

2020年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 祝日手当存続、割増、職務手当の 増額など「新人事・賃金」見直し改善！ 出向社員の労働条件の改善等を追及

本部は3月3日、「2020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22号）に基づく第4回団体交渉を開催し、祝日手当の存続や職務手当の増額等「新人事・賃金制度」の見直しの改善をはじめ、出向に関する取り扱いや出向者の労働条件、福利厚生について議論しました。

本部は、「祝日に仕事をすることは、世間一般的にもあきらかに特殊なことであり、だからこそこれまで廃止されていない。ここにきて廃止することなど認められない。職務手当はあきらかに現特殊勤務手当を下回る額であり増額すべきだ」「原則出向はすでに現状になじまない、ベテランの貴重な労働力を手放すのは損失に他ならない」「乗務員として出向する場合は本体の乗務員の労働時間として特別な措置を行うべきである」「出向における特別措置や出向作業手当は15年前に定められたものであり、現状になじまない。今こそ改善すべきときである」など会社を追及しました。

会社は、「会社は新たな制度で持ち出しをしている。祝日に仕事をすることが特殊とは考えない。出向は業務上の必要性により行なっている。乗務員だからといって、さらに特別な措置を考えることはない」など、現場で働く者の気持ちを全く考えない姿勢に終始しました。

本部は、このような会社の誠意のない姿勢を許すことなく、労働条件の改善に向けて闘います

《主なやり取り》

祝日手当を廃止するな！

組合：祝日手当について、これは組合として廃止は絶対に認められない。今なぜ祝日手当があるのか。それは祝日に働くことが特殊であるからだ。

会社：祝日に働いたことに対して出している手当である。しかし、休みの日に働くということでは、土曜、日曜とその違いはないと考える。

組合：土日も手当が付けば良いが、特に、祝日に働くことが特殊であることを会社も認めているから祝日手当がある。それを廃止して、夜勤や休日出勤に比重をおいたという回答であるが、一般的に祝日は休みである。休みの日に家族を犠牲にして働いている。一般的でないことは特殊だ。そのことに対する手当は必要だ。

会社：言っていることは分かるが、土日も祝日も含めて365日動いている会社で、それをみんなで分担して仕事をしている。その中で、休日や夜勤については割増率を上げたところの制度改正であり、皆さんに報いていると考えている。休日も含めて動いている会社なので、祝日という特殊性は今回外した。夜勤、休日出勤の割り増しで年間平準化するとプラスになるようにした。

組合：祝日は国が定めた国民が休む日である。その日に働くのだから、土日とは並列ではない。

会社：祝日に働くことも含めての会社だと思うが。

組合：祝日に働いたら手当てが付くという認識であり、現在そうになっている。そういう会社だ。

会社：この祝日手当の存続については、新人事・賃金制度見直しの多くの申し入れの中で上位の方なのか。

組合：みんな大事だが、祝日手当を残せという声は多い。

組合：割り増すのは良いが、考え方を改めて廃止するというのが納得できない。

組合：祝日に仕事をすれば、休日手当が付くわけではない。休日出勤の手当てを上げたかどうかは関係ない。

会社：夜勤や休日出勤をすれば総体的に収入は上がる。

組合：休日出勤を多くすればそうかもしれないが、しなければ増えないではないか。そもそも休日出勤など反対である。

会社：夜勤もある。

組合：夜勤の増加分など微々たるものだ。新人事・賃金の見直しによって、収入は結果としてマイナスになる。

会社：ならないように設定している。

組合：そのようなことはない。

会社：人によってはプラスになる。

組合：休日出勤を多くする人はプラスになるかもしれないが、多くの方はマイナスだ。

組合：祝日で、特に正月やゴールデンウィーク、お盆など、国民的な大きな休み期間である。この期間は他と違った特別なものだ。超繁忙期でもある。こういう時に働くということは明らかに特殊である。

会社：言っていることは分かる。

組合：そのための手当である。それをなくすということ自体、現場で働いている社員の苦労を分かっている。考えを改めること。

会社：現段階において改める考えはない。

組合：モチベーションが下がる。

会社：年間の休日が少ないわけではない。人が休んでいるときにも働くことが前提の会社である。

組合：だから特殊だと言っている。

会社：他の日に休んでいる。

組合：祝日の日に働いているから特殊だ。だから手当が出ている。

組合：家族にも負担になっている。

会社：感情的には分かるが、そういうことが前提の会社である。

組合：企業自体が特殊なのだ。我々はそういうことを前提としていない。特別な会社であるからこそ、特別な手当があつてしかるべきである。

会社：普通の会社が祝日に働くことが特殊だというのなら分かるが、特別な会社なのだから特別な手当はいらぬ。

組合：特別な会社だからこそ、特に特別なことに対しては出すべきだ。だから今も祝日手当があるのではないか。国鉄からJRになって、今までずっと祝日手当は必要だから付いていた。だから無くす必要はないと言っている。祝日手当を残すこと。

