

65歳定年にあたり、働きがいを実感できる最低限の要求を主張 「新しい人事・賃金制度等の見直しについて」 大幅な改善を求め2回目の団体交渉を開催!

本部は6月24日に、『新しい人事・賃金制度等』の見直しについて」の改善要求(申第2号)に基づく2回目の団体交渉を開催しました。

申し入れた33項目の要求について、前回に引き続き、退職条件について、専任社員制度について、諸手当の改正について、表彰制度の改正について、住宅保証制度の改正についてを議論しました。

J R 東海労の「働きがいを実感できる」当然の要求と主張に対して、会社の前向きな姿勢はありませんでした。本部は、「65歳定年とするのだから、60歳がMAXではなく、65歳まで賃金が上昇するのが理想である」「休日出勤が発生するほど人手不足なのだから、希望する社員は全員シニア契約社員として雇用すべき」「現行専任社員制度は、60歳の退職時に公平に再雇用すべきであって区分Vは廃止せよ」「祝日に労働することの特殊性を重視して祝日手当を廃止しないこと」「職務手当に関する要求は、各職種の特殊性を加味した働きがいを実感できる最低限のものである」「職務手当が平均プラス1,000円の考え方では、現行を上回るとは実感できない」「無事故表彰は廃止するべきではない」など、働きがいを実感できる最低限の要求について、会社を追及しました。

社宅や住宅取得一時金などは社員のための福利厚生であり、会社に対して考えを改めるよう強く主張しましたが、「支払額の水準を上げるつもりはない」「福利厚生の考え方を改めるつもりはない」と回答する会社と激しく対立しました。

会社は最終回答としましたが、本部はさらに検討すると通告しました。

《主な議論》

賃金は60歳でMAXとするのではなく、65歳まで上昇させていくべきだ！

組合：定年を65歳に引き上げるのだから、賃金は60歳でMAXではないと考える。会社の考え方は、60歳ピークで配分したということなのか。

会社：60歳で退職される方もいるかもしれないので、社員にとってその方が良く考えた。

組合：65歳まで働くかたについて、さらに上積みを求める。

会社：65歳まで働いた時は、20ポイント加算することとした。水準としては60歳までに累計が終わるように考えた。

組合：65歳まで上昇していくのが理想である。

希望する社員はすべてシニア契約すること！

組合：一方的休日出勤が発生しているのは、現場で人手不足だからであり、まだまだ働きたいという社員の希望があれば、すべてシニア社員として契約すべきではないか。

会社：需給状態により箇所単位で募集をかけるというルールを変えるつもりはない。

組合：明らかに要員が足りないということだから休日出勤が発生するのだ。70歳まで働けるようにという国の考え方もある。そう多くはいないと考えるが、貴重であるがゆえに必要な措置だと考える。

会社：全てというわけにはならず、需給状況により判断するということである。平成30年度にも4人採用した。3年前にはシニア契約社員の制度もなかったものであり、組合の考え方は認識している。

組合：将来性を考えて前向きに検討されたい。

専任社員制度を見直し、区分Vを廃止すること！

組合：専任社員制度の区分Vを変えるのは難しいのか。

会社：新しい提案において基本給は変えたが、大きく変えることは考えていない。

組合：専任Vでも元気で働ける人がいるのであり、貴重な労働力である。会社に貢献できる人を切り捨ててしまってもよいのか。60歳で一度退職するのだから、それ以前のことをクリアにして公平に再雇用すべきと考える。

祝日に働く特殊性を認めて、祝日手当を支給すること！

組合：祝日手当の回答における「同趣旨により」とはどのようなことなのか。

会社：夜勤など、所定勤務では無い時間に働くというところの特殊性を重視したということで、祝日に働くのは勤務としては特殊ではないと考えた。

組合：祝日は多くの人々は休日で、家族サービスをするのであり、祝日に働くことは特殊であると考える。

会社：年末年始に休みたいというニーズはあると思うし、一定の出面が必要な業種であり我慢してもらっているが、手当として考えたとき、休みの価値を算定するのは見直しの主旨にそぐわない。しかし会社としては全く払わないこととしたのではなく、個別に大小あっても、長く見ればならされていくという考えで、祝日手当分の原資を職務手当に反映させている。

組合：明細に現れないこともあって、働きがいを実感できるものではなく、飲み込むことはできない。本来は土日に働いた分も要求したいところだ。特に正月とGWに働かなければならないことは極めて特殊であり、手当をならされたりして割りきれものではない。

会社：祝日に勤務することは、ある意味特殊ではあるが、制度見直しの会社の考え方を理解いただきたい。

組合：組合の考え方を理解せよ。

準夜勤手当を乗務員勤務にも支給すること！

組合：準夜勤手当は、会社がどの様な考え方としたのか明らかにすること。

会社：その時に何をやっていたか、どの様な仕事をしていたかという重さよりも、夜間に働いたとか休日に働いたというところを重視しようという考え方である。また、業務の中身を算定しづらくなっている背景があり、判りやすくしようということである。

