

2018年度協約・協定改訂第6回団体交渉 労働密度は濃くなっている！割増 賃金・諸手当等を見直すこと！！

本部は9月5日、2018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、賃金・制度関係について、通勤関係について、出向社員の労働条件について議論しました。会社の業績が過去最高益を連続する一方で、職場で労働密度が年々濃くなっているにも関わらず、割増賃金や諸手当は長い間見直しがされていないものがあります。このような実態に対して、本部は職場の声を反映して問題点を指摘し、具体的提案を突きつけて議論しました。しかし、会社は「その考えはない」という姿勢に終始しました。これでは、職場で苦勞している組合員社員すべてが報われることは永遠にありえません。

本部は、残る交渉の中で、さらに問題点を提起し要求や提案の実現をめざして最後まで奮闘していきます。

次回第7回団体交渉は、9月10日13時30分からです。

努力した者すべてに報いる賃金制度とすること！

組合：昇進試験において組合差別はあり得ないと会社は言うが、合格しないのが実態である。努力しているのに、その人に何が足りないというのか。

会社：合格枠がある中で、競争がある。努力しても枠に収まらなければ合格いただけない。

組合：枠に収まらなければ、ずうっと合格しないということか。

会社：そういう仕組みになっている。

組合：その仕組みを変えませんか、と組合は提案している。

会社：その人の経験だけで決めていくことでもないし、より努力した人を会社は昇格させる。

組合：より努力というのが不明瞭なのである。公正公平な人事考課がされているとは思えない。

会社：貴側の組合員だから昇格させないなどという考えはない。組合員の努力は否定しないが、昇格には仕組みがある。人事考課は含めるが、これだけの能力に高められたからと昇格する仕組みではない。

組合：全員合格させれば良いのである。

会社：それでは職制の意味がなくなる。B年限でS3までは保証しているのでそこから先はチャレンジしていただく。線引きはする。

組合：何年努力しても主任になれないのでは、やる気もなくなる。S3のままでもいいやという人が増えたら職場にも悪影響なのではないか。

会社：毎年、何人合格するかは明らかにしている。年毎の試験であり、何回受けたから合格するというものではない。毎年毎年公平に評価するのだから、モチベーションは下がらない。

組合：人事考課は目には見えないものだから、差別されているという意識が生まれる。せめて退職までにC1になれるような制度にすべきである。以前は、助役になるまではB年限があったではないか。いくら努力しても査定で落とされ、S3でエンド、それ以上には上がらない。そういう人の気持ちがわかるか。

会社：上を目指せるフィールドは用意している。

組合：組合員にやる気を出してもらうことを前提にした制度に改善すること。

等級経過年数による基準昇給額減額を撤廃せよ！

組合：昇格しないということで基準昇給額が減額し続けて、400円になってしまふ。まったく納得できないし、あまりにも冷たい制度だ。

会社：会社は社員に上の等級を目指してほしいので、現制度となっている。

組合：経過年数による減額がなければ、最低でも保障されているとの自覚もできるのである。

会社：昇格しない人から見ればそうかもしれないが、すべての社員にどういう制度であるべきかと考えれば現制度でとなる。全体の中では適正である。

組合：それは上から目線である。

会社：ベースとなる賃金額に不満はないはずだ。増える幅が少なくても賃金額は少くないはずだ。期末手当も高水準。それでも、より高いモチベーションのために、と求めているなら、昇格の努力をしていただきたい。

組合：対立である。

配偶者扶養手当を増額すること！

組合：配偶者不要手当を10,000円とすること。回答における会社の考え方は、少子化社会を招いてしまっている状況を見たときに、現代的には正しいと思えない。

会社：女性の労働力を活用していかなければならないという流れの中で、他社

では廃止してしまっているが、必要だという考え方もあり現行制度としている。増額については考えられない。

組合：対立である。

割増賃金の単価を改訂すること！

組合：割増賃金について、1時間あたりの単価を改訂すること。日々、業務に対するモチベーションを保つために必要である。この間、労働密度は濃くなっているのだから、見直すべきである。

会社：密度が濃くなっているかどうかは判らない。労働時間に対して払うものを、仕事がきつくなっているからといって引き上げるものではないと考える。意見を聞いていかなければならないとは考える。