会社：夜勤や休日出勤を上げていることから、祝日手当は廃止する考えである。

組合：現場の多くの声である。祝日手当は廃止ししないこと。

割増賃金や他の手当も増額せよ！

組合：割増賃金をさらに増額すること。休日出勤をやるかやらないかは別であるが、休日出勤は200/100を求める。

会社：上げたものを4月から行うところなので、現段階では変更は考えていない。

組合：他はどうか。

会社：他もそうである。なお、未来にわたってこのままということではなく、今の段階では変える考えはない。

組合：その口ぶりでは何年か先に変わりそうな感じだが。

会社：それは分からない。

組合：非常呼び出し手当は増額したのか。
会社：額を下げて対象範囲を広げた。
組合：非常呼び出しを受ける社員は限られている。そうなると呼ばれる頻度が高くなる。そういうことを考えれば額を上げて報いるべきだ。
組合：準夜勤はどうか。
会社：すでに100円上げる提案をしている。
組合：もう100円上げるよう要求している。
会社：現段階上乗せはない。

職務手当の改善を！

組合：職務手当について、これではあまりにも低すぎる。改善すべきである。
会社：現段階そのような考えはない。
組合：提案後に矢継ぎ早に業務量が増えている。新幹線では車掌長の車内点検、特大荷物対応。のぞみ12本化で駅の輸送担当の業務も増える。
会社：車内点検に関しては、時間を越えた分は超勤対応する。さほど無理だという内容ではないと考えている。
組合：特大荷物も含めて確実に業務は増えている。増えたのだから何らかの手当があってしかるべきだ。
会社：感情としては分かるが、東京駅と他の駅とは差異をつけていない。
組合：中間駅はそもそも要員が少ないから、一人当たりの業務量が多い。
会社：お金とは別のことではないか。
組合：そういう実情だから職務手当を上げろと言っている。
組合：会社の業態が変わってきたから職場も変わってきている。実績だけではなく、それに見合っただ手当を出すべき。
会社：諸手当はトータルで1,000円プラスになっている。会社は結構持ち出ししている。
組合：それはまだ分からない。組合の試算ではプラスにはならない。持ち出しがあるかどうか分からない。来年、いくら持ち出した、または、いくら浮いたかの結果を明らかにしてもらいたい。
会社：結果を知らせることはない。
組合：乗務員の手当もこのままなのか。
会社：乗務員は他と比べて、相当高いと思うが。
組合：他もそうだが、相当下げられた。
組合：車両の交換が頻繁で新たな技術が求められる。そういうことにも手当が必要だ。
会社：新たな知識を得ていくことは当たり前のことだ。常に変化がありそれに順応していくことは当然のことだ。非現業もそうである。
組合：そんな単純なことではない。技術だけではなく本数も増える。仕事が増

える。

組合：会社は技術が変わることに順応することは当たり前だと言うが、新しい技術、新しい仕事内容が変わることについて、当たり前だとは考えない。やるが変わり、考えることが変わる。そういう変化に対してそれに対する手当は必要であり、組合はこれが当たり前だと考えている。会社の当たり前と組合の当たり前は全く違う。そんな簡単なものではない。

会社：変わることに対する負荷については分かるが、それも含めて給料を払っている。

組合：そこをなぜ含めるのか。含める必要はない。別に出すべきだ。それを含めた大幅ベースアップでも構わない。働いている側からすればそういうことだ。はなから当たり前だなんて言われると、冗談じゃないということだ。

