

業 務 速 報

NO. 1003

2016. 9. 9

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2016年度協約・協定改訂第6回団体交渉 賃金の格差を拡大するな、 全社員の努力に応える賃金制度を!! ベアの全社員一律配分 定期昇給の逡減廃止!!

9月8日、2016年度基本協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。

今回は労働条件の勤務関係、賃金関係、通勤関係、出向社員の労働条件、熱中症関係、福利厚生について議論しました。特に賃金関係において、賃金のさらなる格差拡大をなくすためのベースアップの全社員一律配分、努力が報われない現行人事賃金制度の改善について、会社は組合の要求を全く受け入れず、社員の努力よりも会社への忠誠を求める姿勢を貫きました。

このままでは、職場でいくら努力しても報われることはなく、会社の思いのままに社員間の格差が拡大する一方です。社員の努力に報いると言うのなら、最低ベースアップの全社員一律配分、定期昇給の逡減は廃止すべきです。一部の社員しか報われないような制度は、社員間の軋轢を招き、いずれ安全問題にも発展しかねません。

J R 東海労は最後まであきらめず、皆さんの声を勝ち取るために奮闘します。
次回第7回団体交渉は9月12日、13時からです。

安全のために仕業検査の業務を直営とせよ！

組合：SEKと混在する現行の検査体制では、検査のための連絡体制など不備が多すぎる。非効率で安全を阻害している。さらに偽装請負の温床となっている。

会社：現行で問題があるとは確認していない。偽装請負はない。

組合：問題があるから申し入れている。J R 本体で一本化した方が作業ははかどるし、何よりも安全である。

会社：そのような考えはない。

組合：それが出来ないというのなら、SEK社員を出向で受け入れれば良い。
そのときは福利厚生面で出向社員のモチベーションが下がるので、JR
社員と同様の待遇とすること。
会社：そのような意見があったことは聞いておく。

安全のためではないチェックシートとの見直しを！

組合：何でもかんでもチェックシートとなり、安全ではなくチェックのための
作業となっているのが現状である。
会社：いたずらに増やしているものではなく、必要に応じたものとして現状と
なっている。
組合：全てが必要であるとは考えられない。一度現状を確認した方が良い。必
ず不必要なものがあるので、見直して、廃止するものは廃止すること。

更衣時間を労働時間に！

組合：昨年以降、新たな考えは出たのか。
会社：昨年と考えは変わらない。更衣時間を直ちに労働時間とする考えはない。
組合：対立である。考えを改めること。

体操は自由、行わなくとも関知しない！

組合：確認するが、体操はあくまでも懲罰であって、強要はしないという認識
で良いか。
会社：そうである。
組合：体操をするのは自由、会社も何ら関知しないということで確認するが。
会社：結構である。

休憩場所への移動を労働時間とせよ！

組合：今年も移動の時間を労働時間としないという回答だが、自動車会社のラ
イン作業において、休憩時間はきっかりと時間まで休憩し、時間になっ
て移動しラインにつく、そして5分くらい経ってからラインが動き出す。
これこそ休憩時間の本来のあり方だ。
会社：…
組合：しっかりと参考にして考えを改めること。

駅の勉強会、セキュリティ、遺失物、 多客時対応のための要員を！

組合：駅では遠距離のところに行き勉強会をしている。さらなる配慮が必要で

ある。駅の泊勤務時のセキュリティなど、未だ改善されていない。設備など改善はされたのか。

会社：警備会社と連携し対応している。

組合：昨年よりも頻度を上げて回っているのか。

会社：警備会社のことなので契約の分からない。

組合：今後地方における交渉でも議論になるが、遺失物や多客時の対応など、相変わらず人が足りない状況にある。しっかりと議論し誠意ある回答をすること。

ボランティア休暇を有給にすること！

組合：熊本や東北、北海道などいたところで災害が起きている。社会的にもボランティア活動は価値のある活動という評価となっている。

会社：そのようになっている。

組合：会社は無休の休暇として新設し、それを変更する気はないと回答しているが、社会的にボランティア活動は大切な活動である。会社が有給として扱うことによって、人を大切に思う会社として社会的にも評価が上がるはずである。再考を求める。

