

2017年度賃金引き上げ夏季手当第2回団体交渉 会社が現時点での回答を示す！ 我々の要求に応えない会社の姿勢鮮明に！

本部は2月27日、「2017年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第21号）に基づく、第2回団体交渉を開催しました。

今回は、会社が現時点における回答を示しましたが、その回答は私たちの要求に全く応えていないものでした。会社の業績は過去最高の利益を計上したことからわかるように、極めて堅調です。それにもかかわらず、会社は不誠実な回答に終始したことに本部は「極めて不満である」ことを表明しました。

会社には私たちの要求に応える能力が充分にあるのです。しかし、経営体力を可能な限り強化しなければならないなど、様々な理由をもって賃上げを抑制しようとする目論んでいます。

こうした策動を許さず、全組合員の力で満額回答を勝ち取りましょう。本部は、要求獲得に向け奮闘していきます。

以下、会社の現時点での回答です。

『申第21号』に対する現時点での会社回答

1. 2017年4月1日以降、基本給を全組合員一律6,000円引き上げること。又、回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【回答】

議論の上、決定する。

2. 定期昇給については、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、乗数4を完全実施すること。

【回答】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間が0ならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変え

る考えはない。なお、標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2017年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。尚、支払い日は6月23日までとし、不当な夏季手当のカットを行わないこと。回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【回答】

議論の上、決定する。なお、成績率の増減の適用については公平、公正に実施している。

4. JR東海発足から30年を迎えた。この間の社員・家族の努力に報いるため、全社員に5万円の現金又は5万円相当の記念品等を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

5. 各種手当を以下のとおりとすること。

- (1) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

【回答】

旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。したがって、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

- (2) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

- ① B単価（超勤手当）を1時間当たり130/100から150/100とすること。

- ② C単価（夜勤手当）を1時間当たり40/100から50/100とすること。

- ③ D単価（休日出勤）を1時間当たり150/100から200/100とすること。

- ④ E単価（祝日手当）を1時間当たり35/100から50/100とすること。

ること。

- ⑤ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200/100とすること。

【回答】

割増率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とするなど、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。手当については、平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更および昇進制度等の見直しに際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性その他を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金

制度に際して、整合性のある賃金体系へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

(3) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(4) 乗務手当を以下の通り改訂すること。

- ①乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。
- ②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とすること。
- ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
- ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
- ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額すること。
- ⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(5) 運転手当を以下の通り改訂すること。

- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(6) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(7) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(8) 営業手当を以下の通り改訂すること。

- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(9) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客対応やトラブル等で車内に乗り込む際、乗務員および駅輸送担当社員に対して「作業開始・完了伝達」を行なった場合に運転手当Bが支給されている。しかし東京駅では、列車の出発までに時間がある場合は「作業開始・完了伝達」を行わない場合がある。乗客の対応等で車内に乗り込む場合は安全上の観点から、乗務員及び駅輸送担当社員に「作業開始・完了伝達」を行うようにすること。

【回答】

乗務員や駅輸送社員に対しての伝達・合図については、業務上の必要に応じて実施するものである。

(10) 輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係も指定されているが、業務上の責任が大きいため、輸送担当業務手当を新設し、運転手当Aとは別に1日につき1,000円を支給すること・

【回答】

(2) の回答と同じ。

(11) 遺失物、身体障害者を扱った社員及び、嘔吐物等の清掃を行った社員に対して手当を新設すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(12) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 k m未満を2,000円から2,600円にすること。
- ② 5 k m以上10 k m未満を4,100円から5,400円とすること。
- ③ 10 k m以上15 k m未満を6,500円から8,500円とすること。
- ④ 15 k m以上20 k m未満を8,900円から11,600円とすること。
- ⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円とすること。
- ⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円とすること。
- ⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円とすること。
- ⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円とすること。
- ⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円とすること。

【回答】

自転車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額を変更する考えはない。

(13) 車内トラブル等で関係社員が業務に協力した場合の手当を新設すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(14) 庫等、30℃以上になる現場に対して「猛暑手当」を新設すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(15) 台車交換に伴う試運転に対して、「試運転旅費」を新設すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(16) 作業責任者やだん断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対して手当を新設すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

6. 出向社員の労働条件について、以下の通り改善すること。

(1) 出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【回答】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定するべきものである。

(2) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。また、夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

【回答】

連続休暇制度を含む出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの業種、業態等に鑑みて、責任を持って決定するべきものである。業務上必要があれば夜勤が連続する業務でも従事することとなる。

(3) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事した場合、出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

【回答】

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、

作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

7. 60歳定年制について、以下の通り改善すること。

(1) 高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。

【回答】

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の規定に基づき、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ところであり、現段階において定年を延長する考えはない。しかしながら、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。

(2) 54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、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。従って54歳以上の原則出向を廃止し、本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること。

【回答】

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、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り、その観点からは現在でも十分機能していると考えているため廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

(3) 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。

【回答】

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望などを勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考える。

