

2017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16時00分、8月17日から9月21日にわたり団体交渉を行ってきた2017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7日、申第11号「2017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198項目の交渉を行いました。

交渉は、8月17日の第1回目の交渉から「再申し入れ」に基づく9月21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東海が求める労働条件の改善については、現状に留める姿勢を崩しません。リニア建設では、工事中のトラブルや車輛製造を担う企業が撤退するなど報じられているにもかかわらず、「工事は順調に進んでいる」と繰り返して組合への説明をいっさい行わず、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だとしていますが、そもそも下位職の者と管理者の努力に差などありません。また、今年から100円しか昇給しない社員が出た現制度について、「昇格のチャンスは公平にある」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14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、『小学生3年生以下の子供を養育する社員の短日数勤務制度の新設。総合研修センター等でフレックスタイム制の導入。育児介護休業法の改正に踏まえた育児等に関する取扱いの変更。プロフェッショナル職社員、アソシエイト職社員のエリア・チェンジ制度の導入。会社が認めた場合、70歳まで働けるシニア契約社員制度の導入。定期健康診断時のストレスチェック項目の充実。社内に相談窓口を設ける禁煙に関する支援の充実。名古屋セントラル病院の治療衣（マタニティ）の変更』というものでした。本部は持ち帰り検討としましたが、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15号』として再申し入れを行い、9月21日の第9回団体交渉で最後まで粘り強く会社を追及しました。

9月23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、過剰な業務量の増加や効率化で労働条件や職場の環境は悪化しています。1人当たり5,821万円もの役員報酬がある一方で、定期昇給がわずか400円の社員がいます。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。

2017年9月25日

JR東海労働組合中央本部