世間一般的な忌引休暇とせよ！

組合：会社は昨年と同様に現在の適応範囲を一般的だと言うが、おじさんやおばさんの葬儀に行けない会社って他にあるのだろうか。

会社：…

組合：忌引休暇の範囲にないから年休を申し入れても、結局入らず葬儀に参列できず、あそこの息子はドラ息子だと後ろ指を指され、ひんしゅくを買う。それは、JR東海が親戚の葬儀にも行かせない冷たい会社だということも言われるということだ。要求は社会一般的にも常識的なものである。改善をすること。

休日予定を年間単位で公表すること！ 連続休暇は必ず1年に1回取得できるように！

組合：昨年と同じ回答であるが、社員にとっては出来得れば年間単位で公表されれば生活設計上も計画が立てやすい。

会社：年間で出したとして、その都度変わるような休日発表だと意味がないと思うが。

組合：その都度変わるような発表など求めているはいない。年休が入らない状況があるのだから、せめて休みの日を把握できたら予定が立てやすい。

会社：気持ちは分かるが難しい。

組合：連続休暇について7日以上を年に2回の要求をしているが、そもそも、今現在現行の連続休暇が取れていない状況もある。これは1日1人という会社の考えがあるからだ。

会社：需給に余裕があれば1日1人と言うことではない。

組合：東京の運輸所では1日1人となっている。同じ日に2人の発表はない。そうだとすれば、社員数の少ない職場はいいが、500も600もいる職場では1年365日なのだから、1年に1回連続休暇が取れないことになる。公平ではない。

会社：必ず1回取れるとはなっていないが、希望があれば余裕のあるところに入れるよう配慮はしている。

組合：要求は7日以上、年に2回である。付け加えて最低確実に1年1回取れるようにすること。

保存休暇の使用制限の撤廃を！

組合：会社の責任で年休が入らなくて保存休暇となっているのだから、保存休暇の使用については制限を付ける必要はない。

会社：保存休暇は年休ではない。使用については使用できる条件を拡大してきている。

組合：条件を付けること自体認められない。条件の撤廃を求める。

半休は公平に全職場で取得できるようにすること！ 出勤率による年休の単年度処理を改善すること！

組合：現行の制度では一部の職場でしか半休が使えない。公平ではない。全職場で取得できるように改善すること。又、出勤率による年休の単年度処理はやめ、繰り越しが出来るように改善すること。

会社：回答の通り、そのような考えはない。

組合：不公平感がある。改善を求める。

交番検査の休日を暦通いとすること！

組合：大分少なくなはったが、土、日、祝日の出勤がある。やり方次第でいくらかでも暦通りの休日と出来るはずである。

会社：そもそも交番検査が土、日、祝日が休日であるという考えがない。

組合：1日休みで休養が取れないこともある。社員の体調管理や生活設計も考慮した勤務とすること。

会社：主張は分かるが現体制が適切であると考えてる。

組合：対立である。

年間17日ある交番検査の運用調整日を 効率、有効的な運用とせよ！

組合：会社は、現行教育や5 S活動にだけに使われている運用を変える必要はないと言うが、交検を2本でも実施すれば、他の日に相当余裕も出来る。700系が淘汰されれば、調整日は増える可能性がある。調整日を活用しているだけなのだから、柔軟な対応を考えるべきだ。

会社：現行の通り、適切に活用する。

組合：現場の管理者も時間を持て余している。柔軟な対応を求める。

災害時の勤務変更は本人の申告を尊重すること！

組合：災害時に待機などの勤務変更がされ、十分な休養が取れないままに次の勤務に就くことがある。本人は疲れはてて勤務に就くことになり、労災、安全上問題がある。本人から申告があったときは、申告を尊重した対応とすること。

会社：体調のことなど、本人の申告を無視した対応にはならない。

年休は入社1年目から20日付与せよ！

組合：今年休は、1年目は15日となっているが、入社1年目だって他の社員と同じ仕事をしているのだから、疲れも同じであり、年休も同じ数だけ付与すべきだ。

会社：引上げる考えはない。

組合：対立である。

化粧の時間を労働時間とせよ！

組合：まごころサービスでこうすべきとされ、業務上必要で化粧をするのだから、化粧の時間は労働時間とすべきである。

会社：化粧をしなければならないと強制はしていない。

組合：化粧をせずに乗務しても構わないのか。

会社：構わない。常識の範囲で乗務してもらいたい。

組合：構わないと言うが、常識的には化粧をする。そういう意味では化粧は必要なものであり労働時間とすること。

ベースアップは全社員一律配分とすること！

組合：今年もベアがあったが、組合の主張が活かされることなく格差ベアとされた。誠に遺憾である。賃金はもともと上位職が高く下位職が低い。ベアについては、全社員に等しく一律で配分することこそがベストだと考

