

2017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！！ ベアは全社員一律配分 定期昇給の逡減を廃止せよ！！

9月7日、2017年度基本協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。

今回は駅訓練の移動時間、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、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11日、13時からです。

駅の訓練勉強会への移動時間を労働時間とせよ！

組合：駅では他駅へ行き訓練や勉強会に参加している職場がある。移動の時間は労働時間とし、休日出勤の対応ではなく日勤で行うこと。

会社：移動の時間は、会社の指揮命下に有るか否かでいえば労働時間にあたらない。明けでの参加もあるが、休日出勤等で指定することはある。

組合：移動も業務遂行のために必要な時間なのだから労働時間とすること。

安全確保のため駅の泊勤務は2名以上とせよ！

組合：駅の泊勤務時のセキュリティなど、改善する気はないのか。

会社：不安なところは警備会社と連携して対応している。

組合：より安全を図るため、泊まりは2名以上とすること。

遺失物、多客時対応のための要員を！

組合：駅では遺失物や多客時の対応など波動要員を確保すること。

会社：要員は、業務内容に即して決めている。必要により検討するものであるが、現状は適正であると考えている。

組合：休憩時間も足りていないことから、改善の要望が出ている。地方における交渉で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：ボランティア休暇の実績を明らかにされたい。

会社：資料が手元にないので判らないが、実績によって制度を変更するものでもないと考えている。

組合：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、そういう認識なのか。

会社：世間並みに付与できている。

組合：世間並みとは言えないのではないか。おじさんやおばさんは対象外であるが、世間並みでは葬儀に行かせてもらっているのではないだろうか。

会社：そのための年休申し出に対しては、配慮できるところは配慮していく。全てにおいて年給付与するのは難しいかもしれない。

組合：制度上要求の通り対象を拡大すれば、行けるようになる。再考すること。

休日予定を年間単位で公表されたい！ 連続休暇は10日以上取得できるように！

組合：社員にとっては休日が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：現実的ではないと考える。休日予定の前月10日公表が困難になったように、年間で出したとしても年休申請の対応などで予定通りにはいかなくなる。

組合：できないことではないと考える。実現に向けて追求されたい。

組合：連続休暇については、10日以上を年に2回の要求である。

会社：要員上の余裕がない。現行の制度で充分である。

組合：現行の連続休暇が取れていない状況であり、そもそも全員が1年1回取得できるものとなっていない。

会社：ならせばそういうことになる。

組合：年休が入らず、休日出勤もある中で、連続休暇も5日では充分との実感はない。組合員の心情を汲み取り、要求通り改善すること。

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ず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：保存休暇については使用できる条件を拡大してきた。

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取れない。不公平感がある。全職場で取得できるように改善すること。残0.5日分は失効させず保存休暇とすること。病欠の出勤率において年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめて繰り越しができるようにすること。

会社：出勤率を考えればもともと年休を付与するものではないところ、特別に認めているものであり、恩恵的なものである。これ以上の考えはない。

組合：そのようなことを言わず再考されたい。

年間17日ある交番検査の運用調整日を 有効的な運用とせよ！

組合：相変わらず17日というのが有り、交検の本数を調整すれば、他の日に相当余裕も出来る。柔軟な対応を考えるべきだ。

会社：現行で白日は有効に活用できていると聞いている。

組合：丸一日を教育に充てるとかだけでなく、午前には検査を実施して午後は教育に充てるとかあっていいのではないか。

会社：組合の主張は承るが、現行そのような考えは無い。

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。体調、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。

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年目だって特別に楽な仕事をするわけではない。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である。

化粧の時間を労働時間とせよ！

組合：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指導はしていない。

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。本人にお任せする。清潔とかお客様に不快を与えないというのは大切なことと考える。

