ＪＲ東海労働組合

業務速報

ＮＯ．１３４２
２０２３．４．３０
ＪＲ東海労働組合
発行　木下　和樹
編集　斉藤　孝紀

2023年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉

祝日手当の復活、各種手当を増額せよ！出向社員の待遇を本体並みに！

本部は３月６日、２０２３年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する第４回団体交渉を開催しました。今回は、祝日手当の復活、各種手当の増額、出向社員の労働条件改善などについて議論しました。

祝日手当について、本部は「祝日勤務は特殊であることは会社も認めている。特殊というなら手当を復活すべきだ。多くの社員が手当の減額となった。不公平であり、理不尽極まりない」などと主張しました。会社は「祝日手当は廃止した分、休日手当と夜勤手当の増率を行ったため減額ではない。祝日手当を復活する考えはない」などと回答し、対立しました。

割増賃金の増率や職務手当などの各種手当の増額について、本部は「職務の重責からすれば現在の金額では十分とはいえない。その上、物価高騰で金の価値は下がっている」などと主張しました。会社は「現行の金額が妥当である。見直す考えはない」などと回答し、対立しました。

出向社員の労働条件などについて、本部は「ＪＲ本体と比較すると大きな差があり、出向者は理不尽な扱いを受けている。社籍がＪＲ東海である以上、賃金・労働条件は本体に合わせべきだ」などと主張しました。会社は「出向先の労働条件は出向先会社が決めるものだ」などと回答し、対立しました。

また、出向組合員に対し約３２万円もの賃金過払いが発覚したことについて本部は、再発防止を疎かにした会社の威勢を改めて抗議しました。賃金過払いについて、具体的な再発防止に取り組もうとする会社の姿勢は見られませんでした。第５回団体交渉は３月９日（木）です。

＜主なやりとり＞

祝日に勤務した場合、労働の対価が低すぎる！

だから、祝日手当は復活させるべきだ！

組合：祝日手当が廃止されたわけだが、祝日に働くと言うことは特殊であると組合は考えるので、祝日手当を復活させるべきであることを主張する。

会社：会社としては、たまたま祝日に勤務をしたから祝日手当を支給するよりも、もっと広く社員に還元したほうがよいと判断したので、祝日手当を復活させる考えはない。

組合：会社は今まで、祝日に勤務することは特殊的だと認めていたのだから、認めていた以上は、そこは保障しなくてはならないのではないのか。

会社：今も認めていないわけではないが、特殊性と言うよりも広く社員に還元した方がよいだろうと考えたわけである。

組合：祝日手当が無いなら、何も忙しい時に働きたくないから休みを申し込んでいる社員が多くなっているように感じる。そうすると、勤務作成者が人を手配することが大変になっていると思う。なので、手当を付けることにより働いてくれる人を確保することも必要ではないかと組合は考える。

会社：そのような考え方もあると思うが、そもそも鉄道会社なので祝日であろうと夏休みであろうと、休んでいる人が多いときでも列車を運行しなければならないので、たまたま祝日に働いた人に手当を支給するよりも、休日勤務をした人や深夜帯に勤務をした人など広く還元した方がよいだろうと会社は考えた。

組合：繁忙期に働けば、一人一人の労働量は格段に増えるわけであり、普段の労働量より大変な思いをしているのに、賃金は同額であるというのは働く側からすればおかしいと感じてしまう。なので、混んでいる中でお疲れ様でしたという意味合いで手当というのは必要であると思う。

会社：それを言い出すと、平日と休日や繁忙期と閑散期で社員の給料が変わってきてしまう。

組合：現場社員からすれば、祝日に出勤しているのだから手当で還元してもらうと言うのが実感だと思う。会社は割り増しの方に割り振ったと言うが実感がない。目に見える形で実感できるように、祝日手当を復活して欲しい。

会社：仰っている主張は理解しますし、そういう考え方もあるとは思いますが、休日勤務や深夜帯などの手当に割り振りをすることにしたので、今現在、この考えを変えるつもりはない。