8. 専任社員の雇用条件および労働条件について、以下の通り改善すること。

(1) 専任社員の雇用条件について

①高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであ

り、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

②「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

【回答】

①の回答と同じ。

③定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

【回答】

専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時に各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、これを変更する考えはない。

(2) 専任社員の労働条件等について

①区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、処遇上の公平性を確保の観点から新たな専任社員区分として専任Vを設けるとともに、その雇用期間について法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとする。

②専任社員の労働条件については、賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。特に在来線乗務員は、不規則な勤務形態や深夜労働、緊張感を持った乗務員労働という乗務員勤務を続けることに不安を感じ、多くの乗務員社員が専任社員を希望しない状況にある。また、乗務員勤務に耐えきれず専任社員を途中リタイヤし退職する社員もあり、他の職種と比較して定着率は低くなっている。こうした事態を解決するために、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。具体的には、自宅直近の職場への転勤、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を本人の希望によって選択できるようにすること。

【回答】

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、勤務とすることは考えていない。

③専任社員の年間休日数を150日とすること。

【回答】

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、年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

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。

【回答】

専任社員の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。なお、賃金水準については昨年度引き続き今年度もベースアップを行うなど、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうともさらに賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。また、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

⑤専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額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。

【回答】

契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

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。

【回答】

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、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、既に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を措置する必要はないと考えている。

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。

【回答】

そのような考えはない。

⑧専任社員の介護休職期間を365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑨専任社員の社宅使用料は低額にすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑩専任社員の住宅保証制度を設けること。

【回答】

専任社員については、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る。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

9. 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」とし、今年度も在来線で1～2泊程度新幹線で2～3泊程度の休日出勤が発生すると説明した。休日出勤を解消しようとしめない会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って、休日出勤解消に向けて、以下の通り改善すること。

(1) 昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにすること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。また、会社は基本協約に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務を命ずることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。尚、昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない。

(2) 休日出勤を直ちに解消するために、必要な要員を配置すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 要員確保のために、乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

【回答】

乗務員の要請数は列車の波動に応じて適切に設定しており、要請数を見越した社員数を採用している。

(4) 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(5) 「公休」には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(6) 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(7) 山の日が国民の休日となったことにより、特別休日と公休を合わせた年間休日数を121日とすること。このための要員を増やすこと。

【回答】

そのような考えはない。

10. 年休取得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年間20日間の年休を取得させるために、以下の通り改善すること。

(1) 社員から申請のあった年休は全て付与すること。

【回答】

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

(2) 時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的

に付与すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 失効する年休は全てD単価で買い上げること。

【回答】

会社としては、年休を確実に取得することが最も大切であると考えている。当社では、世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

(4) 退職する場合は、退職理由を問わず年休および保存休暇の残日数を退職日の前日までに連続して全てを付与すること。

【回答】

そのような考えはない。

11. 労使間で基本協約の解釈について対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。又、ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。

【回答】

団体交渉の開催については協約の定めに基づき、適切に判断している。

12. 会社は組合掲示物を「協約違反」として一方的に撤去しているが、これは労働委員会命令にある通り不当労働行為である。従って組合掲示板からの掲示物撤去はやめること。

【回答】

組合掲示板の便宜供与や掲示物等については基本協約の定めに基づいて対応している。

13. J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

【回答】

そのような考えはない。

14. 会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。また東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

【回答】

東京地区はすでに便宜供与を行っている。また、現在三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。

15. 昨年ダイヤ改正から新幹線N700系車両の交番検査の検査周期が、30日又は3万kmから45日又は6万kmに延伸された。1月25日にはJ R西日本でN700系台車歯車箱のトラブルが発生しており、安全を脅かす非常に危険な状況である安全を何よりも優先するために、交番検査の交番周期は30日または3万kmに戻すこと。更に台車検査の検査周期も元に戻すこと。

【回答】

昨年の交番検査の周期延伸は使用実績・検修実績による証明、試験車両による証明により、周期延伸が可能であることを証明しており、平成27年3月に国土交通省中部運輸局に規程の変更届けを行っている。省令告示にしたがって実施しているものであり、検査周期を元に戻す考えはない。また1月25日に発生したJ R西日本所属のN700系台車歯車装置の一部が破損した件については、他社の事柄であり回答する立場にないが、台車が同一構造であることを踏まえて、仕業検査、交番検査時に700系、N700系、N700Aの台車の入念点検を実施し異常が無いことを確認しており、検査周期を元に戻す考えはない。

16. 新幹線の仕業検査車両所では請負会社SEKと契約しているが、偽装請負防止の観点から、J Rが行う作業とSEKの行う作業を区別して社員に周知徹底すること。

【回答】

偽装請負とは、「請負契約において請負側の作業員に対して、現場での作業内容指示を発注者側が行うような請負体制」のことを言うが、労働局との間でもそもそも偽装請負にあたる法令違反はないことを相互に確認している。従ってそもそも偽装請負にあたる作業はないことに加え、社員に対して必要な周知は行っており問題はない。

17. 回答は、3月15日までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定をする。

次回第3回団体交渉は、3月6日（月）14：00から開催します。