月23日にわたり団体交渉を行ってきた、2016年度基本協約・協定改訂交渉を集約し、会社に妥結を通告しました。

本部は8月8日、申第5号「2016年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ」を会社に申し入れました。重点項目として、①60歳以降の雇用・労働条件改善、②リニア建設に伴う効率化反対、③適切な要員配置（休日出勤・年休失効解消）、④新人事・賃金制度の検証、格差べア反対の4項目を中心に、労使関係に関わる基本協約・協定や労働条件の改善、安全対策の強化等組合員の切実な要求191項目の交渉を行いました。

交渉は、8月19日の第1回目の交渉から「再申し入れ」に基づく9月23日の交渉を含めて9回の団体交渉を開催しました。粘り強く議論をしてきましたが、会社は要求項目に対して「当社における労働条件や福利厚生レベルはすでに高い水準にある」として「現段階で協約を変える考えはない」と組合員の切実な思いを全く認めない回答を繰り返しました。

交渉の中で会社は、少子高齢化による労働力不足によって、専任社員の労働力が今後貴重なものであることを認めつつも、JR東海労が求める労働条件の改善については手を付けようとしません。リニア建設では「非常に難しい工事であるがやるしかない」という単なる決意で進めているだけで、失敗のリスクや社員の不安に全く応えようとしません。何年も議論している休日出勤や年休消化についても一向に改善する姿勢が見られません。そしてベースアップ時の格差配分は努力が報われる配分であるとしましたが、下位職の者と管理者の努力に差などありません。更に、来年から100円しか昇給しない社員が出る現制度について、「上がらないわけではない」などと、現場で苦勞している全く社員の気持ちに冷水を浴びせる姿勢を示しました。

9月15日、会社は第8回団体交渉で最終回答を示しました。回答内容は、『(法律改正に伴う)介護に関する取り扱いと育児に関する取り扱いの変更及び妊娠、出産、育児・介護休職等の取得等に関するハラスメントへの対応。半日単位の年休の請求手続きの変更。専任社員の社会保険料等負担の軽減として、介護休職の場合、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料、雇用保険料支給。再任用制度として、育児、介護、配偶者の海外転勤が理由で退職した社員を改めて雇用する制度の新設。制服等の見直しとして、接客シャツを見直し、接客開襟シャツとし、新幹線乗務員の上着省略、女性用接客ベストの新設』というものでした。

本部は持ち帰り検討とし、制服等の見直し等一部前進はあったものの、多くの要求をはじめ、特に重点項目における前進はなく、同日『申第9号』として再申し入れを行い、9月23日の第9回団体交渉で最後まで粘り強く会社を追求しました。

9月25、26日に開催された第4回中央執行委員会において、JR東海ユニオンが回答当日に先行妥結したことから、これ以上の前進を勝ち取ることは困難と判断し、今次交渉について集約することとしました。リニア中央新幹線建設の一方で、労働条件や職場の環境は悪化しています。会社設立30年の節目を迎えますが、働く者にとって大きな岐路となります。将来にわたって安心して働ける環境を作るために、本部はその最先頭で闘うことを明らかにし、激励をいただいた皆さんに感謝を申し上げ、今次基本協約・協定改訂交渉集約の見解とします。

2016年9月26日

JR東海労働組合中央本部