組合：祝日手当を復活してくれるまでは要求を出し続けるので、また協約改訂交渉で議論せよ。

全体的に業務量が増えているから、各種手当てを増額せよ！

組合：職務手当などの諸手当や割増賃金についても増額せよ。

会社：増額する考えはない。

組合：実際に数年前からの業務量と比べても、現在の働き度が遙かに増してい

ると感じる。なので、諸手当や割増賃金を増額して欲しい。
会社：諸手当や割増賃金についても、制度を変更したばかりなのでこれを変える考えはない。
組合：今、世の中は物価が上昇しており、社員の生活は苦しくなってきている。
その様な中で、物価上昇分の諸手当などの見直しも必要ではないのか。
例えば、100年後もこの手当の金額で言っていることは無いと思うが。
会社：いえ、あり得る。ベースが上がれば割増率が変わらなくても額は増えていく。
組合：それは率で支給される手当である。そうではなくて、職務手当みたいな手当についてである。
会社：職務手当など職務に対する手当なので、そこにインフレの要素を容れるべきでは無い。
組合：我々の仕事の責任度からすれば、額が低すぎないか。我々は、最低でも倍の額は支給せよ。
会社：令和２年に制度を改正したばかりであり、これを見直す考えは無い。
組合：令和２年に改正したと言うが乗務員（運転士）は収入が下がっている。
会社：それは人それぞれであると思う。
組合：確かに上がった人も居るかもしれないが、下がった人も居る。会社は平均的に慣らしたと言うかもしれないが、減額された人の事も考えろ。
会社：・・・。
組合：収入も下がったと感じているし、作業量がどんどん増えてきている。なので、作業量が増えて苦労が絶えないのに、手当が下がる印象が強くある。
このままの状況でいけば、転職を考える人が出てきたり、仕事に魅力を感じなくなり会社を退職してしまい、転職サイトなどに悪評を書き込まれたりしたら、会社としてもよろしくないのではないか。なので、ここらで社員に目で見えるもの、実感出来るものを１つでも出して貰わないとかなり厳しいのではないかと思う。そこはやはり、お金であり手当ではないかと感じる。今、世の中は優良な新卒社員を確保するために初任給などを凄く上げているが、今、実際に働いている人にも目に見える形で伝えないと、社員の仕事のレベルは上がっていかずに下がっていってしまうと、お客様へのサービスの質も下がるし、会社のイメージダウンにもつながるのではないか。それを防ぐためには、祝日手当などの目に見える手当を支給しなければならない。
会社：仰っていることは、会社側も理解をするし、物価が上昇しているのであれば社員の生活ということも考えて行かなければならないと思っているが、それが祝日手当や職務手当なのかというと、会社としてはそこではないと思っている。祝日手当から夜勤手当や休日勤務のＣ単価・Ｄ単価を引き上げたと言う考え方もそうであるが、あくまでも仕事に対する手当であるので物価などに関することは今、話をしている基本給の引き上げなどで

議論をしていくべきではないかと考える。
組合：と言うことは、期待していいな。
会社：そこは、今後の議論で決まる。
組合：各種手当てについて改善しないとの事なので、対立を確認する。

リスクを伴って乗務をしているのに、乗務していない人と同じ手当は不平等ではないか！

組合：乗務手当についてであるが、月額になり乗務しない人にも乗務している人と同額の手当が支給されているが、乗務していればリスクは伴うので乗務した分の手当（乗務した距離１キロ当たり）を支給せよ。
会社：この件も見直しの話になるが、支給水準の見直し、手当の設定方法の見直しなど、今まで複雑であった支給制度をシンプルにして、支給事務を簡素化しようという背景がある。なので極力、実績ベースのものも極力シンプルにしたいという思想があって、実績ベースにすると過去の制度と同じになってしまうので実績ベースにする考えは無い。仰るとおり、乗務するにあたって乗務する頻度によって損得というものが感情的にはあるかもしれないが、逆に見れば安定的に支給されるところもあるので、総代として考えて頂きたい。
組合：令和２年に行われた改正の考え方は、全てフラットと言うところからスタートしているのか。
会社：元々、特殊勤務手当支給の時は実績ベースであったが、そのような考え方を止めて一律に各種手当てを月額で設定をすることにした。
組合：対立を確認する。

災害等で公共交通機関の不通等で出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇である事を社員に伝えること！

組合：通勤関係に関しては、適切に勤務整理を行っているのか。
会社：その通りである。
組合：現場ではケースバイケースで、状況に応じて対処しているのか。
会社：原則は自己の責任に於いて、会社としては所定の始業時刻までにその場所に居てくれれば言うことはないが、交通遮断などの不可抗力が発生している場合には個別、ケースに応じて整理を行っている。
組合：考え方としては現場長権限を与えているのか。
会社：現場と言うよりは、ものによっては然るべきに所に相談をして、しっかりと会社として決めていく。どのような事情でどこから来れないのかというところにもよるので、個別に判断していくしかないと思っている。
組合：個別に判断というか､相対的なマニュアルだとか想定集などはあるのか。
会社：特に統一的にこうしなさいというものはない。

組合：たとえ話になるが、先日、ＪＲ西日本管内で大雪によりポイントなどが凍結してしまい列車ダイヤが大幅に乱れたり止まっていたが、そのような時に自動車通勤をしている人が大雪で自宅からでれなくなった場合はどうなるのか。
会社：自動車通勤というのは社員の責任に於いて自動車で通勤をするので、個別具体的なケースによるが、基本的には時間までに来て頂くことになる。
組合：恒常的な交通渋滞というのは本人も考えて来るだろうけど、予測不能な交通事故や自然災害等で通行できない状況の場合は会社としても臨機応変に対応をして欲しい。