組合：だから、まごころサービスブックで奨励されている。ということは、会社にとって必要なことなのだから、労働時間とすること。

昇格試験は、C等級以下にB年限を設けること！

組合：昇格試験における組合差別はやめること。

会社：ありえない。

組合：会社が求める職責に見合った昇格をさせること。

会社：等級イコール業務とは考えていない。見解の相違である。

組合：昇格試験の合格基準の中で経験は加味しないのか。

会社：経験によって能力があがったことで昇格に反映されることはあっても、経験年数だけでは考えない。

組合：C2等級以下にB年限を設けること。B年限がないことで長年昇格できず、苦情申告も上げられてきている。努力が報われずやる気が出ないということで、本人にも会社にも良くないことだ。

会社：B年限は最低保障の資格年限として位置づけて設けている。C等級については管理者の一步手前、管理者を補佐する立場であり、そこにまでB年限を設ける気はない。

組合：職場では逆転現象が出ている。JR採用者が国鉄採用者をどんどん追い越していつている。

会社：一部の職場ではあるかもしれないが、一般的ではない。昇格するチャンスは全員にある。

組合：現実に試験で落とされ続けているのである。

会社：競争試験なので、全員が努力している中では、努力したからといって合格するものではない。

組合：対立である。

ベースアップは全社員一律配分とすること！

組合：会社の過去最高益に貢献している社員全員に不公平感がないよう、ベースアップは一律配分すること。今年もベアはあったが、組合の主張が活かされることなく格差ベアとされた。格差をつけるな。

会社：来年のことは何も決まっていない。

組合：現場では不公平だと声が出ている。

会社：現場でそういう声が出ていることは承知した。

組合：賃金はもともと上位職が高く下位職が低い。すでに格差がある中で、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。更に格差を拡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：組合の考え方は承った。

定期昇給逡減を廃止し、基準昇給額は2000円に！

組合：定昇400円の組合員社員が発生した。定昇込みでこれだけしか上がらないのかと、世間一般から見たら驚愕である。

会社：どこの会社にも定期昇給があるわけではない。

組合：11年で相当の人件費削減になったのではないか。

会社：削減とか、そういう観点でやっているわけではない。

組合：現実があるわけだから、結果人件費の削減になったはずだ。逡減は撤廃すること。基準昇給額を2000円とすること。

配偶者の扶養手当を10000円に！

組合：女性の社会進出とはいっても、取り巻く状況の時代の変化は常にあり、高齢者介護の増加や待機児童が解消されないなどの事情で、共稼ぎに出れないという家庭もある。配偶者の扶養手当を見直すこと。

会社：女性の社会進出が一般的となっている中で、現行額は妥当である。

組合：職場で努力している社員の家庭をフォローするという観点で、増額されたい。

割増賃金・各種手当での引上げや新設をすること！

組合：年々労働密度は上がり続けている。申し入れの通り、各種割増賃金と各種手当を増額せよ。

会社：労働密度と割り増し率は直接関係しない。額は世間一般の水準を充分上回っている。

組合：労働諸法性の変更など、取り巻く事情の変化があれば実施するのか。
会社：未来永劫変わらないわけではない。
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。
会社：休日出勤では相当高い手当を払っている。苦勞に報いるよう賃金を払っている。
組合：休日労働など倍額で払って貰いたいくらいだ。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。リアルバリューサービスなど会社が社員に求めるものも変化している。割増賃金や手当の改訂を再考せよ。
会社：十分に考慮していく。

期末手当は調査期間内に在職していた社員に全額支給すること！

組合：期末手当については、調査期間内に在職していたどうかで不公平感が発生しており、解消しなければいけないと考える。
会社：主張されることは理解するが、どこかに基準を置かないといけない。考えを変えるつもりはない。
組合：組合員社員とすれば切実な要求だ。対立である。

通勤経路は社員の申告を尊重せよ！

組合：経済的なことにこだわらず、社員の健康や安全性を考えて、社員が希望する通勤経路を優先し、通勤手当を支給せよ。
会社：会社とすれば、経済的に算出するのが基本である。合理的な理由があれば例外的に認めている。
組合：本人が一番安全で通勤しやすい方法がよい。
会社：手段は自由であり、経路の強制はしていない。額は合理的であり、払うべきお金は払っている。
組合：本人がよいとするとところに通勤手当を充てること。安全で効率的な通勤を保証せよ。

