

2022年度労働協約改訂及び労働条件改善第6回団体交渉

本部は9月2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6回団体交渉を行いました。今回は、主に賃金・制度関係と出向社員の労働条件について議論しました。

賃金関係の要求は、各種職務手当の増額、乗務員手当のキロ・時間換算の復活、コロナ慰労金、無利子貸し付け制度新設などをあげましたが、会社は全て増額や見直しの考えがないことを主張し、対立しました。

本部は、祝日手当について「年末年始に働いている社員の思いに立て」、乗務員手当について「ワンステップなどで乗務しなかった人と、乗務した人では負うリスクが全然違う。こんな少ない手当でやってられるかというのが職場の声だ」、コロナ慰労金について「命をかけて業務している。苦勞に応えろ」、無利子貸し付けについて「期末手当をまともに払えばこんな要求は出さなかった。ローンで苦しんでいる社員を救済せよ」などと主張しました。

出向社員について、本部は「年間労働時間が1,837.5時間を超える場合の特別措置は、超勤に値することから、A単価(100/100)ではなくB単価(130/100)で支給せよ」と主張しました。会社は「労働時間は出向先会社に合わせている。出向規程にもそう書いてある」と主張したため、本部は「本体と差別されている。本体に合わせて賃金を支給するのは当然だ。出向先の会社は本体と労働条件が同等以上の会社にせよ」と反論しましたが対立のままでした。また、出向先会社の休日数が本体より少ない場合、差し引き日数を休日出勤と見なしてD単価で支給せよという要求に対しても同様で、会社は「出向先会社の規程による」と全く譲る気はありませんでした。

出向先会社で発生した問題解決の場について、会社は「指導する立場にない」と主張したため、本部は「会社の責任において出向に出しているのだから、指導するのは当然だ」と主張しました。

主なやりとりは、下記の通りです。

各職務手当の増額をせよ

組合：各職務手当の増額を要求しているが、例えば車両所における、交番検査の社員、いわゆる日勤者について、泊勤務者と比べて同じ職務手当である。夜勤手当がない分、賃金が安くなっている。交番検査や日勤社員の職務手当を、1万円から4万円に増額せよ・

会社：気持ちは分かるが、夜勤に対して支払っているものであり、職務手当を

増額する考えはない。職務手当は職名に対して支払う手当である。

組合：職務手当は職名に対して支払う手当だが、交番検査や日勤者の職務手当はあまりにも少ない。増額する考えはないとのことなので、対立を確認する。

乗務手当でキロ・時間換算で支給せよ

組合：乗務手当で乗務内容に応じて、距離・時間に手当を支給せよ。職務手当の額からして、過去の乗務手当から半分になった。職務手当を否定しないが、しかし、業研やワンステップ活動で乗らない人にも同額の職務手当が支給されている。乗る人、乗らない人との不公平感がある。乗務員はリスクを背負って日々乗務している。職務手当の他に、乗った距離に応じた乗務手当を支給すれば不満解消になる。