労働実態に配慮した諸手当の改善、新設を図れ！

組合：諸手当については、どのように考えているのか。新幹線の車掌長などは悲鳴をあげている。以前の3倍ぐらいの仕事をしているとの実感だ。乗務手当の見直しが必要である。

会社：個別の施策によって仕事が増えた減ったを捉えて、手当を変えることはない。額の水準は充分である。

組合：不十分だと考えるから要求しているのである。利用客の変化、例えば外国人利用者への対応能力でも努力しなければならない。13年前に比べれば、たいへん大きな変化である。会社はどういう時なら見直すというのか。

会社：未来永劫に変えないわけではない。

組合：乗務員のキロ額を新設すること。

会社：まったく考えない。

組合：労働の変化に対応すべきではないのか。

会社：手当の誤支給を発生させないためにもシンプルに見ていくべきであり、新たな方式を取り入れるのは会社の方向性にそぐわない。変化に対応するということでは、ハード面の改良などもしている。キロ額などというものは、乗務した距離を個人ごとに管理する必要が出てくる。現時点で、そのようなことを管理するシステムがない。手当を払うために費用をかけるより、他の面で労働条件を改善すべきと考える。

組合：つまり、面倒くさいということか。組合員社員の切実な要求である。運転手当を要求どおり改訂すること。

会社：必要な時期がくれば改訂する。

組合：検修作業手当を要求どおり改訂すること。特に泊勤務の手当は厚くする必要はある。

会社：そのようには考えていない。

組合：輸送担当業務手当を新設すること。
会社：運転手当で出しているという認識である。
組合：車内トラブル等で関係社員が協力した時の手当を新設すること。
会社：当人に申告してもらい業務したことになっている。例えば、特休の時に1時間車内誘導を行ったと申告されたら150/100を付けるなど、労働実態を勘案して払っている。
組合：要求通りに猛暑手当を新設すること。
会社：暑い寒いがあるのは理解するが、様々な対策や諸手当の中で対応しているという考えである。
組合：新幹線台車交換に伴う試運転旅費を新設すること。乗務しているのだから、乗務手当のように払われてよいはずだ。
会社：乗務手当とは考えない。なぜなら、旅客を乗せているわけではないから、検修作業手当の範疇である。
組合：作業責任者や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する手当を新設すること。
会社：検修作業手当の範疇である。
組合：僅か500円で、なんでもかんでもやらせすぎである。繁忙期手当を、要求どおり新設すること。
会社：すべての職場でということか。
組合：そのとおりである。
会社：そのような考えは持てない。最繁忙期は1月3日ということになるが、出札などは前売りで出ており、それほど大変というわけではない。
組合：一部を捉えて議論すべきではない。繁忙に対する配慮を図るべきと考える。

期末手当は、退職時にも公平に支給すること！

組合：期末手当の基準日を、退職時にも公平に支給できるように要求どおり改訂すること。
会社：どこかで線引きしなければと現在のルールとなっている。組合側は、どのようなことをもって公平というのか。問題ないと考える。
組合：例えば、同期入社の人が退職時に4月生まれというだけで夏季手当が払われない。査定期間には同じように働いているにも関わらずだ。
会社：言われていることは理解するが、支給業務の都合上、妥当であると考え。退職していても5月生まれの人には払っていたりと、すべてに公平という制度にはできないのかもしれない。そもそも就労しているから払うべきものとの考えである。ボーナスには様々な性格があると考えており、支給日に就労していれば払うということにしている。
組合：査定期間に仕事をしたなら払うべきであり、考え方は対立だ。

台風接近による運休で出勤できない場合の 取り扱いを明らかにすること！

組合：台風の接近等により前日の出勤を指示した場合、非常呼び出し手当を支給すること。先日、在来線運転職場で、台風接近で運休にするため翌日出勤の社員に「ホテルをとってあるから出てきてくれ。出てこなくて間に合わなかったら出勤遅延になる」との管理者の言動があったとのことである。これは業務指示ではないのか。懲憑であれば、当日に出てくる努力をして出れなかったとしても問うべきことではないと思うがどうか。

