

## 2022年度労働協約改訂及び労働条件改善第5回団体交渉

本部は8月31日、「2022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5回団体交渉を行いました。今団交では、労働条件や賃金・手当について議論しましたが、全ての項目において対立でした。

### 更衣時間は労働時間だ！

#### 厚労省のガイドラインを遵守せよ！

組合：更衣時間について、厚労省が使用者が講ずべきガイドラインを出しているが、これに対しての会社の考え方は何か。

会社：ガイドラインは承知している。使用者の指揮命令下にあるかどうか、具体的な状況を踏まえて判断するものだと考えている。

組合：就業規則第20条で、制服の着用を指示している。

会社：着用は定めているが、場所、方法などは定めていない。

組合：使用者の指揮命令下にはないと言いがかりだ。厚労省のガイドラインを素直に解釈すれば何の問題はない。

会社：使用者の指揮命令下にはない。

組合：厚労省のガイドラインを無視した回答だということを確認する。

会社：ガイドラインは個別具体的なことで判断される。使用者の指揮命令下にはないと判断している。厚労省を無視しているのではない。

組合：就業規則第20条で、制服の着用を指示して、セキュリティー対策をして、ロッカー室を与えている。これが場所だ。

会社：場所の定めはない。ロッカー室で着替えなくても、自宅から制服で来ても構わない。

組合：制服が義務付けられて、ロッカー室が与えられているので、労働時間とすべきだ。対立。

### 業務のための移動時間は労働時間だ！

組合：作業場所と休憩場所が離れている職場では、移動時間を労働時間とせよ。

会社：移動時間は業務に従事していないので、労働時間にはしない。

組合：移動も業務の1つだ。

会社：休憩時間に移動しているので、業務性はない。

組合：対立。

組合：勉強会、訓練会で、必要な移動時間は労働時間としていると回答したが、これは乗務員のことか。

会社：移動時間を労働時間とすることという申し入れなので、訓練で必要な移動時間は労働時間としていると回答した。

組合：訓練会、勉強会は労働時間だが、移動時間は労働時間ではないということか。

会社：その通りだ。

組合：移動は、訓練を受けるためにしている。だから労働時間だ。

会社：訓練は受けていないから労働時間ではない。労働制はない。

組合：それはおかしい。乗務員の現車訓練は徒歩時間はつく。

会社：乗務員は行路の一部として指定している。現車訓練はそれに付随する。

組合：訓練のために、東京から三島に移動する場合がある。移動の新幹線の中で、レポートを書くように指示される場合があるとすると、当然、労働時間だな。

会社：イメージがつかない。訓練を移動中の新幹線の中でやっていれば、当然労働時間になる。非現業で出張中の移動で仕事をしていれば、労働時間としてつける。移動中、労働性がなければ労働時間ではない。