会社：主張として理解するが、会社として職務手当の考え方があって、職名に対して支払うとの考え方としている。乗務距離の実績に応じた支払いを考えていない。

組合：しかし、実際乗った実績がある。事故やミスリスクを負って乗務している。片や乗らない人にはリスクは存在しない。

会社：今は職名に対して払うので、職務手当としている。乗った乗らないで払うことは真逆の考え方である。過去の乗務手当に戻すことは考えていない。

組合：物価が上がって、賃金は上がらない。どこで保障するかと言えば手当しかない。

会社：物価上昇と言えば、定期昇給で基本給が上がっている。また、昇格によって対応できる。

組合：試験に合格しなければ上がらない。定昇が400円の人全然、追いついていない。定期昇給が経過年数で逡減するからである。

会社：物価上昇のために、新たな手当を設ける考えはない。人によって差はあるが、定期昇給という形で上がっている。

組合：乗務員に関して制度改正で、賃金が極端に下がっている。月に3万円位落ちている。昔の乗務手当に戻せとの要求である。

会社：特勤手当と職務手当が、差があるとは考えていない。個々人それぞれで差が生じている。総体として落ちていると言えば、必ずしもそうではない。

組合：乗務員に関して言えば、3万円位下がっている。下げる必要はない。

会社：改正前の個々人の支給状況による。

組合：改正前は乗務手当は平均して8万円位あったが、今は3万円の減収である。どこで補填するかと言えば、手当を上げるしかない。

会社：乗務員個々人は分からない。

組合：乗務員全体が下がっている。

会社：制度として全体で見ている。不利益がないように考えている。

組合：不利益は生じている。
会社：総論として下がっている所はないと考える。
組合：現実には下がっている。平均して3万円は下がっている。
会社：平均をどこでとるかによっても違う。
組合：乗務員全体、新幹線・在来線の乗務員が下がっている。
会社：そのようなデータがあるのか。
組合：データは会社が持っている。
会社：総体の職務手当は社員がマイナスにならないように設定されている。設定を見直すことは考えていない。
組合：対立を確認する。

コロナ慰労金を支給せよ

組合：コロナ慰労金について、医療関係者に支給したが、いくら支給したのか。
会社：資料がないので分からない。
組合：現場の社員はコロナのリスクを負いながら、日々の業務をこなしている。会社としてリスクの対価として、1人10万円を支給せよ。支給した企業もあった。
会社：コロナ禍の中で業務をしていることには感謝している。しかし、それを慰労金として支給する考えはない。
組合：感謝はしても、慰労金を出さないことはおかしい。車内で乗客によるマスク不着用のトラブルがある。苦労をしている。
会社：コロナ禍で社員が頑張っていることを理解するが、慰労金として支給する考えはない。
組合：言葉では伝わらない。何らかの形が欲しい。一番感じるのは慰労金である。
会社：主張は理解する。その選択視もあると思うが、会社として慰労金を支給する考えはない。
組合：再考せよ。対立を確認する。

無利子貸し付け制度を新設せよ。

組合：無利子貸し付け制度の新設をせよ。3期連続2.2ヶ月の期末手当支給により、住宅ローンを抱え、特に大学生の子供を持っている社員は大変である。JR九州は制度を実施していると聞く。無利子貸し付け制度によって安心して働ける体制を整えよ。
会社：回答通りである。
組合：会社は損はしない。問題はない。
会社：問題があるなしではなく、会社として制度を新設する考えはない。
組合：困っている社員を助けて。若い社員は期末手当を計算して住宅ローンの

