

業 務 速 報

NO. 1251
2021. 3. 15
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

2021年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 祝日手当を戻せ！ 各種手当を増額せよ！ 改訂新人事・賃金制度は不平等だ！

本部は3月10日、「2021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24号）に基づく、第4回団体交渉を開催しました。今回は、改訂新人事・賃金制度に関わる要求について議論しました。

各種手当、60歳以降の基本給75%、定期昇給廃止、扶養手当等の廃止、退職手当累計ポイント算定などについて、本部は「金がかかるときに賃金が上らないと生活が苦しくなる。若い社員が働く意欲を失う制度だ。新制度になってから、多くの社員の年収がかなり減った」と主張しました。本部は特に、祝日手当にこだわり主張しました。また、社宅使用料について、本部は「昇進制度で昇格しない社員の賃金が低いから、家を買えない。年末手当が低額だから持ち家を検討していた社員があきらめて社宅に入るしかない」と主張しました。

しかし、会社はことごとく社員の切実な要求に耳を傾ける気はありませんでした。

〈主なやり取り〉

新制度で収入が確実に減った！

組合：改訂新人事・賃金制度で会社は「手当は平均1,000円上がる」と言ったが、しかし、現実下がっている。支給総額は上がっているのか。

会社：そうである。

組合：どのくらいの数字か。計算したのか。

会社：超勤も含むので、複雑すぎて計算できない。人件費総体としては、確実に上がっている。

組合：そんなはずはないだろう。計算したら、67万円の減額だ。年末手当で30万円減額で、それを無しに計算しても37万円の減額だ。

会社：休日勤務の関係ではないか。単純に比較はできないと思う。

組合：乗務員のほとんどが減額だ。減額された分、他の職種の社員の収入になるということか。

会社：同じようなボリュームで休日勤務をやれば、減額にはならない。今年は、超勤がないから下がっているかもしれない。同じ状態で比較すると、1,000円は上がる。制度改正を提案したときは、こんなコロナ禍の状況になるとは思っていなかった。比較対象が変わってしまった。

組合：超勤をやらないと上がらないということは認めるのだな。

会社：そんなことはない。少なくとも、乗務してない状況を去年に当てはめれば、絶対に上がっているはずだ。一時帰休以外の乗務した日を去年の乗務したときの特勤手当に当てはめれば、確実に上がっている。乗る回数によっても違ってくる。今年は、乗らなくても同額の職務手当が出る。旧制度のままだと、確実に下がっている。

組合：働いた実感としては、少なくなっている。

会社：そういう人がいることは否定はしないが、月額で手当が保証されているから下がらない。

組合：この問題で他労組からの意見はあるのか。

会社：金額的なことはあまりない。

組合：10徹乗務した人と、業研などで降りて5徹しか乗務しない人と手当が同じということは、事故のリスクを考えると納得いかないという声が出ている。

会社：そう考える人がいると思う。例えばケガをして乗務できない方にも満額出るから、そういう人にとっては良かったと思う。

組合：働いた分は生活給としてほしいので、乗った人と乗らない人とで、不公平感がある。

会社：調整手当も扶養手当も、たくさん乗ったとしても変わらない。月額で支給するという思想である。列車本数がかなり減っているから、手当は増えている。

組合：総人件費の計算はどういうやり方なのか。

会社：支給の実績が残っているから、それをトータルする。今年は超勤が減っている。

組合：どのくらい減ったのか。

会社：よく分からない。休日勤務はほぼなくなったのが大きい。単純に比較できないというのが本音の回答。

組合：会社は、新制度にする理由は「手当の制度が複雑で賃金の計算が大変」と言ったと思うが。

会社：そうである。

組合：誤支給は減ったのか。

会社：かなり減った。

働き甲斐があるように50歳以降の賃金を改善せよ！

組合：50歳以降の定期昇給が400円とは納得いかない。

会社：60歳になってからもたくさんもらえる。どこでもらうかだ。専任になって下げるのがいいのかどうか、発想には応えたつもりだ。

組合：75%だ。金がかかる年代ではきつい。

組合：生涯賃金を新旧それぞれの制度に当てはめた場合、自分の賃金がどうなるか計算はしたのか。

会社：してない。自分は新制度なんだということしか思わない。

組合：制度が運用されたら、大変だと思う社員が出る。

会社：60歳になれば、今の専任社員よりももらうことになる。どこでもらうかだ。制度の思想は、長く働いてもらうということだ。途中で辞められる損になる。

組合：社員が働き甲斐を持って働けるように、もっと会社から原資を持ち出すべきだ。

会社：50歳以降だと働きがいを持たない社員が出るかもしれないが、65歳までの生涯を考えれば働き甲斐は持てると思う。全体の賃金カーブで上がるということ。50～60歳までで昇格するパターンと、昇格試験を受けない人、両者ともに50～60歳の間は、基本給はグーと上がる。