何十年も変わっていない 自転車等の5キロ未満の通勤手当を改善せよ！

組合：自転車等の通勤手当について、5キロ未満の金額が国鉄時代から変わっていない。

会社：中央リニアの関係で、長距離、道が悪い等そのような通勤の方に報いるために改善した。5キロ未満は自動車で通う方もいないのではないか。

組合：5キロ未満の金額は国鉄時代から同じである。車でなく自転車通う人もいる。今の金額では自転車の駐輪場代にもなっていない。

会社：自動車ならばガソリン代やメンテナンス等に費用がかかるが、自転車はさほどかからないのではないか。

組合：自転車にもメンテナンスはあるし、そもそも駐輪代にもなっていない。消費税も上がっている。

組合：今回の改正は、リニア関係のためだけなのか。しかし実際は5キロ未満の人が割合として一番多いのではないか。

会社：どれくらいかは分からないが…、その人の判断でバスとかではなく、自転車で通っているものなので。

組合：他に通う手段がない人もいる。何十年も前から変わっていないのは時代にそぐわない。上げるべきである。

社宅使用料、持家取得一時金の改善を！

組合：社宅の使用料について、改善する気はないのか。

会社：社宅を必要としている人が入れない。一定の期間がたてば自分の家をもってもらうという考えなので、変更する考えはない。

組合：依然として一部の人が長期にわたり居住していると言うが、具体的に何人くらいなのか。

会社：手持ちがないので分からない。

組合：それは深刻なことなのか。

会社：…そういうこともあって、今回、社宅に関する年齢を引き下げた。

組合：社宅の戸数はどうなっているのか。

会社：手持ちがないので分からないが…

組合：相当減っているだろう。

会社：住宅購入の関係で制度を改めたので、持ち家を考えてもらいたい。

組合：買いたくとも買えないから社宅に住むのではないか。

会社：今の会社の給料でそうなのか。

組合：今の給料だから買えない人がいっぱいいるのではないか。

組合：何十年も主任に受からないし。400円しか上がらない給料で買えるわけがない。

会社：持家取得の一時金や住宅補給金も併せて考えてほしい。

組合：ならばそれをもっと厚くすべきだ。

組合：持家取得一時金の支給が満40歳未満というのが矛盾している。40歳過ぎて家を建てようとする人も多い。こんな制限を付けるから仕方なくいつまでも社宅にいるのではないか。

会社：今回はこのように線を引いた。

組合：今後見直すか。

会社：永遠にこのままということではない。

組合：早急に見直すこと。

障害休暇は一方的でなく、適切に対応しろ！

組合：障害休暇の関係であるが、前回の協約改訂時の回答と内容が変わっているが、考えが変わったのか。

会社：台風の時の申し入れに対する回答と同じ内容だと思うが、考えは変わっていない。障害休暇は結果として認めるもので、あらかじめ、前もって障害休暇にすることはない。あらかじめ、台風などで出勤できないことが分かっている社員は、勤務変更等の検討をして、それでもなおかつ出勤できない時は障害休暇となることもある。仕事に出かけたところ、電車が動いていなくて、動く見通しもないような時は障害休暇となる。

組合：障害休暇とは、何らかの原因で公共交通機関が動かなくなって会社に行けなくなったときに休暇となる。

会社：そうである。

組合：回答の「あらかじめ出勤できないことが分かっている」というのは、計画運休をみたいなことを指しているのか。

会社：まあそうである。

組合：計画運休なら、電車が止まっていることがあらかじめ分かるが、大体は、

駅に行ってから分かる。

会社：会社も障害休暇を出さないと言っているのではなく、駅に行って、電車が動いていないということを連絡してもらって、それなら障害休暇ですねということになる。

組合：それならこういうことはどうか。朝駅に行った。電車が止まっていた。動く見通しはなし。会社にその旨を連絡した。そうしてら会社は、駅で待機していろと指示した。ところが全然動かない。いつまで待っているというのか。こういうことが実際あった。こういうときは障害休暇の判断をしろということだ。会社は適切な判断などしていない。

組合：計画運休のときもそうだ。会社はあらかじめ検討するなどと言っているが、前日の夜遅くに、人が寝ているのに電話をかけてきて、「出勤時間が21時になりました」って言うから、「電車が動いていないので行けない」と応えたら、「朝は動いているから来てくれ」と言う。「指示か」と聞いたら「お願いだ」だと。滅茶苦茶なことを言っているしやっている。出て来てくれと言うのなら、出ていった時間から労働時間にするとか、そういう検討をすべきだ。「お願い」などという詭弁は止めるべきだ。

会社：結果出てこれなかった方は障害休暇となった。

組合：当たり前だ。

組合：自動車の通勤についてであるが、不可抗力で通勤できなかつたときは障害休暇と認めるということで良いのか。

会社：不可抗力により通勤できない時はそうである。

認められていない通勤経路による 通勤強要はやめろ！

組合：認められていない通勤経路でなければ出勤できない時間の仕事に何度も就けている事象が発生している。このような不当なことに対して本社から指導できないのか。

会社：直接指導はできない。

組合：出向先での話である。所定の経路では通勤できない時間の仕事に何度も就けている。本人が会社に対して出勤できないと言っているにもかかわらず、無視して就けている。こんなこと認められない。

会社：通勤経路のA経路B経路があり、B経路を申請していただければ問題ない。

組合：やり取りの結果、そうなった話だ。出向先で会社は、そんなこと関係ないというような対応をした。最初から素直に説明すればいいものを、説明もしないで通勤できない仕事を執拗に就けた。嫌がらせ以外の何ものでもない。こんな事今後もうないようにすること。