計画を立てている。そのあてが外れている。

会社：お金の借り方は色々あり、困っている方はいると思うが、かと言って無利子貸し付け制度の新設は考えない。

組合：他社でやっていることを当社はやらないことを確認して、対立を確認する。

4月生まれの退職者も支給対象とせよ

組合：4月生まれの退職者は、夏季手当が支給対象となっていない。年度が変わっているのだから、4月生まれの退職者も夏季手当の支給対象とせよ。

会社：何処で線引きするかがある。5月1日と11月1日を基準日としている。妥当と考えている。

組合：何故、5月なのか。

会社：支給日は6月だからである。

組合：夏季手当の査定期間に4月生まれの退職者も在籍している。

会社：決めの問題であり、現状が妥当と考えている。

組合：現実、査定期間に在籍していて、貰えないのはおかしい。

会社：何処で線引くか。

組合：だから4月で線を引け。問題はない。

会社：現状は妥当である。

組合：4月生まれの退職者は、保存休暇を消化できないので二重の不利益がある。

会社：気持ちは分かるが、現状が妥当である。

組合：会社は4月生まれの社員について不公平と考えていないのか。

会社：どのような見方によって変わってくる。

組合：4月生まれの社員は退職時、保存休暇が消化できない、夏季手当が支給されない。不利益を明らかに被っている。年度で線引きせよ。すっきりする。

会社：どこかで線引きしなければならない。妥当と考えている。

組合：対立を確認する。

異常時の通勤時は柔軟に対応せよ

組合：台風接近により前泊を懲過しているので、非常呼び出し手当を支給せよ。

会社：このケースでは非常呼び出しとはならない。新設する考えはない。

組合：前日に出勤するには、食事代がかかるので手当を新設せよ。

会社：「出てこい」と指示しているわけではない。懲過の形をとっているので、手当の新設は考えはない。

組合：対立。

組合：会社掲示で「異常時の通勤の考え方」があるが、交通シャ断によって連

絡して、会社として障害休暇を判断するのか。
会社：個別個別の事象で判断することとなる。
組合：3年前に3日間障害休暇となった。
会社：個別の事象を見て判断していくこととなる。
組合：柔軟な対応をせよ。現場を指導せよ。
会社：タクシー代も支給している事実もある。
組合：自動車通勤で交通シャ断の場合はどうか。
会社：自動車通勤はあらかじめ予想しておかなければならない。
組合：恒常的な交通渋滞は読めるが、突発的な事故による渋滞は読めない。
会社：自動車通勤は自己の責任と考えている。
組合：土砂崩れによる交通シャ断は、自己の責任とはならない。
会社：社会通念上、やめない場合もあるが、自動車通勤している以上、責任があるので、その責任で通勤することとなる。物理的にどうやっても無理までは言うつもりはない。
組合：箇所長が認めればタクシー代の支給はあるか。
会社：認めていると思う。
組合：柔軟に対応して社員が損しない形で対応せよ。

通勤経路は本人からの利便性を優先せよ

組合：通勤経路について会社は経済的なことを優先しているが、効率を考えて自己負担している社員がいる。15分を効率を考えているのか。
会社：15分と考えている。基本は経済的ルートを考えていて、15分以上の効率になったら承認している。速達性も考えている。自己負担部分の通勤経路も認めている。
組合：通勤経路については社員の申告を優先せよ。
会社：ベースは経済的がある。それに沿って速達性を加味して承認している部分もある。
組合：通勤経路について柔軟に対応せよ。

出向者の特別措置は本体の手当に統一せよ

組合：1.837.5時間（7.5×245）が年間基準労働時間となる。どの出向先も1,837.5時間をはるかに超えている。超えた部分を出港特別措置として、支給しているが、JRの基準労働時間を超えるのだから、A単価ではなく少なくとも超過勤務B単価となる。
会社：出向規程で出向先の労働条件によるものなので、出向先の所定労働時間に収まっているならば、超過勤務ではないのでA単価で支払っている。出向先での労働条件内なので、JRが手当する必要はないが、出向特別措置としてA単価で措置している。