える。ベアも加えて格差を払げる必要など全くない。全社員に公平に配分すること。

会社：来年のことはベアを含めて分からない。

組合：昨年の議論があつて、賃上げ交渉の時にも議論があつて、そして格差配分が行われた。そのことについてはどうなのか。

会社：適切にベアの配分を行った。

組合：格差配分がなぜ適切なのか分からない。ベアくらい一律に1000円を貼り付けて何が問題なのか。

会社：賃上げ交渉時に言っていると思う。ベアの配分についてはその都度の議論である。

組合：ベアは一律配分が公平でありベストである。しっかりと受け止めること。

定期昇給逡減を廃止し、基準昇給額は1500円に！

組合：人事賃金制度が変えられ10年たった。とうとう来年の昇給から11年目の標準乗数1の100円、4で400円というとんでもない事態になる。ところで会社だってこのような事態になることは想定していなかったのではないか。

会社：当初このように制度を改め、当然その結果としてそのような事態になることも想定されていた。

組合：努力に報いる人事賃金制度のはずだが。

会社：そうである。

組合：10年努力しているにもかかわらず来年は100円である。おかしくないか。

会社：努力していないとは言っていない。昇格は総体的な評価なので結果としてそうなる。

組合：一生100円。こんな制度でモチベーションが上がるはずがない。最低ある程度で自動昇格とかを考えないのか。

会社：昇給100円を残置した。ゼロではない。

組合：100円と簡単に言うが、モチベーションを下げる制度である。

組合：10年経ってかなりの人件費が浮いたのではないか。

会社：昇給の他にベアの実施や手当の関係も含めそのようなことはない。

組合：努力が報われないモチベーションを下げる制度である。10年経って改めて実感する。社員がやる気をなくせば会社などこの先もたない。10年節目である。会社の将来のためにもこの時期にきっちりと見直してもらいたい。昇給の逡減は廃止。昇給は1500円の乗数4である。

配偶者の扶養手当を10000円に！

組合：配偶者に対する手当が女性社員にとって不公平だと回答されているが、そのようなことはないと思うが。

会社：女性が社会進出している。共稼ぎが多い。

組合：旦那様の稼ぎが少ないから奥様が仕方なく働く。本来は働かず家庭に
いることがベストだ。

会社：そうとも言えない。

組合：全てとは言わないが、多くはそうだ。共稼ぎしないのが家庭にとっては
一番良い。その補償も含めて配偶者に対する手当を10000円とすること。

割増賃金・各種手当てを引上げや新設すること！

組合：申し入れの通り、各種割増賃金と各種手当てを増額せよ。

会社：割増賃金は平成20年4月に休日出勤の際のD単価を引上げた。手当てに
ついては平成17年4月、運輸系統の社員運用の変更の実施の際、特殊勤
務手当を改定し、妥当な水準に改訂した。