組合：訓練のための移動なら労働時間だ。

会社：労働性がなければ労働時間ではない。

組合：対立。

## シーツ交換は業者に！

組合：休養室のシーツ交換は就寝と起床で、5分ずつかかる。かつては業者がやっていた。休養の確保・安全のためにも業者がやるべきだ。

会社：新しいシーツが利用できる。自分でやってほしい。

組合：睡眠時間が削られる。

会社：この考えは変わらない。

組合：せめて、寝室にシーツのセットを置くことはやるべきだ。

会社：今のやり方でやってほしい。

組合：寝付いている中、隣室でシーツ交換していると音で起きてしまう。

会社：去年もいろいろ考えたが、できないという考えだ。

組合：本当に業者が困難だと言っているのか。業者の人数を増やせば良い。

会社：膨大なお金をかけるならできるかもしれないが、そのような考えはない。

組合：要は、金をケチっているんだな。睡眠より金をケチる方が大事ということだ。

会社：清潔な環境で寝てもらっているとって頂きたい。

組合：もっと知恵を絞って改善せよ。対立。

## 特休・公休・年休までも忌引にするのはおかしい！

組合：忌引の件で、勤務中に身内が亡くなって、深夜などで帰宅できない場合、タクシーの手配はするのか。

会社：代務者がいて帰宅できれば配慮はすると思うが、会社がタクシー代までは出すことはない。

組合：代務者がいなくて明けの日まで勤務していた場合、明けの日から忌引にすることはできるのか。

会社：考え方の問題であるが、喪に服する期間で定めている。喪を知った日から忌引が発生する。

組合：仕事をしていて忌引はおかしい。

会社：喪に服するところから発生すると理解してもらいたい。

組合：忌引の中に、特休・公休が入る場合がある。これも外すべきだ。

会社：喪に服する期間という考えだから、たまたま、そこに特休・公休が入ったことになる。

組合：年休の日に喪を知った場合の勤務認証はどうなるのか。

会社：年休のままだ。

組合：年休を取り消して忌引にすべきだ。

会社：年休は労働義務がない。そこに休暇を申請するという意味が分からない。

組合：もともと労働日に年休を申し込んだ。同じ有給休暇には変わらない。

会社：すでに有給休暇が成立している。喪に服する期間でやっている。

組合：年休から忌引に差し替えするだけのことだ。勤務認証について正式な回答をすることを要請して、対立を確認する。

## 連続休暇の制限をなくせ！

組合：連続休暇は年2回できるようにせよ。

会社：1回とした方が、趣旨や公平性に合うため、そのような考えはない。

組合：年2回を何回も続ける社員は少ない。差し支えない。

会社：抽選に1回も当たらない人が出ることが考えられる。

組合：海外旅行で5日は少ない。せめて10日はほしい。特例はないのか。

会社：年休と合わせてほしい。

組合：区切りのところの両側に取りたい場合はどうするのか。

会社：区切りはどこかで付けなければならない。年休で対応してほしい。

組合：5日は短すぎる。対立。

## 半休も保存休暇の対象にせよ！

組合：在宅日勤は半休が取れるのか。

会社：この場では確定できない。

組合：取れるところと、取れないところがあると聞いている。その点について、

整理すべきだ。

会社：勤務の指示によって違いが出ることもあるのではないか。

組合：半日分は保存休暇にならないのか。

会社：そもそも使用条件にないので、保存休暇にはならない。

組合：だったら、つければ良い。

会社：理論上では可能だが、現時点ではそのような考えはない。

組合：対立。

組合：病欠による出勤率で、年休日数を減じて付与される場合、単年度処理はやめて繰り越しができるようにせよ。支障はあるのか。

会社：支障のあるかないかのことではなく、労基法上は8割に満たなければ本来は法律上与える義務がなく、ないものをプラス $\alpha$ で与えているので十分配慮している。

組合：より配慮して、2年繰り越せるように。

会社：これを変える考えはない。

組合：対立。

組合：アル検について、引っかかるつもりで出勤する人はいないので、引っかったとしても年休で処理すべきだ。

会社：酒気帯びだから年休にする考えはない。

組合：過去、2日酔いで出勤した現場長がいた。それが許されて、これが許されないのは不公平だ。対立。

組合：自己都合休職で、本人が復職を主張して認めなかった事例はあるのか。

会社：そういう事例は聞いたことがないが、会社が復職できることを認めた上で判断している。

組合：前向きに検討すること。

## **年休は欠勤ではない！恣意的解釈はやめろ！**

組合：用語の意義について、「『欠勤』とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」とすれば、よりスッキリする。