通勤障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、会社に連絡をすれば指示はするか。
会社：必要な指示をする。
組合：自動車通勤において不可抗力により出勤に間に合わなかった場合も、障害休暇として認めること。
会社：交通渋滞等は、あらかじめ予測しておかなければならないことである。
組合：自然災害による道路の支障などが発生することも考えられるが、その場

合はどうか。

会社：状況によるが、やむを得ないときは会社が判断する。そのような場合は迅速に報告をいただきたい。

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：必要な区間は認めている。並行在来線がある場合は、在来線で通勤して欲しい。

組合：静岡から浜松まで1時間10分かかるが、新幹線なら20分である。仕事への意欲、安全確保のためにもモニター通勤を認めること。

出向特別措置を変更して出向者への配慮を！

組合：出向先での労働時間が違くと特別措置が受けられず、不利な待遇となる場合がある。乗務員の出向については配慮が必要だ。

会社：労働時間が増える場合もあり、公平性の観点で年間労働時間1837.5時間を越える場合の特別措置を設けていることをご理解いただきたい。

組合：新幹線乗務員のJ R C Pへの出向が提案されているが、労働時間の違いでインストラクターの場合は特別措置が受けられるが、パーサーの場合は受けられず、不公平が出てくる。出向には出たくないという声も出てくるだろう。

会社：1837.5時間が公平性の観点から適正と考えている。個別に見ていけば、社員の事情をひとつひとつ見きることにはできない。変更する考えはない。

組合：出向先で問題が発生したときは、どこが対応するのか。

会社：出向先会社の問題は出向会社に申し出いただきたい。会社の範疇で、出向元職場、事務統括センターで対応する。

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、事前に本人に充分説明すること。

会社：本人が出向先に挨拶に行ったときに聞いてもらえばよい。

組合：そうではなくて、会社が責任をもって事前に説明すること。

出向作業手当(B)を20000円に！

組合：手当の見直しから11年経過している。出向者に不利益が発生し、不平等な扱いがされている。

会社：現行手当を変える考えはない。

組合：対立である。このような手当はしっかりと見直すべきだ。

職場で有効な熱中症対策を行うこと！

車両及び工務職場の開襟シャツを増付与せよ！

組合：熱中症が考えられる職場では有効な熱中症対策を行うこと。地方での申し入れに応じて議論されたい。車両と工務職場社員の解禁シャツを増付与されたい。交検職場では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。洗濯に出しても3～4日かかるので足りない。

会社：これ以上の貸与は考えていないが、主張は聞いておく。

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代は会社が負担すること！

組合：熱中症予防のために、交番検査職場では個人で買ってきて冷蔵庫に入れて飲んでいる。その費用は会社が負担すべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：アンダーシャツは白色が指定されているが指定しないこと。

会社：白色を着てきてほしいということに何か無理があるとは思えない。一般的である。

組合：白色でなくても不都合はないと考える。指定したり強要するべきではない。検討すること。

若い人のためにも社宅料金の改善を！

組合：社宅料金は低料金にしていきたい。

会社：そのような考えはない。世間一般と比べて高額だという認識はない。持ち家の取得が進んでおり適正と考える。

組合：社宅を希望する社員は多いのか。

会社：結婚した若い社員からの希望が多い。

組合：社宅料金を低くすれば、さらに持ち家は増えると考ええる。社宅料が高いと家を建てるお金など貯まらない。

会社：料金は決して高いとは考えていない。

組合：持家住宅補助金を増額すること。支給は退職までとすること。利子補助金を併せて支給すること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

健康診断は受検者の利便性を考慮せよ！

組合：健康診断の予約は、やむを得ず休日に予約するなど、希望日にはなかなか予約できない傾向である。また、予約しても実際はかなり待たされる状況である。

会社：受付や問診などの待ち時間は、以前とは格段に改善されたはずである。

組合：問診の医師を増やして待ち時間を解消いただきたい。

会社：健康管理センターの人員や経費の都合もある。

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：勤務免除で扱う考えはない。

組合：健康診断は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。石綿検診について、本人が相談したいことがあ
る場合は会社は対応されたい。

会社：対応する。

以上