組合：妥当な水準というが、改訂について何か考えないのか。

会社：改訂のための事情の変化があれば実施するが、変更する事情は存在しな
い。

組合：事情とは何か。

会社：労働密度の濃い業務の発生や、労働諸法性の変更があった場合がある。

組合：社員は職場で苦勞している。苦勞に見合う割増賃金や手当の改訂をせよ。
職場の労働実態の把握する体制を確立せよ。

会社：現場の実情を考えていく。

組合：社員は労働実態に割増賃金や手当が追いついていないと実感しているの
で、割増賃金や手当の改訂を再考せよ。

通勤経路は社員の申告を尊重せよ！

組合：通勤方法は15分の短縮を会社は主張するが、最も経済的な経路を優先し
ている。社員の健康や安全性を考えて、社員からの通勤経路を優先し、
通勤手当を支給せよ。

会社：会社は通勤経路を強制はしていない。

組合：経済的な経路を強制している。自腹で楽な通勤経路を変更している社員
もいるのではないか。

会社：ここでは分からない。

組合：最も経済的な経路を優先とせず、社員の健康面を考え、通勤経路の申告
通り、認め通勤手当を支給せよ。

通勤阻害に対する的確な指示を！

組合：通勤途中で何かがあったときに、会社に状況を連絡しても曖昧な対応が
ある。

会社：曖昧な対応は良くない。

組合：出勤しなくても良いとか、タクシーで来い、電車が動くまで待てとか、会社が的確な指示をすべきではないか。

会社：的確な指示は必要である。

組合：曖昧にして責任を社員に押しつけるようなことはしないこと。

組合：自動車通勤での通勤障害について、不可抗力が重大であれば休暇として取り扱うことに間違いはないか。

会社：ケースバイケースの判断となる。

組合：事故による渋滞での遅れについても認めること。

会社：個別で判断する。

交通機関で通勤不能時の交通費の実費支給せよ！

組合：タクシーでしか帰れないような時は、箇所長が判断すれば交通費は支給されるという認識で良いか。

会社：箇所長が判断すれば支給される。

組合：申し出を尊重して判断すること。

モニター通勤を全社的に認めよ！

組合：J R 東海管内のモニター通勤が未だ認められていない。

会社：モニター通勤を拡大する考えはない。

組合：在来線で通勤するのと、新幹線で通勤するのとでは仕事への意欲も全然変わってくる。安全確保のためにもモニター通勤を認めること。

出向先の問題解決に責任を持て！

組合：出向先で問題が発生したときに、どういう対応をすれば良いのか。

会社：出向先の問題は、出向先で申し出てもらうことになる。

組合：本体は関知しないのか。

会社：事柄にもよるが、出向先の労働条件に口出しは出来ない。

組合：出向先会社がどのような会社なのか、その状況などはきちんと把握した上で出向させているという認識で良いか。

会社：そうである。

組合：労働条件がめちゃくちゃな、どうしようもない会社に出向させられたケースがあった。結果としてその方は出向先会社に変更となった。その会社にもう 1 人出向している。大変な状況だと聞いている。

会社：体調など問題があったときは相談してもらいたい。

組合：本人から申し出があったときは、本体に戻すか出向先を変えること。出向は年齢が高い人が行く。連続夜勤など身体を壊している人がいる。こ

のようなところへ出向させる前に考慮や配慮を行うこと。

出向作業手当(B)を20000円に！

組合：出向先で同じ仕事をしているのに、手当において不平等な扱いがされている。出向先の労働条件は変えられないと言うのなら、本体の手当を改善すべきだ。

会社：現行手当は平成17年に設定され、これを変える考えはない。

組合：10年も前に設定され、実際出向して作業して、手当の差別が発覚した。このような手当はしっかりと見直すべきだ。

さらなる熱中症対策を行うこと！ 乗務員は着せ替え人形ではない！

組合：夏季の制服について相変わらず企業イメージというが、乗客から見れば暑苦しくイメージダウンである。

会社：そのような認識はない。

組合：今年の夏は異常な暑さとなり、制服の上着やネクタイは、熱中症の危険を高めている。省略すべきである。

会社：企業イメージがあり省略はできないが、制服の素材変更改良などで対応してきている。

組合：ホームで旅客から、上着を着て暑くないのか、（出先に）着いたらシャワーを浴びれるのか、暑いのに大変だなー、お人形さんでないんだからなあ、と言われた。

会社：全ての旅客がそう思っているわけではない。

組合：一度お客様の意見をアンケートで調査したらどうか。

会社：アンケートをやるつもりはない。

組合：素材改良、デザイン変更など、熱中症予防のためにさらなる改善もあるが、ネクタイ省略、開襟シャツがベストである。再考すること。

車両所検修庫内の暑さ対策を実施せよ！

組合：車両所検修庫内の暑さ対策が改善されていない。実際に検修庫内の調査は行ったのか。

会社：検修庫には冬に行った。

組合：冬ではどれくらい暑いか分からない。33度ぐらいまで上昇する。

会社：改善しないつもりはない。屋根の塗装材、スポットクーラーなどで対処してきたが、さらに働きやすい環境になるようにしていきたい。

組合：抜本的な対策を実施すること。

車両及び工務職場の開襟シャツを増付与せよ！

組合：車両と工務職場社員の解禁シャツを増付与されたい。夏場は大量の汗をかき、作業の度に着替えなければならない。

会社：8枚貸与している。それ以上の貸与は考えていない。

組合：せめて希望者には増貸与すること。

車両職場内の熱中症予防の飲料は 会社が用意すること！

組合：地方でも議論になると思うが、交番検査職場で、熱中症予防のためにウォータークーラー（ジャグ）に飲料を入れて使用しているが、その費用は社員が折半して負担している。会社が負担すべきである。