組合：10年で4,000円しか上がらない。グーではない。

組合：新制度で、同期入社で最速で昇格した人と、B年限で昇格した人との賃金の差は計算したことがあるのか。

会社：計算しようと思えば出せるが、計算はしていない。差を出す意味はない。

組合：そうではない。あまりにも格差が出れば、社員の意欲が出ない。

会社：そういう制度だから仕方がない。格差を埋めるための昇格は考えていない。公平公平でやっている。

組合：がんばっても合格しない。格差はつけるべきではない。

会社：努力した人が報われる制度だ。

組合：努力しても報われない制度だ。改善する気はないのか。

会社：今は制度は変えるつもりはない。何年経てば変えることはあるかもしれない。

組合：制度が変わるたびに悪くなっている。特に、乗務員はどんどん手当が減らされている。

会社：そんなことはない。

組合：減っている。

組合：年金支給年齢がこれから高くなっていくような社会だと思うが、70歳

まで雇用する計画はあるのか。

会社：国も議論中だし、考えてはいない。

組合：65歳以上の役員は辞めたらいい。

会社：役員は社員ではない。1度会社を辞めた方である。

組合：役員は社員をよく食べ物にするよな。多額の報酬をもらって。返すべきだ、社員のために。65歳まで定期昇給を行うという考えはないのか。

会社：60歳未満のカーブをねかせなければならないので、それはない。

組合：60歳以降の調整手当、扶養手当を出すべきだ。

会社：専任社員と同じ、出さない。

組合：会社の回答で「生活関連的」と言っているが、実際に生活しているのだから、生活している以上は生活関連的な手当は保証すべきだ。

会社：家を買ったり、奥さんや子供を扶養するというライフサイクルは、60歳までの中には一般的にはあるだろう。60歳以降はどう受け止めるかのことである。

組合：奥さんは現に扶養しているのだから扶養手当は出すべきだ。

会社：共働きの社会の流れがある。

組合：60歳越えれば共働きはまずない。扶養手当は出すべきだ。

会社：男女で差が出る。

組合：逆もあり得る。奥さんが夫を扶養することもある。男女差別ではない。

会社：圧倒的に男性が働いている。子供に手厚くしている。

組合：子供は成人すれば手当がなくなる。配偶者に手厚くすべきだ。

会社：奥さんが働いていても、扶養の対象者に払っている。

組合：60歳以降の手当の支給の話だ。

会社：60歳以降は扶養はしていないということではない。

組合：だから払えばいいではないか。たかが5,000円だ。奥さんの体調が悪くて働けないという専任社員がいる。どう金銭的なサポートをするのか。

会社：国にそういう制度はないのか。

組合：国ではなく、会社としてどうするかだ。

会社：そういうものではない。

組合：60歳以降は扶養するなど言っているようなものだ。扶養手当は出すべきだ。60歳以降は、手当がみんななくなってしまう。

会社：会社はたくさん支払っている。

組合：払っていない。そういう言い方はまずい。

会社：主張は分かるが、どこでラインを引いて、賃金の総額を決めなければならない。

組合：これからの高齢者は生きていくのが辛くなる。

会社：定年延長組の60歳以降は、確実に実入りとしては実感できる。

組合：それは、今と比べてだろう。

会社：そうだ。

組合：比べる人などいない。扶養手当は譲れない。対立。

全社員がC等級に昇格するようにせよ！

組合：50歳に達した社員は全員C等級に昇格せよ。

会社：そういう制度だから。

組合：受け続けている人は多い。何が落ちた理由なのか分からない。下の社員にどんどん追い抜かれていくし、昇給がずっと400円だし、賃金が上がらない。

会社：筆記試験や人事考課など勘案して決めていることは間違いない。何回も受ければ受かるというものではない。

組合：しかし、本人は努力はしている。

会社：努力は否定しないが、相対的評価である。昇格計画もある。

