

「新しい人事・賃金制度等」の見直しは、 まだまだ問題だらけである！

今年の4月1日より、いよいよ「新しい人事・賃金制度等」の見直しの制度が実施されますが、本部はまだまだ問題が山積みになっているこの制度では、妥結をできる状況ではないと判断しました。

1月30日に、申第20号「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する申し入れを会社に提出して、3月6日に団体交渉を開催しました。

本部が問題であるとしている事柄は、まず一つ目に、職務手当は労働密度が上がっても一定額であり、現状と比べると働き損になるのではないかとこのところでは、二つ目は、新幹線モニター制度の廃止で、新幹線定期券が支給されますが、社会保障費が増額になる他、高年齢雇用継続給付金が現状と比較して減額ないし支給されなくなるなど、大きな損害を被ることです。

私たちは、より良い労働条件を確立するために、最後まで諦めずに会社と交渉を継続していきます。

申し入れの内容と回答は、以下の通りです。

「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する申し入れ

「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関して組合としては、まだまだ問題が多く、妥結できるような状況でない。

来年度から、労働密度がいくら上がっても職務手当は一定額であり、現状と比較して働き損となる。

通勤手当は、新幹線モニター制度が廃止され新幹線定期券代の支給になることから、社会保障費が現状と比較して増額となり、J R 東海で働く者としてのメリットがなくなる他、高年齢雇用継続給付金の現状と比較して減額ないし無くなるなど、大きな損害を被る。

より良い労働条件を確立するために組合は、まだまだ議論が必要である。

以下の通り申し入れをするので団体交渉を開催すること。

記

1. 新幹線乗務員（車掌長・列車長）に、東京駅到着列車のグリーン車の車内点検を実施させようとしているが、手当を下げておきながら業務内容を増やすことは認められないので、車内点検業務を中止すること。

【回答】

ダイヤ改正により東京駅在線時間が短縮し、1時間あたりの列車本数が増加する中で一部号車については、車掌が点検業務を行うことが効率的な業務執行体制という観点で、現時点においては最も適切であると考えているので、中止する考えはない。

なお、三世代鉄道の建設・運営といった業容の変化、社会環境の変化等に対応すべく、本年4月に実施する人事・賃金制度の見直しにより、諸手当等の労働条件はより高い水準となるので、手当を下げたという認識はない。

2. 新幹線乗務員の労働条件は、車両のN700系に統一されることでスピードアップがされ労働密度が高くなる。現状以上の労働強化を行うのであれば、1日の労働時間を短縮すること。

【回答】

乗務員の一日本準労働時間は7時間としており、これを短縮する考えはない。

3. 新幹線モニター制度が廃止されることを理由に、長距離通勤でなく近くの職場に転勤を希望する社員は、本人の希望する職場に転勤させること。

【回答】

新幹線利用特認制度より、広範囲の社員が新幹線定期券により通勤できる制度を導入していることから、新幹線利用特認制度が廃止されることを理由に、本人の希望する職場に転勤させる必要はないと考えている。

4. 新幹線定期券を支給されている社員が新幹線定期券でなく、自由席特急券代金での支給を希望した場合は、自由席特急券代金を支給すること。

【回答】

自由席特急券を利用した通勤を認め、自由席特急券にかかる通勤手当を支給する場合、会社が自由席特急券の使用状況を確認することが困難であることから、東海道新幹線を利用した通勤を希望する場合は原則として、新幹線定期券を利用して通勤することとしている。

5. 祝日手当は、廃止しないこと。また、新たに最繁忙期手当を新設して、年末年始、ゴールデンウィーク、春休み、夏休み、シルバーウィークに支給すること。

【回答】

業務の中身よりも、夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性により比重を置いた賃金体系とすることを目的として、割増賃金について準夜勤・夜勤・休日勤務の支給割合を引き上げ、祝日手当を廃止する旨の提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

6. 退職手当累計ポイントは、65歳まで加算すること。

【回答】

退職手当累計ポイントを、65歳定年制を前提に再配分するという考えもあり得るが、60歳で基本給が75%になり、管理者については役職定年となるなど従来と働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生のひとつの節目として退職する社員もいるであろうことから、そういった社員が現行制度より不利益とならないよう退職手当制度については現行通りとし、60歳到達時点以降は、原則として退職手当累計ポイントは増加しないこととするといった提案を昨年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

7. 永年勤続者表彰は、現行制度を維持すること。

【回答】

定年年齢が65歳に変更されるに伴い、会社人生を40年余りにした時に、概ね10年毎の節目で表彰及び報労を行っていくことにしたものであり、これを改める考えはない。

8. 運転無事故表彰制度は廃止せず、全社員を対象とした無事故表彰制度を新設すること。

【回答】

今般の人事制度の見直しにおいて、社員が退職まで健康で生き活きと能力を発揮するとともに、三世代鉄道の建設、運営といった業容の変化、社会環境の変化などにも適切に対応すべく人事制度を構築する中で、当社の業務運営にかかわる全てが重要な業務であることから、運転業務に従事する社員のみを表彰する制度である運転無事故表彰を廃止することとしたため、これを改める考えはない。また、全社員を対象とした無事故制度を新設する考えはない。