会社：個別の状況は分からないが、地方で議論してもらいたい。

組合：アンダーシャツは白色が指定されている。指定するのなら必要な枚数を支給すべきだ。

会社：指定されているから支給しろとなると、なんでもかんでも支給しろとなる。

組合：指定しているのだから当たり前だ。それならば指定したり強要するべきではない。検討すること。

社宅料や持家取得支援の改善を！

組合：社宅料金の改定にあたっては、職場で不満が渦巻いている。公務員や民間企業並みの料金にした言うが、公務員の社宅は全然安い。

会社：物にもよる。古いとか狭いとかあるのではないか。

組合：賃金の低い若い人たちのためにというが、これだけ社宅料が高いと家を建てるお金など貯まらない。福利厚生なのだから、入る社宅がないというのなら、社宅を増やせばいい。

会社：社宅を増やすより、持家の支援のほうが社員のためになる。

組合：安心して住める環境を補償すべきだ。社宅料金を見直すこと。

組合：持ち家をずいぶんと推進しているが、ならば持ち家住宅補給金を増額すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：45歳から補給金が減額されるが、一番お金のかかる時期に減額すべきではない。支給についても20年などと期間を付ける必要はない。

会社：平成25年に補給金は大幅に増額し期間を定めた。現在見直す必要はない。

組合：対立である。

組合：最低補給金と利子補給金は併せて支給したらどうか。

会社：そのような考えはない。

組合：そもそも利子補給など現在全く発生していない。

会社：そうであるが、あくまでも選択である。

組合：対立である。

健康診断は受検者の利便性を優先せよ！

組合：健康診断の予約は、希望日になかなか予約できない傾向である。

会社：一般的には好評だと聞いている。

組合：そのようなことはない。実際現地に行って状況を把握すべきである。

組合：遠隔地での受検となっている職場では日勤で勤務免除での受検とされたい。

会社：健康管理は自己の責任である。基本は自分の時間での受検である。

組合：自己の責任ではあっても、健康でなければ仕事も出来ないのだから、会社にとっても大切なことである。受検箇所を選択できるようにするなど柔軟に対応し、受検者の負担を軽減すること。

S A S 治療中の社員には会社が最大限支援せよ！

組合：これまでS A Sは自己の責任と言い、頑なに費用の負担拡大について拒否していたのに、今年から検査の効果確認に関する費用を会社負担としたのはなぜなのか。

会社：会社として必要だと判断したからである。

組合：必要だと判断したのなら、治療にかかる費用はすべて会社が負担すべきである。また、S A S検査を受診できる病院をさらに増やすことは可能なのではないか。

会社：他の費用を負担することは考えていない。病院を増やすことは考えないわけではなく、検査能力を持っているところがあれば検討していく。

組合：名古屋セントラル病院での受診も含めて検討すること。

組合：S A Sとなった方が痩せるなどして克服された場合、本人が簡易検査を希望したときは受検させること。

会社：簡易検査の受検は考えていない。克服されたときは産業医の判断となる。

人間ドックは予約日に 必ず受けられるようにすること！

組合：勤務によって人間ドックを受けられない状況がある。受けられない間に癌が発症していたら何の意味もない。人間ドックに対して休日を指定するか年休を優先的に付与して、確実に受けることができるようにすること。

会社：そのような考えはない。

組合：予約し決定しているのだから、優先させること。

第3者暴力に対するフォローを充実すること！

組合：第3者暴力への対応について改善されたというが、不都合な点はないのか。

会社：ない。社員に負担はあまりかけていないと思う。

組合：フォローをする管理者の教育などは実施しているのか。

会社：勉強会などで指導している。

組合：さらに社員の負担軽減をはかること。

雨具(ウィンドブレーカー)のケアを行うこと！

組合：雨具（ウィンドブレーカー等）については、薄手の材質のものはコーティングが剥がれやすい。

会社：劣化をしていたら、申告をもらえば交換をしていく。

組合：常に点検すること。

乗務員に白ワイシャツを支給すること！

組合：乗務員の白色Yシャツ及び靴下の色について、指定をするのなら支給をされたい。

会社：そのような考えはないが、組合の考えは聞いておく。