

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第7回団体交渉 改訂された人事賃金制度等について議論

本部は9月7日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第7回団体交渉を行いました。

本題に入る前に本部は、「新しい制度が始まり、賃金を調査した結果、みんなマイナスになった。特に、祝日手当の廃止が大きな要因だ」と、会社に制度の検証の有無を問い糺しました。会社は「総支給額は圧倒的に増えた」と、現場とかけ離れた回答をしました。そして、本部は「協約を締結拒否ありきで交渉をしているわけではない。会社は何かしら譲歩すべきである」と主張し、要求項目の議論に入りました。

60歳以降の基本給減額（75／100）、定期昇給廃止について、本部は「定年延長をしたのだから、原資は増えて当然。働く意欲を損ねる制度は改善すべきだ」と訴えましたが、会社は「60歳までの賃金を多くして、それ以降の賃金を急激に下げるよりも、急激に減額しないように、賃金カーブをならした」と回答しました。本部は「社員にはそのような実感はない」と反論しました。

50歳までに全社員がC1等級以上の昇格という要求について、会社は「競争である以上認めない」と回答しました。本部は「賃金格差が広まる。見直すべきだ」と主張しました。

各種手当の増額の要求について、会社は「制度が始まったばかりであり、増額はしない」と回答しました。本部は「それでも手当は少ない」と主張しました。特に、祝日手当については現場社員の意見・不満をぶつけました。会社は祝日勤務の特殊性を認めつつ、「特殊性を享受するため、夜勤や休日出勤の手当に充てた」としました。本部は「特殊性を認めるなら、祝日手当を廃止する理由はない」と訴えました。そして、「現場では年末年始、GW問わず仕事をしている。あなたたちは、そういう現場の気持ちが分かっていない。では、団交を元旦にやるつもりはあるのか」と問い詰めたところ、顔色が変わりました。

無事故表彰制度について、会社は「無事故は社員の努力」と認めつつ、「全ての業務が重要」と回答しました。本部は「現場社員のモチベーションが下がれば事故が発生しやすい。制度は復活させよ」と主張しました。

最後に、リニア建設について、本部は「静岡県知事との話は進めるのか。経営破綻したら誰が責任を取るのか」と質問したところ、会社は「県知事との話は真摯に進める。当社は健全経営だから、経営破綻のないように進める」と回答し、責任の所在を曖昧にし、核心の議論を避けました。

《主なやり取り》

制度の見直しで支給が減っている！

組合：議論の前に確認したい。制度が改められ5カ月がたった。会社は平均1000円収入が上がると言っていたが、実績はどうなのか。

会社：支給総額は確実に増えているが、超勤の跳ね返りの計算が複雑で正規には計算されていない。

組合：組合が調査したところ、昨年と比べて支給総額は減っている。減り方も大きい。

会社：何が減っているのか。

組合：5月分の祝日が多い。

会社：全員が全て増えるとは言っていない。個人によって差はある。

組合：改正された制度では、超勤をすれば増えるということはある。しかし、昨年も今年も超勤をしていない6月で比較して、支給額が26000円も減っている。

会社：働いてくれた方に報いるように、超勤をすれば増えるようにした。

組合：そもそも組合は超勤を前提とはしない。

組合：調査したところでは、総支給額がほぼ10000円ほど減収している。増えたという者はいなかった。これが現場で働く組合員や社員の切実な実感だ。

会社：貴重なご意見をいただいた。しかし、乗った回数にもよるし、起こり得ることではある。

組合：実感として、制度が改訂されて5カ月たって、誰一人制度が変わって良かったと評価する者はいない。今のうちにきちんと改善すべきであると考える。

組合：ベアや昇給があつて、それなのに昨年よりも下がっているということだから、改善が必要だ。

組合：今回この制度の改善要求も相当絞って要求している。何も改善されなければ当然協約は結べない。しかし、はなから結ばないことが前提ではない。しっかりと考えてもらいたい。

