

J R 東海労申第 1 5 号  
2 0 1 7 年 9 月 1 4 日

東海旅客鉄道株式会社  
代表取締役社長 柘植 康英 殿

J R 東海労働組合  
中央執行委員長 小林 光昭

## 2 0 1 7 年度基本協約・協定改訂に関する再申し入れ

会社は 9 月 1 4 日、2017 年度基本協約・協定改訂第 8 回団体交渉において、最終回答を行った。その中で、今後少子高齢化が進み、高齢者の労働力が貴重なものである認識は一致するものの、しかし回答では、J R 東海労の要求に何ら答えておらず極めて不誠実なものであるといわざるを得ない。

従って J R 東海労は、2017 年度基本協約・協定改訂について再度、下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

### 記

1. 基本的には 65 歳定年退職を求めるが、実現までの間、専任社員の雇用、労働条件の改善を改めて求める。

現状、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発生している。こうした事態を解決するには、専任社員として 65 歳まで働ける環境を整える必要がある。それは賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設することである。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、乗務員における高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等。さらに在来線職場では、近距離通勤の職場への転勤の実現などである。

会社は「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。また、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない」と回答し、議論の中でも組合の主張を認めようとはしていない。

しかし、「高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない」ということは、現職時と専任社員になってからの業務が同じものであることを示していて、賃金が下げられるにもかかわらず同じ仕事、同じ責任が課せられることになる。これはあきらかに労働契約法第 20 条に違反すると考える。さらに何よりも、長きにわたり J R 東海を支え発展させてきた、経験豊富な熟練労働者たる大先輩に対して尊敬の念がない。大先輩に対して最後は使い捨てのごとく扱うような制度を放置するわけにはいかない。まして、差別の温床たる「専任 V」などは以ての外である。

会社も少子高齢化による労働力不足については認めている。高齢者の労働力が貴重なものであることも認めている。ならば高齢者たる専任社員の雇用、労働条件の改善は絶対に必要である。従って改めて改善を求める。

- (1) 退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。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。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。
- (2) 区分「専任 V」を撤廃すること。
- (3) 専任社員の年間休日数を 150 日とすること。
- (4) 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。
- (5) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、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。
- (6) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。
- (7) 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。
- (8) 専任社員の介護休職期間最長 93 日を 365 日とすること。

(9) 専任社員の社宅使用料は低額にすること。

(10) 専任社員の住宅保証制度を設けること。

2. リニア中央新幹線建設が、労働組合を無視して一方的に進められようとしている。政府による3兆円の財政投融資の受け入れや大阪延伸の8年前倒しなど事態が変化しているにもかかわらず、申し入れに対する協議すら行わない。夢物語の域を脱していないリニア建設によって会社は倒産しかねないと危惧する。まして勝手に進められるリニア建設を理由に労働条件の切り下げや労働強化をさせるわけにはいかない。従って改めて下記について申し入れる。

(1) リニア中央新幹線建設は夢物語に過ぎず、まして自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

(2) リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件の切り下げ、労働強化は絶対に行わないこと。

(3) 環境破壊は大きな社会問題である。リニア中央新幹線建設による環境破壊が発覚した場合は、直ちに労働組合に説明し工事を中止すること。

3. 相変わらず年休が失効し、又、休日出勤が解消されない。会社は「業務遂行に必要な人員は会社が責任を持って配置している」としているが、現実的に年休が失効し、休日出勤が解消されていない以上、会社の姿勢は無責任甚だしい。まして休日出勤に関して基本協約では「組合員は正当な理由があれば休日出勤を拒むことができる」旨謳われている。したがって一方的に休日出勤を指定する行為は協約違反である。

改めて、年休の失効と休日勤務の解消に向けた要員配置を行うこと。又、本人の承諾を得ない休日出勤の指定はやめること。

4. 賃金改訂時のベースアップについて、会社は「賃金改訂時の交渉時に議論し決める」と回答した。これまで実施された配分は、上には厚く下には薄い配分であった。これでは賃金格差格が益々広げるだけである。社員の労苦は

同じであり、賃金改訂時のベースアップは一律配分とするよう改めて要求する。

さらに、定期昇給について、努力が報われる制度として新たな人事賃金制度ができてから 10 年経過した。しかし現実是一部の者しか報われない制度となっている。事実来年からは、努力しているにもかかわらず 100 円しか昇給しない社員が現れる。このような社員のモチベーションを下げる制度は、10 年を節目に大胆に改善すべきである。全ての社員の幸せのために現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。又、基準昇給額を一律 1,500 円とし、全組合員に対し乗数 4 の定期昇給を行うこと。

5. 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務付けられている職場では、更衣時間を労働時間とすること。

以 上