会社：結果として、出てこれなかった場合は、障害休暇で対応する。あらかじめ出てきて欲しいと会社が言うのは、安定輸送を共に支えようと呼びかける懲憑であり、お願いとなる。

通勤における社員の負担に対して配慮すること！

組合：通勤手当については、本人が最も効率的で安全とする通勤経路を認め、それに必要な通勤手当を支給すること。

会社：申告した通勤経路は認めている。通勤手当は、最も経済的な経路での支払いとしている。合理的で本人にも解りやすい方法である。

組合：会社としては経済的で効率的だろうが、本人にとって最も便利な通勤経路での支給をされたい。経路について、会社はパソコンのソフトで確認するのか。

会社：個別で、経路中に支障がないかどうか検証している。

組合：組合員社員ができるだけ安心して通勤できるような環境を整えること。災害等で出勤できなくなった社員には、辿り着けないと判断できれば、予め障害休暇として本人に伝えること。「来れるところまで来い」とか「動くまでそこで待っている」という管理者による指示は、適切な扱いではないと考える。

会社：安全を確保して通勤してもらわなければいけない。個別に適切に勤務整理している。

組合：自動車通勤において不可抗力による場合は障害休暇とすること。

会社：リスクがあることを前提に、出勤時刻に間に合ってもらいたい。公共交通機関とは性質が違う。

組合：交通渋滞は、予測できない場合もある。

会社：認めることはできない。

組合：バスなら認めるが、車は認めないのか。

会社：バスは運行時刻が明確である。自動車でも、災害時ならば判断の余地は

あると考える。

組合：「絶対認めない」ではなくて、事故による交通渋滞時などケースバイケースとするべきである。

会社：低いハードルとして捉えられるのは困る。

組合：認めることを強く要求する。

組合：異経路交通費を支給する場合は、箇所長が認めた場合に限るのではなく、本人の申告に基づいて支払うこと。

仕事で疲れ果てて自費で新幹線を利用して帰宅する人がいる。東海鉄事、静岡支社管内でも遠距離通勤に対してはモニター通勤を認めること。

会社：並行在来線がある場合は、そちらを使うのが基本である。無い場合に限って認めているものである。

組合：会社姿勢はあまりにも頑なである。

出向社員の賃金・手当を改善すること！ 労働条件に責任を持つこと！

組合：出向特別措置について、組合の要求どおり改訂すること。出向先の実態に合わせて配慮が必要である。特にJRCPになるが、本体に貢献していることから検討すべきだ。

会社：出向先は様々な労働時間であることから、特別に措置している。乗務員に照らして改訂するわけにはいかない。

組合：乗務員はもともと1715時間なのだから、1715時間としても問題がないのではないか。

会社：個別な労働時間の事情まで見るつもりはない。

組合：1873.5時間を超える場合の措置は100/100を基に計算していると思うが、これを超勤という考え方で、130/100にするべきである。会社の考え方はどうか。

会社：計算式等を確認するので改めて答えることとする。

組合：重ねてだが、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所を持つこと。特にJRCPについては配慮すべき事が多いと考える。

会社：出向先会社の労働条件について、当社は介入できない。

組合：場合によっては、出向に出さないということも考えるべきだ。

会社：目的を持って出しているのだから、出さないわけにはいかない。

組合：休日出勤も我慢してやれということか。

会社：法令やルールに反することがあれば是正すべきと話をしなければならぬことはあると思う。ケースバイケースだ。

組合：最終的に本人が法的に訴えざるを得ないということになれば、あまりにも酷い対応ではないか。

会社：出向先会社で、本体と同じ高水準の労働条件になるとは限らない。

組合：低水準な労働条件の会社に、組合員社員を出向させてはいけない。

会社：現行の中で、社員に著しく不利益になるとは考えていない。問題があれば申し出ていただきたい。

組合：出向先では、例えば清掃等に薬品を使う場合があり手当が払われるが、出向者には払われない。出向作業手当Bで充当しても差が出ている。要求どおりに増額すること。

会社：平成17年に見直しをして妥当な水準になっている。

組合：もう13年も経つではないか。見直して改めること。

以 上