組合：改訂された人事賃金制度で、会社として想定外のことはなかったのか。

会社：新型コロナに関する状況もあり、比較自体が正確にできないことはある。まだ、5ヶ月なのでもう少し時間が必要だ。

給料の頭打ち、目減りを改善せよ！

65歳まで賃金、退職金の上昇を！

組合：本題に入るが、50歳以上の在職条件の見直し、60歳以降の昇給について会社の考えは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：定昇が50歳から400円で60歳からはゼロ、60歳から給料が75%というのはどう考えても納得できない。

会社：50歳から60歳まで、昇給が全くなくなるわけではない。

組合：定年が70歳までという会社もあり、この先そうなるかもしれない。こんなに早く給料が頭打ちになってはやる気が失せる。

組合：そもそも定年を65歳にしたわけで、そうならば原資をそれに併せて負担するのが当たり前のことではないのか。しかし、原資を増やさないように調整しただけの制度でしかない。やることがせこい。

会社：今までの専任社員の制度と比べて、原資は明らかに増えている。色々なやり方はあるかもしれない。定期昇給を残して60歳からの75%を考え直すとか。

組合：組合は、そのままの状態でも65歳まで積み上げることを求めている。会社の団交委員もその方が良いでしょう。

会社：誰もがその方が良いと思うことは理解はできるが、それはお金が無尽蔵にあればの話である。

組合：対立。

組合：60歳以降の、その生活給たる調整手当や扶養手当を払わない考えは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：60歳以降も同じように生活しているのが現実である。対立。

組合：給料も上がらない、生活給も取られる。昇格もできないというのでは何もないに等しい。C1への補償を考えるべきだ。

会社：主任への昇格は、主任手当も付くのでB年限はない。

組合：主任への昇給試験が難しすぎる。頑張っている人が10年も受け続けている。頑張っている人が報われていない。報われるようにするべきだ。

会社：競争して合格する制度で、何年受けて合格というのはS3までである。

組合：30台でS3になり、50歳まで落ち続けている。そういう人は意欲があるし主任にすべきだ。

会社：受けている人は皆さん頑張っているんで、比較して決まる。

組合：制度の説明のときに、生涯賃金モデルで大卒のS等級での退職賃金のモデルがなかった。そういうモデルがないのか。

会社：覚えていない。

組合：対立。

組合：退職ポイントの加算についても考えは同じか。

会社：そうである。65歳までの加算ではなく、65歳まで均すというやり方はあるかもしれない。しかし、60歳で辞めて新たな人生設計を考えている人もいますので、60歳が節目と考えている。

組合：これから60歳でやめる人はいないと思うが。

会社：今専任社員でも65歳まで働かずに辞める人がいる。

組合：専任と今後の定年とは違う。65歳定年制なのだから65歳まで積み上がっていくのが当たり前だ。60歳で辞める人と、65歳で辞める人の退職金と同じことが逆に変である。会社は変でないという考えなのか。