会社：就業規則第53条の解釈でスッキリとするなら、会社はそのような考えはない。(8)に書いてあることがそのままのことだから、同じ条文を補足する必要はない。

組合：25日に発表した勤務表に年休があれば、それが欠勤ではないというのが組合の認識である。会社が年休は欠勤だと言うから、この要求を出した。

会社：会社は「年休は欠勤」だという考えだ。追加補足する必要はない。

組合：都労委では委員から「難解だ」と言われた。

会社：都労委の話はしない。

組合：労基法の解釈の話だ。

会社：用語の意義で、就業規則第53条の（1）と（8）をリンクすれば合致している。「正規の労働時間」というのを結びつけてもらえば良い。

組合：そうすると、年休は欠勤できないということになる。（8）の「正規の労働時間」とは何か。

会社：それが（1）である。

組合：そうだ。だから、「勤務割等によってあらかじめ割り振られた」つまり、25日に発表された勤務表が「正規の労働時間」のことだ。

会社：25日発表の勤務表に年休が入っていれば、あらかじめそこから減じられていることになる。

組合：何を減じているのか。

会社：労働時間である。

組合：年休は労働時間が削られるということか。

会社：働いていないのが事実だからだ。働かないから。

組合：労働時間を削っているのか。

会社：労働時間を免じている。働かなくても良いから。

組合：労働時間を削るということは、賃金も削るということか。

会社：そうではない。

組合：（8）を素直に読めば、25日の勤務発表後の勤務表である。

会社：そもそも、年休を付与することによって、あらかじめ割り振られた労働時間を免ずることになるので、年休は欠勤になる。

組合：その解釈が間違いだ。労基法の解釈からいっても間違いだ。来月年休が入っているが、これは欠勤ということか。

会社：欠勤だ。

会社：欠勤ではなく年休です。年休は欠勤に含まれるということだ。

組合：そうすると、欠勤率に含まれることになるのか。

会社：年休は欠勤と言っているのではなく、欠勤に年休は含まれるということだ。ここを理解してほしい。

組合：理解できないから言っているのだ。それが「新しい解説書」に書いてあるのか。

会社：いつの時代も一緒だ。

組合：ということは、昭和63年の解説書も当てはまるということか。

会社：その解説書は知らない。昔の話はしない。

組合：労基法で年休に関する法律は昔から同じだろう。

会社：昔の話は分からない。

組合：昭和63年の解説書を見せようか。

会社：何て書いてあるのか。聞いてもしょうがない。今の就業規則で話をしている。

組合：今の就業規則の解釈から言っても、25日の勤務発表後のことを言っている。会社が「労働時間を免じている」と言うと、労働時間をカットして

いると受け止める。

会社：そんなことはない。実際にカットしていない。

組合：年休は働いたことと見なしている。だから欠勤ではない。

会社：そうではない。欠勤の中にいろいろなものがある、勤務を欠く場合のパターンが。その中の1つが年休である。

組合：組合の考えは、25日の勤務発表後に発生した事象のことを指している。勤務発表で年休なら、欠勤ではない。

会社：そこは年休も欠勤に含まれる。

組合：就業規則第55条⑦を「25日の勤務指定以降に年次有給休暇の請求があった場合」にすれば良い。

会社：第55条に、毎月25日まで翌月分を指定することになっているので、それは明らかになっている。

組合：「業務上必要がある場合は、指定した勤務を変更する」ということは、25日に発表した勤務表で指定された勤務を変更するという意味だ。素直に読めば。

会社：申し込みの時期を指定しているわけではない。

組合：55条は、勤務指定された後のことだ。勤務を変更するということは、25日以降のことだ。

会社：申し込みの時期を指定しているわけではない。

組合：55条に申し込みの時期のことは触れていない。

会社：25日前に年休を申し込む場合がある。

組合：条文の解釈のことであり、申し込みの時期のことを言っているのではない。

会社：55条は、指定した勤務を変更すると言っている。請求の時期のことは言っていない。

組合：請求の時期のことは関係ない。⑦は、年休申込簿に記入することを指すのか。

会社：年休の請求があった場合だからそうだ。

組合：確認するぞ。

会社：確認も何もそのように書いてある。

組合：勤務発表後のことだろう。

会社：勤務発表後に請求があれば。

組合：勤務発表後に請求する場合もあるが、毎月20日までに申し込む年休も⑦に該当するのか。

会社：それ以外の年休の請求はない。