組合：本体に合わすのであれば、A単価ではなく少なくとも超過勤務B単価になる。

会社：超過勤務ではない。出向先の基準労働時間内なのでA単価で支払っている。

組合：本体に照らし合わせれば、超過勤務扱いと考えるのが妥当である。

会社：出向先で超過勤務しているわけではない。あくまでも出向先の所定労働時間である。

組合：出向者と言えどもJR東海社員である。本体に合わせれば、JRの基準労働時間を超えているので、まずはB単価となる。

会社：出向先で超過勤務をしていないので、出向特別措置としてA単価で支払っている。

組合：本体に合わすのであれば、1,837.5時間を超える部分は超過勤務である。

会社：出向者には特別措置としてA単価で支払っている。会社はA単価と言えども充分支払っている認識である。

組合：会社の責任において出向に出しており、出向者もJR東海社員であるならば、本体と同等に扱え。

会社：本来会社として支払う必要のない所を、出向特別措置と支払っている。A単価で充分と考えている。

組合：出向先の労働条件によると会社は主張するが、賃金はJR東海が出しているのだから、1,837.5時間を超える部分はB単価で支給して何ら問題ない。

会社：出向特別措置は出向先での超過勤務をしているわけではないので、JRの裁量でA単価で支払っている。

組合：本体に合わせれば、超える時間は少なくともB単価となる。

会社：本体に合わせるという観点から、出向特別措置として支払っているものである。A単価かB単価の議論は違うと考える。

組合：全くかみ合わない。出向者もJR東海社員である。理不尽で納得いかない。大対立を確認する。

出向で年間休日が120日を下回る場合、休日出勤としてD単価として支給せよ

組合：あらかじめ勤務表でシフトで組まれているから、D単価として支払え。

会社：出向先で基準労働時間内に収まっているのでA単価である。立ち位置は出向先である。

組合：本体にいる我々と比べると、出向者は不利益である。不利益を生じないように、勤務表でのシフトと休日数が120日より少ない場合は休日出勤したとみなしD単価で支払え。

会社：出向の労働条件は出向先になっており、出向先企業が責任を持って行っ

ている。

組合：会社は責任を持ってと主張するが、今の発言は出向者を出した出しっぱなしの考えである。本体の社員と比べて労働条件が悪いから不利益が生じている。出向者を本体と同等にすることを考えろ。休日数について足りない分はD単価として補填せよ。

会社：変更する考えはない。

組合：全く不十分な措置である。出向者に対して冷たすぎる。対立を確認する。

出向先で発生した問題解決に向けて会社は対処せよ

組合：出向先での問題について、会社と労働組合が協議する場を持つことを要求する。

会社：あくまでも出向先での問題は、出向先で解決してもらおう。

組合：問題がある場合は、人材開発室に相談しろということか。

会社：人材開発室に相談してもらおう。

組合：会社としてもっと出向者に関わるべきである。かつて労基法に違反しているのであれば、出向先企業に働きかけると回答していたが、労基法違反の事象が多々出ている。未払い賃金のこともあった。

会社：よく分からない。色々あると思うが、一つ一つ解決している認識である。

組合：未払い賃金について、本人からの開示請求により発覚した。

会社：個別に対処している。回答通りである。

組合：出向者には適切に対処せよ。

組合：会社の責任で出向に出しているならば、組合は本体の基準として考えて、出向特別措置も含めて支払え。あくまでも本体社員の同等の労働条件として考えろ。

会社：会社の責任において出してと言うが、出向先の事情があって色々な仕組みがある。貴側はその仕組みがおかしいと言うが、出向先企業で決定したもののなので、その中でやってもらう。

組合：本体にいる社員と同等に扱えと主張する。出向先の労働条件が悪すぎるから、格差がありすぎる。

会社：評価は色々あるが、回答通りである。

組合：格差の事象として、具体的に出向先での忌引きの問題が発覚した。本体なら3日間のところ、出向先は2日間でしかも無給だった。だから本体に合わせて3日間出るように出向先企業に働きかけ、無給の部分はJRが負担せよ。できる限り出向者に対して不利益が生じないように出向先に働きかけろ。

会社：出向先の労働条件は出向先企業が決めるものである。

組合：その出向先を決めてきたのは会社である。本人は行きたくて行ったわけではない。

会社：意見は分かるが出向先の労働条件に合わせてやってもらう。

組合：出向に行かせているのは会社である。忌引きの無給の部分を J R は有給の扱いで支払えばよい。

会社：そのような考えはない。

組合：出向者に対して冷たすぎる。対立。

出向作業手当Bを倍増せよ

組合：SMTでの車両の便所清掃でプロパー社員には手当が付くが、出向社員には手当が付かない事実がある。この格差を埋めるために出向作業手当Bを2万円とせよ。

会社：出向作業手当Bは妥当と考える。見直す考えはない。賃金は本体で支給する。賃金に関してSMTプロパー社員よりは出向社員の方が高い。賃金はJ R 東海基準で払っているので、SMTの基準で払っているわけではない。