組合：400円のところをさらに増額すべきであるし、乗務員勤務に就いている時間にも支給すべきである。

会社：現行手当を下回らないよう職務手当を設定している。今まで支給していなかった準夜勤手当を支給するつもりはない。

組合：不公平感を感じるどころであり、乗務員勤務の特殊性も鑑みて再考すること。

従来の特種勤務手当を存続すること！

組合：特種勤務手当における特殊性を、会社はどの様にみているのか。

会社：業務が増えたりする一方で緩和されることもあり、その中身で支給額を変えるのではなく、このような仕事という資格や職責などに対して支給しようと考えることとした。

組合：業務の中身が濃いかどうかそうではないということの差が激しいことが現実的にはあるわけで、不公平感が大きくなると考える。

会社：実績払いを定額で月払いで支払うことになるが、割増があり労働時間分が払われることに変わりはない。働けど働けど定額というわけではない。

組合：その業務のための労働力の対価として手当は支払われるべきであり、乗務員は乗務時間や乗務距離などの要素で特殊性が大きいので、特殊勤務手当の存続を要求しているのである。特殊性を無くしていくことには納得いかない。

会社：12年前に返って議論するつもりはない。主張される点について現行の制度との乖離はあるかもしれないが、長い目で見たときに、現行の1日単位と提案の月単位での大きな損得は生じないとする。

組合：組合としては特殊勤務手当の存続をまずは求めているのであり、それぞれの職務において大きな特殊性があることの認識を変えるつもりはない。

提案の水準での職務手当額では、働きがいを実感できない！

組合：非常呼出手当の増額については、この間の協約協定改訂交渉時の要求に基づいて主張しているものである。会社はどのように考えているのか。

会社：現在の非常呼出手当は、列車運行に支障のあるケースにしか払われておらず、呼び出してもつかない場合がある。提案では、額を下げて支給範囲を拡大するものであり、詳細については今後お知らせすることとしている。

組合：職務手当の組合要求額には根拠がある。そもそも、日額月額で括えることは認めがたいところだが、現行の日別分を増額し実態として20日を掛けたものである。

会社：提案は、割増賃金も含めて現行を上回るものであると考える。それでも足りないのか。

組合：1,000円上回るというが、現行でも働きがいを実感できないのである。

会社：現行の特勤手当が何日払われているかを十分に踏まえて計算している。水準が足りていないということだろうが、考えを改めるつもりはない。

組合：会社は平均で出しているが、仕事の内容はそれぞれ異なっている。働きがいを感じられない金額だ。

会社：現在の水準は維持して払う。社員の3～4割にあたる非現業には払われないものであり、特殊性に対して払うということを踏襲して妥当な額を示していると考える。

組合：駅係員手当についていえば、駅職場では職名にそぐわず段々責任度合が高い仕事をするようになってきている。また新幹線車掌は、中乗りがいなくなつて今までの倍以上の仕事量になり「割に合わない」との声もある。

会社：この場合は制度改正の主旨について議論していきたい。手当の水準等については、協約協定改訂交渉等における議論で継続していきたい。

組合：この機会に手当の水準を上げるべきと考える。現場で転職者が出ている

実情を看過できない。

会社：転職者のそれぞれの事情があると認識しており、不満もあるかもしれないが労使で議論し解決していくべきことと考えており、賃金水準を高めていくことだけではないと考える。

組合：交番検査従事者の要求に応えないのは、従来相当するものがないからなのか。

会社：そのとおりである。

組合：制度提案の趣旨からすれば、新設すべきであると考えている。

効績章を廃止せず、よりよい表彰内容とすること！

組合：効績章は廃止しないこと。

会社：効績章は徽章のことであり、効績章の廃止に伴い徽章も共に廃止とした。

組合：効績章はJR発足前から歴史があり、とりわけ徽章は社員の鉄道人生のひとつの証となるものであり、これが無いというのは不公平感が大きい。本人にも家族にも誇れるものが無くなるのは極めて寂しいことだ。30年で旅行引換証が無くなるのも、共に苦労した家族のねぎらいができないし、60歳までに伴侶を失うケースもあり得る。

会社：見直しでも充実したものだと考えている。旅行だけでなく、それぞれの家族のニーズに合わせた使い方ができるのではと考える。

組合：従前と原資イコールではなく、プラスアルファで考えるべきだ。

無事故は当たり前じゃない！運転無事故表彰制度を廃止するな！

組合：運転無事故表彰制度は、事故を削減していくために設けられた制度であり、趣旨からすれば廃止すべきではない。リスクが大きい乗務員にとってモチベーションを保つためにも残すべきと考える。特殊性を否定するようなことはすべきではない。会社は無事故は当たり前だと考えるのかもしれないが、関係社員の努力に感謝するという姿勢を、形にして表彰するべきと考える。

組合：社宅については、料金を35歳で2倍、40歳で2.5倍としているが、子育てしながら家を建てたいと考えても頭金も払えないというのが実態でありたいへん厳しいことである。さらに社宅に留まらざるをえなくなるのではないか。

会社：平成25年時より5歳繰り下げることになったが、社員全体の利益を考えなければならない。将来を考えて資産を蓄えるべく給与の低い若い世代に利用してもらいたいと考えている。

組合：人生設計を5年分変更しなければならない方が出る。個別には事情があ

って社宅に留まっている方もあると思う。特例的に社宅を利用されている方の影響もあるのか。

会社：そのようなことはないし、今後も特例的な措置についての変更はない。

組合：持家取得のためにさらに改善を図り、人材確保のために、さらに福利厚生を充実させるべきだと考える。

組合：今回の回答が最終的なものと会社は考えているのか。

会社：議論はここまでとし、妥結いただけるかどうか伺えればと考えている。

組合：さらに検討すべきことがあると考えている。

会社：申し入れをされるなら、内容を確認して考える。

組合：申し入れも含め検討していくこととする。

以上