組合：話が通じないな。55条は25日の勤務発表後で①から⑳の場合で変更することがあるということだ。25日以降の年休申請のことに限定できる。

会社：規程上はそうは読めない。

組合：勤務変更というのは、勤務が発表していないとできない。だからパター

ンが⑫まで書かれている。

会社：25日までの勤務を指定する前に年休を申請して、勤務発表後に勤務を変更する場合もあるのではないかと。請求は勤務発表の前で。

組合：例えば24日に年休を申請して、25日の勤務発表後で勤務だったところが年休になる場合のことか。

会社：取得できそうだから、と言われる場合などである。

組合：それはあり得る。

会社：25日以降に限定すると、それができなくなる。

組合：それは、新幹線乗務員の5日前勤務発表のことか。

会社：それも含め、勤務変更が全部できなくなってしまう。社員が不利になる。

組合：年休は欠勤だと解釈するからおかしなことになっている。

会社：年休は欠勤ではない。年休は欠勤に含まれるということだ。

組合：組合の主張は、年休は欠勤に含まれない。対立。

## **診断書提出は指示だから費用は会社負担にせよ！**

組合：診断書の提出については、会社が必要としているのだから費用は会社負担にすべきだ。

会社：費用を出す必要はない。

組合：会社が必要としているのだから会社負担だ。

会社：社員は説明しなければならない。

組合：説明を求めているのだから会社負担だ。

会社：社員は証明する必要がある。負担する考えはない。

組合：診断書提出は業務指示か。

会社：就業規則に書いてあるから、出して下さいとしている。

組合：だったら、業務指示になるのではないかと。

会社：業務ではない。手続きのことである。

組合：会社が出せと言っている。そうなれば社会通念上、会社負担である。弁護士相談のネットを見ると「会社が負担すべき」という回答が多い。

会社：そういう考えがあるかもしれないが、欠勤事由を証明するのは社員側にある。

組合：半額負担という考えはあるのか。

会社：考え方としてはなくはないが、そのような考えはない。

組合：費用の負担が大きい。対立。

## **休日出勤は本人の承諾を得よ！**

組合：休日出勤は本人の承諾が必要だ。まずは承諾を得ること。

会社：コミュニケーションは否定しないが、必要性があつて休日勤務を命じている。承諾は必要ない。

組合：上から目線だ。条文は「勤務を命ずることがある」であり、「勤務を命じなければならない」ではない。

会社：必要性はない。

組合：世間常識を逸脱している。

会社：コミュニケーションまでは否定していない。

組合：だとしたら、コミュニケーションを指導すれば良い。

会社：業務上必要だから指示している。

組合：一言言うだけで済むことだ。職場の雰囲気に影響することだ。社員はロボットではない。働きやすい環境をつくるためのものだ。

会社：社員の承諾を得ることは考えていない。

組合：対立。

組合：年休の請求手続きは毎月20日までだが、新幹線乗務員は15日となっている。休日予定が10日発表なので、期間が5日間しかない。きついという声があるので、20日にせよという要求であるが改善せよ。

会社：勤務作成者の要望により、15日にした。これを変える考えはない。

組合：変えるつもりはないな。対立。

## 保存休暇の使用権利は社員側にある！

組合：保存休暇だが、最大20日の制限を取るべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：取得についても制限がある。年休同様にすべきだ。

会社：保存休暇の付与条件は、順次拡大してきている。金輪際このまま変えることはない、ということではないが、不断に見直しはしていくことは大前提である。制限を変える考えはない。

組合：愛知万博から年休が出ない状況が続き、保存休暇も満杯になって、それ以上に年休が失効された。単価で考えると、かなりの金額になった。休日出勤がされて、退職者を戻してまでも対処した。協力・苦勞してきた社員への対価すらない。

会社：今は、当時と比べて年休は出ているし、付与条件は拡大している。

組合：病気しない社員は保存休暇を使えない。年休は流す一方だ。そもそも、年休が流れるから保存休暇制度ができただろう。

会社：一概には言えない。年休を申し込まないからだ。

組合：年休を申し込まない人もいるかもしれないが、何日も申し込んで年休が入らない社員がたくさんいたのだ。年休を流したくて流す人はいない。保存休暇を使う権利は、社員側にあるべきだ。会社が保存休暇の使用制限をつくる資格はない。