組合：この部分は出向先の労働条件には合わせないのか。矛盾している。本人は格差を感じている。

会社：ここだけ切り取っても困る。

組合：対立。

有給の私傷病休暇3日間を出向者にも適用せよ

組合：本体には有給の私傷病休暇3日間があるが、出向者には適用されないの
で、この制度を適用せよ。現に出向先で欠勤となり、満了報労金から戻入
された例があった。もし、この有給の私傷病休暇3日間を適用されれば、
このようなことはなくなる。

会社：あくまでも出向先の労働条件の中で対応してもらうことなので、適用する
考えはない。

組合：対立。

出向者にも労働協約第6条(労働時間内の組合活動)適当せよ

組合：出向者にも労働協約第6条(労働時間内の組合活動)を適用せよ。

会社：適用の考えはない。

組合：出向先に働きかけはできる。

会社：働きかけはない。出向先の事情もある。

組合：働きかけ位はできる。

会社：それはない。会社間のことなので難しい。

組合：やる気がないのか。

会社：労務指揮権が及ばない。できない。

組合：できないよりしないである。労務指揮権が及ばないが回答だが、組合と

労働協約を締結しているのだから、J R 東海労組合員の出向者も労働協約の適用を受けるわけだから、6 条も適用になる。

会社：出向者は労務指揮権が及ばない。できない。承認できない。

組合：出向者も組合員である。

会社：出向者にはできない。会社が承認しなければならないとの条文はない。

組合：出向者が協約第 6 条を適用しないことは、逆に労働時間内の組合活動をさせないために出向に出したと捉えることができる。

会社：そう捉えないで欲しい。

組合：会社主催の退職辞令式に出向者が出席できているではないか。

会社：そのような契約となっている。

組合：それと同じように協約第 6 条の内容も、出向先企業と契約時に結べばよい。

会社：そのようなことはしない。

組合：何故か。

会社：しないから。理由はない。

組合：出向には行ったが、組合役員に変わりはないので、協約第 6 条を適用せよ。会社都合の経営協議会・経営懇談会に出席もある。

会社：日程調整している。努力している。

組合：ここでも出向者と本体社員との不利益がはっきり出ている。対立を確認する。

健康診断の利便性を高めよ

組合：健康診断の予約について、希望日に予約が埋まり、予約が利便性が悪化している。受診期間を延ばす等の対策をしているのか。

会社：担当部署が受診総人数から適正に割り出している。

組合：乗務員は予約開始時間に乗務している場合、予約ができない。数時間後予約すると全て埋まっているケースが多々ある。東京で受診できず静岡で受診している社員が多く見受けられる。休日しか予約が取れず、休日に受診したとよく聞く。