組合：現場長に気に入られないと受からない社風だ。

会社：そんなことはない。業務管理をしている管理者が評価をするだろう。

組合：主任にならなくて退職する社員の割合はどうか。

会社：今退職する人は制度が違うので、割合を出す意味はない。

組合：C等級へのB年限を廃止した理由は、管理者の補佐ということか。

会社：そう、主任は管理者候補だ。何年仕事したからということではない。

組合：それなら、全員できる。それなりの経験を積んでいる。

会社：管理者は別の観点。

組合：人件費を抑えるためにB年限を廃止したのではないか、本音は。

会社：どれだけ抑えられるのか。

組合：会社は計算しているでしょう。

会社：してない。

組合：S3を11回受けた人には、特別にS4でも付けたらどうか。C1に行く人とS4に行く人と、制度をつくることはどうか。

会社：面白そうな提案。

組合：管理者コースか現場コースとか選べるように。

会社：前向きに考えましょう。

組合：S5まではほしい。良い回答を期待する。

60歳以降も退職ポイントを付けよ！

組合：退職累計ポイントは60歳以降も付けるべきだ。

会社：65歳まで上げるとなると、それまでのポイントを下げなければならないと、原資がないので。そうすると、60歳で辞める人が損になる。

組合：退職金に多少色を付けないと。

会社：生涯賃金は上がる。基本給が上がるので。

組合：上がっても、しれたものだ。60歳で退職した人と、65歳まで働いた

人とで差がなければ疑問が生じる。

会社：原資が必要になる。60歳までのポイントを下げるしかない。

組合：65歳定年だから、「65までがんばったな」と思えるようにしなければ意味はない。

会社：繰り返すが、60歳と65歳と差を付けたければ、ポイントを下げるしかない。

組合：どのくらい原資が必要なのか。

会社：計算したことがないから分からない。

組合：持ち出しはどのくらいなのか。

会社：ポイント×1万円で計算すれば出る。

組合：本当に原資がないのか。

会社：これまで原資を上げているからない。

組合：60歳過ぎたらポイントを下げることができるのではないか。

会社：できない。原資がないから。

組合：原資がないと言うが、タププリため込んだではないか。

会社：60歳以降の基本給で、70%を75%にしたとか、持ち出している。

昨年4月に制度が始まったばかりであり、この件については変えるつもりはない。

組合：問題があれば要求していく。対立。

希望者全員シニア契約社員にせよ！

組合：希望者は全員シニア契約社員にせよ。

会社：業務上の必要性、本人の意欲、能力、健康状態を考慮して、会社が認めた場合、雇用契約するというものである。

組合：業務上の必要性とは、要員のものなのか。

会社：そういうことも含まれる。

組合：近々、70歳まで雇用という社会の動きがあるのではないか。そうならば会社は雇用するのか。

会社：法律で義務化されれば、そうする。

組合：勤務成績等がくせ者だ。シニア契約社員になれない人は、勤務成績が悪いということか。業務上の必要性もある、働く意欲がある、健康状態も良いからシニア契約社員になりたいとしても、落とされた場合、残るは勤務成績が悪いことになるだろう。

会社：分からない。

組合：シニア契約社員は今何人いるのか。

会社：細かい部署は分からないが、年度初で10人ちょっと。

組合：運輸系、施設系とかも分からないのか。

会社：分からない。要員需給とか、技術継承とか、総合的に判断している。

組合：乗務員から駅などへの職種が変わることはあるのか。
会社：基本は同じ仕事をやってもらう。
組合：本人の希望ではなく、会社の都合で採用ということか。
会社：そうだ。希望者を採用するということではない。
組合：やりたい人がいるのにもったいない。希望者全員という言い方は大勢いるように見えるが、実際は少ないだろう。検討すること。