会社：年休と保存休暇は違う。ストックとして保存休暇がある。

組合：保存休暇は労働者が流した年休だ。会社が年休を出さなかった結果だ。

会社：それは一概には言えない。年休を申し込まないからだ。  
組合：年休を申し込まない人はいい。一般的に申し込まないからと言うな。みんな年休を申し込んでいるんだ。保存休暇は隠れ蓑だ。  
会社：何かあったときのストックとして保存休暇がある。年休を申し込まなかった人のためにもストックしている。  
組合：だから、年休が入らないがための隠れ蓑と言うんだ。  
会社：年休と保存休暇とは、そもそも違うもの。  
組合：年休が失効した結果が保存休暇だ。  
会社：年休を全て使えば保存休暇はいらない。  
組合：そうだ。本来そうすべきだ。圧倒的多数の社員は年休を申し込んでいる。  
会社：…。  
組合：退職する社員については最大10日だが、上限の20日にすべきだ。  
会社：理論上はできるが、そのような考えはない。  
組合：4月生まれの社員は、退職時に保存休暇を使えない。おかしいとは思わないのか。  
会社：どこで線を引くかである。  
組合：だとしたら、3月から保存休暇を使えるようにしろ。  
会社：退職する場合の特例ということか。  
組合：そうだ。  
会社：4月に新しく年休が出ているわけだから、前年度に年休を使うことはあり得る。  
組合：年休の話ではない。保存休暇の話だ。  
会社：必ずしも不利益はない。全体を見れば。  
組合：不利益はないだと、4月生まれの人は、保存休暇を1日も使えないのだぞ。  
会社：そうなるかもしれないが。  
組合：だから不利益だと言っているんだ。  
会社：そこだけを見ればそうかもしれないが。  
組合：会社は何かあったときのストックだと言ったのではないか。4月生まれの人はストックがないではないか。没収されるのだ。  
会社：その前に、病気があれば使える。ミクロで見ればそういうことがあるかもしれないが、全体を見れば必ずしもそういうことには…。  
組合：4月生まれの人は没収だ。専任社員になる社員が、60歳で退職する時点で、保存休暇を使えるようにする方法もあるが、どうか。  
会社：4月生まれの社員だけのことか。  
組合：全社員対象としてだ。退職→再雇用だから、それまで貯めた貯金（保存休暇）は使い果たすという意味合いだ。  
会社：考え方としてはあるが。  
組合：検討の余地はある。

会社：考え方は合っても、検討するという事ではない。

組合：それすら聞かないのだな。対立。

## **職場にいて労働時間としないことは理不尽だ！**

組合：訓練時間の限度を2時間、訓練待ち時間を労働時間とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：2時間、3時間待つことが多々ある。

会社：気持ちは分かる。

組合：それを賃金で補償せよということだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：災害時で職場で待機している時間は労働時間だ。待機を命じていなければ労働時間としないと回答しているが、現実職場で待機している状態だ。労働時間とせよ。

会社：会社として待機を命じていれば労働時間としている。

組合：災害でどこにも行くところがなくて、職場にいて、仕事をしていないから労働時間ではないとされ、賃金は払わないとされた。飼い殺しだ。不満が爆発した。

会社：個別なことは回答しない。会社として、業務を命じたことについては労働時間としている。

組合：職場にいる社員に待機を命じれば良い。

会社：必要ないから待機を命じない。

組合：出勤させておいて、業務ではないなどと言うな。遊びに来ているのではない。業務がなければ出勤させるな。計画運休で前日に職場に来てくれと言われたことがある。職場に来られなければ通勤障害を認めないとなる。職場に行けば、これも待機とすべきだ。

会社：待機の指示がなければ待機ではない。

組合：出て来いというのは指示だ。

会社：そのような考えはない。

組合：自分の時間を拘束されている。

会社：所定出勤時刻に来るのが社員の義務だ。計画運休の場合は予見できる。障害休暇には当たらない。

組合：職場にいる人には待機を命じれば良いだけのことだ。

会社：そのような考えはない。

組合：出勤を命じて、あなたは待機ではないと言われたら、こんな理不尽なことではない。計画運休で、東京の乗務員は大阪に、大阪の乗務員は東京に丸1日職場にいたことがあった。職場にいても何もしていないから労働時間ではないというのはおかしい。