組合：担当部署はどこか。

会社：健康管理センターが担当している。

組合：どこに所属しているのか。

会社：本社の中にあって、セントラル病院と同列として扱われている。

組合：もう少し工夫して、期間を延ばす等の対策せよ。受診人数と日数を考慮していると言うが、受診する社員は業務をこなしている。

会社：受診できない状況が発生することはあり得る。

組合：改善せよ。職場単位ではなく居住単位でも受診できるように改善せよ。

会社：あくまでも職場単位で考えている。

組合：居住地で受診を希望者は多くはないので、居住地単位での受診を可能とせよ。

SASの検査のための移動は労働時間とせよ

組合：S A S の検査に関わる移動時間も労働時間とせよ。

会社：1泊2日の検査は2暦日の出張扱いとしている。

組合：当初1泊2日だったものが、検査延長で3日となった事象で、3日目は年休となった。

会社：延長の件は資料がないので分からない。3日目の検査料は会社が負担としている。

組合：会社が必要としているものである。S A S 検査を受けなかったら場合は、乗務不可となるのだから、会社が必要としているものである。

会社：個人の健康に関わるものである。

組合：対立を確認する。

SASの治療費、器具使用料を会社負担せよ

組合：S A S の治療費・器具の使用料を会社負担せよ。月々のレンタル代は高額であり、会社が必要としているものであるならば、会社負担とせよ。

会社：生きていくための薬までも会社負担とせよと言っていることと同じである。シーパップを使用しなければ乗務不可としている。

組合：仕事をするためにシーパップを使用している。

会社：個人の健康を考えて使用して欲しい。

組合：半額負担の考えはないのか。

会社：自己負担である。

組合：全く冷たい会社だ。対立。

無呼吸を克服したと自覚した場合、2回目の検査を認めろ

組合：減量をして気道が保たれ、S A S が回復した時は2回目の検査を認めろ。

会社：2回目の検査はしない。2回目の検査は会社負担としない。

組合：主治医がOKとなったら、2回目の検査を自費で実施する場合はいいのか。

会社：自費であればよい。

人間ドック受検に優先的に年休発給せよ

組合：人間ドックの受検に際して、年休が発給されずに人間ドックを取り消す事象があるので、年休を発給せよ。健康管理を慫慂するならば、年休を優先的に発給せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：人間ドックは半年前から第1希望日・第2希望日を決めていることから、第1希望日に年休を発給することは会社の配慮である。社員の健康を守ることも、会社の責務である。

会社：あくまでも任意で受診してもらうものなので、そのような考えはない。

組合：社員に対して冷たい。

会社：任意に関するものである。

組合：対立を確認する。

第3者暴力に対して管理者のフォロー体制を構築せよ

組合：第3者暴力に対して管理者の対応は定着している認識か。

会社：定着していると考えている。

組合：平成23年12月1日より第3者暴力に対する保障の回答があったが、昨年の回答ではなかったが、何故か。

会社：変わりはなく、今回は回答の中に組み入れただけである。平成23年からやっていることである。

組合：昨年も回答すればよかった。

会社：このような保障もあるとの思いで回答した。

組合：告訴の件数は増えているのか。

会社：把握していない。

組合：今後も毅然として被害社員にフォローせよ。会社が全面に立って、第3者暴力に立ち向かう姿勢をより示せ。

会社：会社は引き続き行っていく。

社宅使用料を低額とせよ

組合：社宅使用料を2倍2.5倍としているが、「社宅から出て行け」という施策である。社宅の魅力は低額で入居できることである。社宅への長居はダメの認識か。

会社：会社の考えは回答の通りである。

組合：回答でいくと賃金水準が低いのは、専任社員もそうである。

会社：専任社員になる前は、非常に高い賃金水準だった。

組合：専任社員は今は賃金水準が低い。専任社員の事情がある。広域異動者が特に関与している。

会社：回答の通りである。

組合：社宅の統廃合はあるのか。

会社：特にないと思う。

組合：2倍2.5倍の社宅使用料は変えないことを確認し、対立を確認する。

コロナウイルス感染者・濃厚接触者に100%の賃金保障を新設

せよ

組合：コロナウイルス感染時、100%の賃金を確保すれば、安心して治療に専念できる。

会社：新設する考えはない。今の現状で適切に対応していく。

組合：現場では「私傷病か年休しかない」としか言われていない。

会社：感染しているので「私傷病か年休しかない」発言は間違いではない。

組合：就業制限とは言わない。

会社：就業制限は会社が通知するものである。

組合：「私傷病か年休しかない」との二つしか選択肢しかないというからおかしくなる。就業制限の存在を知らせていない。

会社：会社が通知する代物である。二つの選択肢を問うのは間違いではない。

組合：現場管理者は「私傷病か年休しかない」としか言わないから、就業制限の存在を知らせることを指導せよ。

組合：J R 西日本では感染者に100%の賃金保障している。

会社：他社は他社のことである。現状で問題ないと考える。

組合：対立を確認する。

以 上