祝日手当を復活させよ！

組合：祝日手当は出すべきだ。要求する声は大きい。
会社：それは承知している。手当の割増や準夜勤なども合わせて制度を改訂した。
組合：年収が減った原因は祝日手当が廃止されたからだ。
会社：祝日に仕事した人は減るでしょう。
組合：会社は「祝日は特殊性がある」と言っていた。なぜ特殊性を取っ払ったのか。
会社：「特殊性がなくなった」とは言っていない。特殊性はある。
組合：特殊性があるから手当を付けてきたのではないか。
会社：祝日に特殊性の比重を置くのではなく、別のところに比重を置いた。
組合：夜勤手当にシフトしたということを言っていたが。
会社：そうだ。
組合：夜勤手当を増やしたというが、パーセンテージではしれたものだ。
会社：全体の人数で考えなければならない。夜勤をしている社員の人数と、祝日に仕事をしている社員の人数では、夜勤の人数が多いので、それだけ見ると比較にならない。
組合：そういう比較の仕方はおかしい。
会社：会社は個人個人の金額では比較していない。祝日手当に出すコストを他の手当に分配した。休日や夜勤で働いた方に分配し、広く振り分けたという発想でやっている。
組合：そういう発想が良くないと言っている。
会社：意見が対立していることは分かっている。
組合：祝日手当からぶん取って、夜勤手当などに回すという発想だ。横取りだ。
会社：会社は祝日手当分をポケットに入れているということではない。
組合：ポケットに入れているとは思っていない。
会社：祝日手当をもらっていた人は損した気がすると思う。社員全体で見れば、もらっている金額が上がっている。そこをどう捉えるかである。認識の違いは分かっている。
組合：人の賃金を削って、他の人にばらまいているようなものだ。
会社：個々ではなく、全体を見て言っている。

組合：それがおかしい。夜勤手当を上げることは構わない。祝日手当を下げる理由にはならない。

会社：原資がないので、それはできない。

組合：現は持ち出していると言ったではないか。

会社：E単価をC単価に振り分けるという発想だ。

組合：だから、その発想がダメだと言っている。

組合：繁忙期手当は考えるべきだ。

会社：4月から始まったばかりの制度だから、変えるという考えはない。

組合：忙しい時に働いて手当がないとは納得がいかない。

会社：気持ちは分かる。祝日に働かない社員もいることだし。

組合：それは祝日に休んでいるからだ。それが普通だ。

会社：そこは、どう捉えるかだ。

組合：祝日に働いてご苦労さんという気持ちすらないということだな。

会社：分配の話だ。原資は無限にあるわけではない。

組合：役員報酬を削って出せばいいことだ。

組合：祝日手当があったから、手当がほしい人は年休を申し込まなかった。祝日手当がなくなって、こぞって年休を申し込んでいる。祝日に仕事をする
と損だとなっている。祝日だと年休が入らないから、職場がぎくしゃくしている。時季変更権が乱発している。勤務作成者は大変だ。

会社：祝日手当は考えていない。

組合：世間一般は祝日の賃金は割増になっている。大企業のJ R東海がケチっているようでは話にならない。

会社：人を集めるという戦略かもしれない。企業によって考え方が違う。

組合：J R東海では、求人募集の際、祝日手当はないことを公表しているのか。公表していたら、多分集まらないと思うが。

会社：そんなことはないと思う。

組合：ネームバリューで来るようなものだ。こんな制度だったらJ R東日本や私鉄などに行こうとなる。

会社：そういうことは…。

組合：指定席料金は繁忙期、通常期、閑散期の区別をなくせばいい。

会社：営業戦略と賃金制度とは違う。

組合：繁忙期は収入があるから、祝日手当として還元するという話だ。

会社：感情は分かる。暇のときは下げていない。特に今は。

組合：今は、コロナで特殊な事情だ。祝日は国民の休日で、休みましようということだ。それに逆らって仕事をしている。

会社：毎日列車が走っている会社だから。

組合：他の組合からも祝日手当の要求は上がっているのか。

会社：上がっている。

組合：社員みんなが思っているのだ。

会社：意見を否定する気はないが、制度の設計思想の話だ。

組合：人件費が収入の15%しかない。1%上げるだけで祝日手当は出るだろう。

会社：パーセントで考えていない。必要な額を振り分けるということ。

組合：振り分けると言うが、もともと祝日手当は必要な金だ。協約までには検討すること。

各種手当を増額せよ！

組合：割増賃金も改善する気はあるのか。

会社：ない。

組合：対立。

組合：非常呼出手当も改善するつもりはないのか。

会社：ない。

組合：深夜帯の4,000円は納得いかない。少なすぎる。

会社：この度合いは価値観の違い。

組合：対立。

組合：駅係員手当もそうか。

会社：制度に関わる場所は増額する考えはない。

組合：輸送主任の18,000円は安い。事故のリスクを考えれば安い。

会社：仕事された方の3月までの実績を基に決定している。リスクがあることはその通りだと思うが。

組合：乗務員手当はどうか。

会社：他と比べて高いことは、他系統から声が出ている。。

組合：乗務員はリスクが大きいし、ワンマンの業務量が多すぎる。他の職種は旧制度と比べて大差はないが、乗務員手当は大きく下がった。旧制度のときは、月平均6万5,000円くらいだった。月1万5,000円の減収だ。