会社：何かあったら言ってもらいたい。

現状にそぐわない原則出向は廃止せよ！

組合：出向先会社について、出向先会社は関連会社または団体等とあるが、これはグループ企業の範疇のことと考えるがどうか。

会社：そうではない。関連会社だけならば関連会社と明記する。

組合：団体等とあるが、関連のある会社ではないのか。

会社：54歳以上の原則出向は、広く雇用の場を確保するという事なので、出向先は多岐にわたるという考えである。

組合：業務上の必要に基づきとあるが、具体的にどういうことか。

会社：人事異動の話なので、配転同様、出向も業務上の必要に基づいて本人の適性、能力、希望を勘案して行う。業務上の必要性というものは多岐にわたる。

組合：希望を勘案するで良いか。

会社：勘案はする。

組合：しかし本人の同意は前提としないとなっている。

会社：同意が前提となるとは考えていない。

組合：希望しない、行きたくないと言っても行かされるのか。

会社：そうである。医学的な見地から駄目だということがあれば、そのような観点から行かせないこともあるかもしれないが、基本的には同意が前提ではない。

組合：関連でもない全く別の畑の会社なのに、適正も能力も関係ないと思うが。

会社：全員が全員希望通りとなればそれでいいが、必ずしもそうはならないケースがあることは理解していただきたい。

組合：車両所の組合員が、関連会社でない警備の会社に出向の話がきている。本人はこの出向を希望していない。車両所から関連会社以外の警備会社へ行くための本人の適性、能力っていったい何なのか。何でこれが業務上の必要性となるのか、さっぱり分からない。

会社：個別のことなので。

組合：個別の方が分かりやすいから話した。

会社：総合的な勘案なので、人事異動とは色々な要素があって、業務上必要性があってその考えに基づいて実施している。

組合：全く適性、能力、希望に合致しないことだ。業務上の必要性で言うなら、車両所の要員が余っているからなのか知らないが、それだとすれば、何でわざわざ何の関連性もない警備会社に行かせるのか、それならば近くのSMTではだめなのかということも考える。組合の考えを言うと、会社の言う業務上の必要性は、職場から東海労役員を排除することだ。

会社：それは違う。

組合：絶対違うか。

会社：違う。

組合：関係ないところに行かせるから、そう勘繰る。

組合：原則出向自体、あともう何年もない制度だ。しかしまだ実際終わっていない制度だから、組合の要求を受け入れてもらいたい。

組合：60歳を前にして、関連でもない別の会社に行くことは、全く違う仕事をすることであり大変な目に合う。身体がもたない。65歳まで働けない。

組合：体調が不調になったときは変更せざるを得ない。

会社：それはそうである。

組合：そもそも、会社としてもったいないと考えないのか。60歳まで仕事に精通してきた優れた技術力を持った経験豊富な社員をみすみす手放すことになる。少子化で労働者人口が減少している中で、大ベテランの労働力は何人分もの力になる。

会社：総合的な勘案なので。

組合：勘案の仕方が間違っている。

組合：関連ならまだ安心できる。

組合：いや、基本は本体に残すべきだ。

出向に関する特別措置、出向作業手当の改善を！

組合：特別措置において、出向先で乗務員を行う場合は、本体と同様、年間の労働時間を1,715時間とするべきである。

会社：特別措置は出向先との労働時間の差異を配慮するもので、出向先の労働時間については出向先の労働時間となる。

組合：出向先ではなく、本体が措置を認めればできる話だ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：出向先の労働条件について、会社は責任をもたないのか。

会社：出向会社の労働条件に会社は何もできない。ただ、法的に問題がある場合などは意見する場合がある。問題があれば言っていただきたい。

組合：出向先の休日数や労働時間について、本体と合わせる考えはないか。

会社：出向先の労働条件は、出向先会社の労働条件となる。

組合：出向会社の休日が120日に満たない場合、賃金で払えないのか。

会社：特別措置で配慮している。

組合：金額が低い。休日出勤手当で補償せよ。

組合：出向作業手当は15年前のものである。改善すべきだ。

組合：出向しているJRCPのパーカーは48,000円だが、警乗している全日警の警備員も48,000円なのか。

会社：分からない。

受検しやすい健康診断とせよ！

組合：健康診断の予約が取れない。

会社：問題があるという認識はない。期間中にできなければ別の場所で受けることができる。

組合：区切りを明確にすれば取りやすくなる。

会社：期間が短くなるので逆に受けづらくなるのではないか。

組合：東京の運輸所での混雑の一番の原因は、幹鉄事の非現業の人が勤務開放で受けにくるからである。彼らは品川本社でやれば良い。品川本社はいつもガラガラだ。

会社：人の量も考えて今の形で行っている。

組合：現状がひどいから言っている。

組合：遠隔地での受検は日勤指定できないか。

会社：自己の時間が基本である。

組合：社員の健康管理は会社が責任をもって行なうべきだ。日勤指定や勤務免除、受検箇所の自由選択、退職後の石綿検診等について改善すること。

以 上