会社：そうである。

組合：その考えはおかしい。

会社：専任社員は報労金があるから。

組合：専任は別のこと。これからの人は、積み上げがあつてしかるべき。60歳と65歳の退職金と同じでは公平でない。

会社：60歳で辞める人は早くもらうだけである。報労金の分の原資を50歳から60歳の定昇、60歳からの75%の方に振り分けた。

組合：何を言っているのか、理解できない。せこくやってるだけだ。見えづらいし分かりづらい。組合の要求の通りに上乘せすれば良いだけの話だ。対立。

組合：シニア契約社員は、選ばれた者しかできないということか。

会社：そうである。今まで通りの扱いである。今後法律が変われば取り扱いも変わることはある。

組合：募集の掲示はあるのか。

会社：職場によるのではないか。必要な人を必要な箇所で決める。

組合：現状シニア社員はどれくらいいるのか。

会社：把握していないが、あまり聞かない。

組合：希望があれば採用すること。

特殊性の持ち替えはごまかしだ！ 祝日手当廃止によって支給額減額！

組合：諸手当について、要求している中で改善できそうな、またはそれに近い項目はないか。

会社：分からないが、組合の熱意を感じるのは祝日手当である。

組合：非現業は祝日が休みだから問題を感じないかもしれない。

組合：収入の減額の理由は祝日手当がなくなったことである。譲れない線である。

会社：祝日はあたる人とあたらない人がいる。それならば、E単価を150に戻して祝日手当を復活させるよりも、E単価が160の方が多くの人に渡ると思うが。

組合：祝日は特別だ。だからこれまで手当が出ていた。

会社：祝日にこだわるよりも、夜勤とか休日勤務で割増された方が喜ばれるのではないか。

組合：それはそれで上げれば良いだけの話だ。

会社：これもあれもという考えはない。
組合：会社は、これまで認めていた特殊性をなぜ撤廃したのか。
会社：この祝日の特殊性よりも、他の夜勤と休日勤務の特殊性に注目した。祝日の特殊性がなくなったとは思っていない。
組合：手当をなくしたのだから、特殊だと思っていないということではないか。
会社：みんなが特殊性を享受するように、夜勤と休日勤務に振り分けた。
組合：年末年始に働くのは特殊だ。
会社：言っていることは分かる。そこを取るか、夜働くことや休みに働くことを取るかと考えたときに、後者を取った。
組合：別に横に持って行かなくとも良いではないか。こっちのものをそっちにという考えがせこい。こっちはこっち、そっちはそっちで何が問題なのか。
会社：その考えはない。
組合：祝日の特殊性を低く見るのは非現業の考え方だ。
会社：休みは割り当てられたものだ。非現業、現業は関係ない。
組合：祝日に働く思いを感じるために、団交を祝日にやったらどうか。元旦にでもやってみたらどうか。
会社：やる意味が分からない。その日にやる必要性がない。
組合：例えばの話だ。ムキにならなくても良い。
組合：正月やゴールデンウィークに働くのは特殊だ。祝日手当を出すべきだ。対立。
組合：フレックス通勤によって、高齢者は給付金がもらえなくなった。その分補助をする手当てを付けたらどうか。
会社：そのような考えはない。
組合：考えがないのなら代用証を復活させるとか考えたらどうか。
会社：そのような考えはない。
組合：専任社員の負担を減らしたい思いから、手当で少しでも補助できる手当として考えた。
会社：そのような考えはない。
組合：諸手当について、全ての項目で対立である。

職務手当等特殊勤務手当の改善を！ 職務手当支給条件の改善を！

組合：特殊勤務手当について、少しは譲歩する考えはないのか。
会社：そのような考えはない。
組合：非常呼び出し手当は当日の呼び出しとしているが、会社は台風のときは前泊をしても出勤して来いと言っている。
会社：非常呼び出し手当は、当日に来てもらいたいときに出すという考えである。

組合：夜中に今すぐ来いと呼び出して、その手当が4000円というのは安すぎる。

会社：高ければ高い方が良いかもしれないが、現在の金額で妥当だと考える。

組合：対立。

組合：職務手当についてもそうか。

会社：そうである。

組合：職務手当の支給条件についてであるが、私傷病等で連続して30日以上休んだ場合は出さないとあるが。

会社：仕事をしている人としていない人の公平性を考えると、ある程度の期間休んだ人には払わないとした方が、一生懸命に働いた人に対して公平であると考える。

組合：期間は30日間。私傷病等で。

会社：そうである。

組合：退職前提の年休処理で支給されなかったことがあり、問題だと追求した。

会社：ご意見をいただいて良かった。

組合：私傷病等とあるが、私傷病の他には何があるのか。

会社：私傷病に限定しなかったのは、他にも何かあるだろうと考えたもので、特に何かあるとは考えていない。年休消化で休んだときもあてはまると考えたが、お話をいただき、あてはめるべきではないと判断した。

組合：そのときに支払わなかったのは、単に30日だけで判断したからなのか。

会社：そうである。

組合：条文を作るときに、私傷病に等を付けた。他の想定はなかったのか。

会社：話した通りである。

組合：休職はどうなのか。

会社：休職は当然支給しない。

組合：職務に関して出勤していたら払う。

会社：当然払う。ただ、在宅の日勤などのケースもある。

組合：在宅の日勤が30日以上続いたら払わないのか。

会社：そういうケースはないが。

組合：払わないのか。

会社：30日以上その職に就かなかったときは支給しないということが前提である。ただ、私傷病等という言葉がなかったら、30日以上職に就かなかったときは無条件で支払われないということになる。そうならないケースを残すために私傷病等を付けたと考えてもらいたい。