会社：人によりけり。

組合：減らすことはないだろう。

会社：減らすつもりはない。

組合：かつては、キロ定額があった。どんどん減らされた。乗務員手当から削ってどこかに持っていつている。

会社：そういうことはない。個々人で発生することはあるかもしれない。

組合：乗務員全体がそうだ。業務量は増えている。

会社：今は減っている。

組合：いや、増えている。特に車掌長がそうだ。中乗りがいるときとはぜんぜん違う。車掌長をやりたい人がいなくなった。

会社：そういうことはない。

組合：車両・工務関係も変える気はないのか。
会社：ない。
組合：対立。
組合：通勤手当は。
会社：改訂したばかりだ。
組合：5km未満は変わっていないが。
会社：そう、変わっていない。
組合：国鉄入社するときから、2,000円だ。40年以上変わっていない。何だ、これは。
会社：距離があればコストがかかる。
組合：手当が変わっていないのが問題だ。有料駐輪場に置いて、赤字だ。それから今は、ガソリンが高騰している。1回くらいは上げてもいいだろう。
会社：こういう方法で通勤しなさいとは言っていない。
組合：最寄り駅にJRの無料駐輪場があれば納得するが、それが廃止された。
会社：限られた土地だから。
組合：探せばある。対立。

社宅使用料を改善せよ！

組合：福利厚生の改善はどうか。社宅料金の年代別の値上げはやめるべきだ。
会社：入居条件は良いと考えている。若い人が入居できるようにするための料金設定だ。
組合：協約改訂交渉のときに、一部入居者が長期にわたり居住していることに、どこでどのくらいの人数がいるかと質問したら、会社は把握していないと答えた。今回の申し入れについても、同じ回答だ。その点どう考えているのか。
会社：その点については、明らかにする考えはない。
組合：知らないということだな。
会社：把握はしている。
組合：入居率はどうか。
会社：多い。急ぎの異動が発生した場合、社宅を空けておく必要がある。率は明らかにしない。
組合：昇格制度で試験に落ち続けて、賃金が上がらず、家を建てたくても建てられなくて、仕方がなく社宅にいる社員がいる。
会社：そんな人はいない。
組合：現にいる。
会社：それは人それぞれだと思う。若い社員が住めないということも起こりえているので、そういうことがないようにしている。社宅は自分の家ではない。

組合：不幸にも自宅が火災になって、社宅に入りたいといった場合は社宅に入れるのか。

会社：特別な事情なので、その時に考える。

組合：年末手当が2.2ヶ月だったから、家をあきらめた人、家を買ったのは良いが、ローンが払えなくて社宅に戻りたい人がいるのではないか。そういうことも考えるべきだ。

事故などに遭遇したら障害休暇とせよ！

組合：災害等で会社に事前に連絡すれば、適切に勤務整理を行うとの回答をした。最寄り駅で待機せよという指示は出さないようにすること。

会社：個別の事象で現場がどういう扱いをしているかは分からない。最寄り駅で待機せよという制度はないので、どういう状況でどういう判断をされて指示されたのか分からない。全てがそうになっているとはないので、そう理解されたい。

組合：もともとのきっかけは、関西での地震の時に指示がされたことがあったこと。自動車通勤のときも障害休暇とすべきだ。

会社：どうしようもないときは障害休暇となるが、渋滞ではない。

組合：渋滞が分かっている、その時間に通勤する人はいない。事故は予測できない。そのときは、適切に速やかに対処すること。

会社：はい。

組合：始業・終業の時間で所定の通勤ができない場合も、適切に対処すること。

会社：箇所長が認めれば異経路での通勤はできることになっている。適切に対応している。

組合：地方だと、早朝・深夜はバスが運行していないので、適切に対処すること。

以 上