会社：業務していないから労働時間ではない。

組合：対立。

## **特休・公休までも欠勤にするな！**

組合：乗務員勤務作成規程の要求として、労働時間、限度、在宅休養時間などの改善をするようにせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：私傷病休暇などで、公休や特休を欠勤日数に通算することをやめろ。根拠は何か。

会社：欠勤の間に公休・特休があるからだ。

組合：公休・特休は欠勤ではない。

会社：働けない状況が続いている。

組合：公休・特休は勤務表で指定されているものだ。欠勤率に含まれ、期末手当の査定に関わる。

会社：公休・特休は働けない状況にある日。

組合：働けない日ではなく、最初から働かない日だ。

会社：働けない状況の話である。

組合：勤務発表後のことだ。おかしいとは思わないのか。

会社：思わない。継続しているからだ。

組合：法定休日だ。法定休日を私傷病休暇に変えることはおかしい。

会社：カウントの仕方だ。働けない状況の通算である。

組合：労働義務がないところまで欠勤にすることは理不尽だ。

会社：働けない状態にある。

組合：働けない状態にあるとしても、元々ある特休・公休だ。状況は結果論である。労基法で決められている法定休日までも欠勤にすることはおかしい。

会社：おかしいとは考えていない。欠勤と欠勤の間にあるものなので、通算することに問題はない。

組合：問題がある。対立。

## **定昇が逡減する制度は格差を広げ、差別の温床だ！**

組合：昇格試験で組合差別をするな。

会社：それはあり得ない。

組合：JR東海労を脱退した人はどんどん昇格して、みんな管理者になった。そういう人が何人もいる。どういうことか。

会社：適正に査定している。

組合：人事考課を査定する人はユニオンの組合員だ。敵視は当たり前だ。

会社：敵視はあり得ない。

組合：組合差別はある。対立。

組合：C 2 等級以下はB 年限を設けよ。

会社：そのような考えはない。

組合：B 年限を設けない根拠は何か。

会社：管理者の補佐という位置付けである。だから、B 年限を設ける考えはない。

組合：指導職で終わる人と大きな差がつく。合格しない人は打ち止めだ。生涯賃金で大きく差がつく。平等で入社してきている。

会社：早く昇格するようにがんばってほしい。

組合：現実差がついている。その差を縮めることはできないのか。そのためのC 等級にもB 年限ということだ。上級からすればC 等級は下の方だ。

会社：上を見てがんばってもらいたい。

組合：職場には、何で合格しないのかと疑問に思う社員がいる。どんどんやる気をなくしていく。会社にとってみても大きなマイナスだ。主任の合格枠は学歴で決まっているのか。大卒、短大卒、高卒が何割というように。

会社：昇格枠についての考えは明らかにしない。がんばってもらいたい。

組合：みんながんばっている。さぼっている人がいると言うのか。鉄道はチームワークで安全が確保できる業種だ。大半の人を昇格させないのはまずい。

会社：諦めないでほしい。

組合：昇格しないで、定期昇給は逡減していく、2 重のショックだ。どんどんやる気をなくす制度だ。

会社：モチベーションをあげてほしい。

組合：落とされ続けるからモチベーションがなくなる。モチベーションのための昇格制度というのはおかしい。対立。

組合：配偶者の扶養手当を1 万円にせよ。会社は「男女共同参画のために廃止しても良いが子供に厚くした」と言ったが、配偶者にも厚くすれば良い。女性社員への不公平感はない。昔は「主婦」だったが、今の時代は「主夫」もいる。

会社：男女どちらが働くにせよ、インセンティブを低下させることになる。大部分は男性が女性を扶養している。

組合：5, 0 0 0 円は安すぎる。J R 他社と比べても低い。

会社：その分、子供に厚くしている。

組合：子供は成人すれば扶養手当はなくなる。結局は人件費削減だ。

会社：社会的には、少子高齢化対策に振り分けた方が良いという流れだ。

組合：それにしても少なすぎる。世間からすれば非常識といえる金額だ。

会社：非常識とまではないと思う。

組合：普通は2 万円くらいだ。

会社：それでも子供に厚くした。配偶者は1 人だが子供は何人もいる。

組合：今の賃金体系で何人も子供を育てるのは無理だ。2 人が限度だ。対立。

組合：基準昇給額の逡減はやめろ。試験に受からないとどんどんやる気がなくなる。一律1,500円とせよ。春闘で、他の企業は賃上げ何千円というニュースが流れるが、JR東海はベアゼロ、定昇400円だ。こんなみじめなことはない。ベアゼロでも1,500×4で6,000円、これが世間水準だ。