組合：もともと会社は、年休消化の場合には払う気がなかった。

会社：年休消化のケースを想定していなかった。単純に30日以上という考えであった。

組合：在宅の日勤のときは払わないのか。

会社：何を指示されるのかによるが、分からない。職務に従事するような指示

があれば払われるだろうが、単に家にいろというものであったら従事しているとは言えないと思う。

組合：会社の考えがはっきりしていない。

会社：業務の指示かどうかだと思う。

組合：家にいろという会社の指示だ。

会社：指示の中身で、課題を出しているところもある。

組合：中味も何も、会社の指示で在宅しているというものだ。指示を出しているのは会社だ。在宅日勤中に呼び出しもしている。在宅日勤は全く除外にはならない。

会社：何を指示されたかということである。

組合：家にいろという指示だ。指示は指示だ。

会社：そういうケースがあったときに判断する。

組合：消化でない年休や休みで30日以上のはきは。

会社：そういうケースがあったらそのときに判断する。年休の消化の件は指摘をいただき感謝する。

組合：そもそも職務手当は職名に対する手当である。会社もそう言っていた。

会社：支給条件は書かれている通りである。

組合：また問題があれば言うので真摯に対応すること。

会社：了解。

無事故は当たり前のことではなく努力の賜だ！ 安全無事故表彰を廃止するな！

組合：表彰制度は変えないのか。

会社：今は変えない。

組合：年代で効績章をめぐって不公平感がある。

会社：そうかもしれないが、永遠に変わらないということではない。

組合：今度はなくしてしまうということか。

会社：今は変えたばかりなので。

組合：無事故表彰について、会社は無事故が当たり前という考え方なのか。

会社：無事故は皆さんの努力の賜だと考える。

組合：そう、努力の上に無事故がある。その考えは一致するか。

会社：一致する。

組合：ならば、その努力は称えるべきである。しかし会社は、全てが重要な業務だから特に表彰する必要はないという考えである。会社の考えは逆である。

会社：乗務員は職務手当が他よりも厚くなっている。そういうところで報いている。

組合：職務手当はそういうものではない。そもそも乗務員の職務手当は減額さ

れている。

組合：モチベーションの問題や、目標という観点もある。そういうものを奪うのは間違いだ。

組合：表彰をしてほしいから無事故で頑張っているわけではない。確かに当たり前のことをしているにすぎない。ただ、その当たり前のことを積み重ねるという努力は簡単なことではない。その上に安全というものがある。会社が言うような、職務手当で手当てしているから十分などとそんな簡単なものではない。ここは会社との考えが全く違う。つくづく冷たい会社だ。やはり会社は無事故は当たり前だという感覚だ。努力を認めていない。

会社：そのようには思っていない。

組合：ならば安全表彰は残すべきではないか。

会社：乗務員だけでなく、全ての業務が重要である。

組合：全ての業務で安全表彰を行えば良い話である。対立。

組合：社宅の使用料を安くする気はないのか。

会社：変更しない。社宅以外にも住宅補給金とか、承認住宅の制度もある。

組合：社宅に空きはないのか。

会社：ほぼ入居している。

組合：使用料が高すぎる。対立。

協約の妥結は回答次第！ リニア建設破綻の責任は誰が取る？

組合：改めて言うが、はなから協約を妥結しないわけではない。妥結するにはそれなりの成果が必要だ。何も変わらなければ妥結とはならない。

会社：何かが変われば妥結するのか。

組合：その内容による。会社は組合の考えを十分考慮して回答するように。

組合：リニアの関係で質問するが、静岡県知事との関係はどうしようとしているのか。

会社：真摯に丁寧に向き合って話し合いを進めていく。

組合：万が一破綻した場合は誰が責任を取るのか。

会社：そうならないように健全経営に努める。

組合：それは言い逃れか。

会社：言い逃れではない。

組合：責任の所在は社長なのか。

会社：そうならないように健全経営に努める。

組合：ほぼ間違いなく破綻ではないか。

会社：間違いはないなんて…そんなことまだ分からない。

以 上