《主なやり取り》

職務手当が提案され、他労組が妥結したあとに業務を追加したなら、手当も見直すべきである！！

組合：「新しい人事・賃金制度等」の見直しが提案され、議論して、手当が下

がったという認識の中、他労組が妥結した後に、車掌長の業務が追加されたなら、それなりの手当を見直すべきである！

最初の提案時に、車掌長がグリーン車の点検業務をすることは業務内容に入っていなかったのであるから、労働条件が違うのではないか？

会社：業務の内容は時代等によって変わってくるものであるので、この業務が増えたから手当を上げる。この業務が減ったから手当を下げるといったものではないのではないか？。

新幹線車掌長の業務については、地方（新幹線地本・新幹線関西地本）で議論されている。これによって影響があるとは考えていない。

組合：車掌長の負担は大きいのではないか？

車掌長は車内点検だけではなく、遺失物があれば、その遺失物を遺失物取扱所に持って行き、そこで遺失物授受書を記入して、遺失物係員と相互に確認しなくてはならない。

休憩時間が削られ、食事も摂れない場合も出てくる！

遺失物を見落としたら、なんで見落としたのか責められるのではないか？

会社：休憩時間まで食い込んでしまったら、その時間はしっかり超勤として手当を支払う。

行路作製の話になってきているようだが、・・・。

組合：そもそも、行路作製のルールも守られていないことがある！

これから始まる、特大荷物の対応等、全てが車掌長に負担が掛かってきている。

特大荷物の対応も、職務手当の提案がされた時には何も提案されていない。この業務も増えているではないか？

会社：業務の量で手当を支払っているのではなく、車掌長という職務に対して手当を支払いしている。

組合：車内点検は、どうしても車掌長でなければならないのか？

折り返し列車なら、車内清掃時にSMTに依頼しても良いのでは？

会社：いろいろと検討した結果、車掌長に点検していただくのがベストとなった。

組合：ここは、組合としては譲れないところである。

対立である！

新幹線モニター制度が廃止され、高年齢雇用継続給付金等の公的機関からの補助金などの支給を受けられない！

組合：新幹線モニター制度が廃止され新幹線定期券が支給されることで、年収

が増えて、高年齢雇用継続給付金の支給がされなくなったり、減額される人が多く出ることになる。これでは、専任社員で働く意味がなくなり、貴重な労働力を失うことになりかねない。

米原地区に居住していて大阪地区で勤務している社員や専任社員を、名古屋地区の職場に転勤させて、大阪地区に居住していて名古屋地区の職場で勤務している社員や専任社員を大阪地区の職場に転勤させることは出来ないのか？

会社：長距離で通勤する方には、寮を提供して職場の最寄りに住んでもらう措置をしているので、これを理由に転勤させることは考えていない。

組合：同じ仕事をする職場があるなら、お互いに都合の良い職場で働くことが出来るようにすれば、専任社員の方が高年齢雇用継続給付金の支給を受けられて、更に働くことが出来るのなら専任社員の労働条件も良くなるのではないのか？

組合として、対立を確認する。

新幹線定期券ではなく、自由席特急券代金での通勤手当を支給することは出来ないのか？

組合：高年齢雇用継続給付金だけではなく、若い年代や中堅社員でも、公的機関から補助金を支給されている人が、新幹線定期券になることで補助金を支給されなくなるのではないかと不安を感じている社員もいる！

会社：自由席特急券を通勤で確かに購入した証明をすることが難しいため、自由席特急券だけでの支給をすることは考えていない。

組合：その都度、領収書を提出すれば良いのではないのか？

会社：その領収書は、確実に通勤で使用するために買った自由席特急券の物だと証明することは難しい。定期券ならば継続の印で、支給した通勤手当で購入したことが確認出来る。

会社としては、不幸な社員を出したくない！

組合：と、言うことは、会社は社員のことを信用していないということですね？

会社：信用していないわけではない。

自社管内であれば、自由席特急券を購入しないで在来線で通勤することが出来てしまう。そうすると、処分をしなくてはならなくなってしまう。

組合：会社が予め、通勤分の自由席特急券を支給すれば良いのではないのか？

会社：事務の人の仕事が大変になるのではないのか？

他に良い方法があれば、検討する余地はある。

組合：こちらから良い案があれば、提案させてもらう！

- ・ 祝日手当を廃止することは、納得出来ない！！
 - ・ 退職手当累計ポイント・永年勤続者表彰・運転無事故表彰を廃止することやめること！
- 上記の要求は、春闘の団体交渉で交渉していますので、そちらの業務速報を参照して下さい。

以 上