会社：昇格を目指してがんばってほしい。

組合：格差は犯罪の温床となる。格差はやめろ。そもそも、格差社会はどう思っているのか。企業はその縮小版だ。

会社：ものすごい格差があるとは考えていない。逆にモチベーションに繋がる。

組合：格差賃金は相応しくない。

会社：差がつかなければ、逆にがんばろうとしない社員が出てくる。

組合：賃金のことを言っている。昇格すれば差はつくのは当然だ。昇格すれば賃金は上がる。全員一律に賃金をあげれば良い。チームワークが良くなる。

会社：インセンティブがなくなる。基準昇給額を逡減する制度を考えている。

組合：やる気をなくす制度だ。現に、大麻をやったり、コロナ不正受給などの犯罪に走っているのではないか。対立。

## 祝日手当復活は現場社員の切実な要求だ！

組合：各種手当の改善を要求している。改善せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

組合：祝日手当の復活は譲れない。祝日に出勤する社員は相当な減額となった。会社は祝日手当を廃止して他の手当に振り分けたと言うが、現場は復活の声を望んでいる。非現業は良いが、現場はそうでない。復活させて100分の50を支払うべきだ。新幹線の交番検査では、かつては祝日には出勤しなかったが、手当が廃止されてからは稼働日が設定された。やっぱりやってきたかという思いだ。

会社：たまたま祝日という考えではなくて、広い意味で休日、夜間に振り分けるという考えで改正した。

組合：復活させる気はないのだな。

会社：ない。

組合：年末年始やGWなどは業務が増えて非常に忙しい。祝日手当があったときは、「手当が入るなら働いてもいいか」という思いだった。忙しい思いをするのが大変だから、みんな祝日に年休を申し込んでいる。勤務作成者は大変な労力だ。「忙しい日に働いていても、忙しくない日に働いても、賃金は一緒というのは理不尽だ」「祝日に休日出勤を申し込む社員がいたが、手当がないのなら損だ」という不満が出ている。モチベーションはどんどん下がる。だから、祝日手当は必要だ。

会社：手当は、休日、夜間に振り分けた。  
組合：祝日の特殊性は認めるのか。  
会社：ある意味ではそうだ。  
組合：なぜ、特殊性を排除したのか。廃止によって特殊性がなくなった。  
会社：特殊性がなくなったわけではない。  
組合：手当が廃止されれば特殊性はなくなったのだ。特殊性の概念をなくしたということになる。  
会社：何に動きを置いた賃金体系にするかという話である。  
組合：それは別だ。祝日手当の話だ。収入を減額しなければ良いのだ。  
会社：祝日という特殊性ではなくて、より広く、休日、夜間に振り分ける判断をした。  
組合：祝日は特殊性がないということを会社は認めたわけだな。そう理解する。祝日に特殊性があるというのなら、手当はつけるべきだ。  
会社：昔は祝日手当をつけていた、という考えを変えて、休日、夜間に振り分けたというだけのこと。  
組合：休日手当や夜勤手当が増えたという実感はない。  
会社：実感を重視するか、実態を重視するかのところはあると思う。  
組合：祝日に出勤しているのだから、というのが社員の思いだ。祝日は、不断の倍以上の疲労度がある。働いて損したとなってしまう。  
会社：手当の見直しをしたときに、祝日手当を廃止した。手当全体を見て頂きたい。  
組合：休日手当や夜勤手当を増やしたことは良いが、祝日手当を廃止する理由にならない。  
会社：会社としてはやめたということ。全体で見ている。  
組合：祝日手当は復活させよ。対立。

以 上