54歳原則出向は既に死文化しているから、社員を出向に出すのは止めろ！

組合：54歳原則出向は60歳の定年制に伴うものであり、65歳定年制に変わっているのだから、54歳原則出向は廃止するべきである。
会社：現在60歳定年の社員もいるので、54歳原則出向を廃止する考えはない。
組合：54歳原則出向は死文化している。
会社：死文化しているとは思っていない。
組合：現状に合っていない。現状に合っていないとの認識はないのか。
会社：ない。要員受給等により現職を継続する場合もあるとお伝えしているので、一部分を取り上げて死文化しているというのは違う。
組合：会社の回答は、本人の適正・能力・希望を勘案して実施なんて言うが、こんなうそっぱちなことはない。全部うそではないか。特に本人の希望なんて聞いていない。
会社：会社の回答は、出向を含めた人事異動である。
組合：組合からすれば、54歳原則出向という制度はもう必要ないという主張である。
会社：会社としては、必要な制度である。

またもや出向社員に対して賃金の誤った支給が発生！一体、どうなっているのか！

組合：出向社員に対して、またもや誤った賃金支給が発生している。前回は未払いであったが、今回は過払いである。額も額である。約32万円である。
会社：そちらについては申し入れを頂いている。
組合：「あってはならないことである」と回答を会社はしている。
会社：詳細については、改めてお伝えできればと思っている。
組合：未払いが発生したとき、会社は「再調査する考えは無い」と回答したが、その時、しっかりと再調査をしないから今回の過払いが発生したと考える。
会社：それとこれとはまた、別であると思う。給料支払いの事務手続きは当然しっかりやらなければならないと思っている。引き続き、ちゃんと出来るようにやっていく。

組合：ちゃんとやっていたら、誤支給は発生しない。

会社：対象になられた方にはご不便を掛けることになるが、事務の方も緊張感を持ってやっていますので。

組合：ちゃんと調査するときは調査する。改善するとこは改善する。再発防止の対策をしっかりとって貰わないといけない。

会社：そこはしっかりとやっていく。

組合：またもや関西で54歳原則出向に出るような話がある。

会社：そうなのか。

組合：会社は54歳原則出向に出したいのだろうけど、そこはしっかり本人の同意を得るような努力せよ。

会社：そこは先程、回答したとおりである。

組合：昔の54歳と今の54歳では元気度が全然違うと思うが、まだまだ現役でバリバリ働ける人材を、技術継承が出来ていない中で出向に出すというのは非常にもったいないのではないか。

会社：出向先に行ったからと言って、バリバリやらないという話では無くて、出向に行ってもバリバリ働いて頂きたい。

出向会社に行くと、本体との労働条件の違いが激しい！

組合：本体と出向会社の労働条件などの乖離が激しい。会社は「出向先の業態である」など回答しており、すべて出向先に委ねているのではないか。休日数など本体と大きく違う労働条件であるならば、休日数が本体より少ないならば出向先で休日勤務をしている扱いにして、100分の160を支給するべきではないのか。　なので、組合の主張とすれば本体の労働条件に合わせるべきなので賃金で保障するべきであると主張する。

会社：会社としては前提として、出向会社の労働条件はそれぞれの出向会社が決定すべき事であるという認識である。本体社員と出向先社員で労働時間などのズレが出てくるが、ズレた部分については出向特別措置をしている認識である。

組合：例えば年間休日が本体であれば120日あるところを、出向先では104日しかない場合、16日分をＡ単価で計算しているがＤ単価で支給するべきでは無いのか。

会社：休日が足りない分を出向特別措置でＡ単価で支給しているので、何ら問題は無い。

組合：会社は時間で考えるかもしれないが、組合は休日数で考える。

会社：出向先の休日数も含めて出向先の労働条件を示して、出向特別措置を支給している。

組合：Ａ単価である。

会社：そこがＡ単価なのか、100分の105なのか、100分の110なのかと言う部分では考える余地があるのかもしれないが、現行100分の100と思っている。

組合：あくまでも社籍はＪＲ東海なのだから、社籍が出向会社に移ったのであるなら別であるが、ＪＲ東海なのだからこの差は労働条件の不利益に当たるのではないのか。更に悪くなるなら、不利益の扱いになる。

会社：不利益になるのかどうかは分からないが、出向先の労働条件になる。

組合：賃金は本体が面倒をみるのだから、Ａ単価から引き上げれば良い話である。

会社：100分の100なのか100分の160（Ｄ単価）なのか等の議論はあり得ると思うが、あくまでも出向特別措置として本体との差異をみて、そこに特別措置を実施しているわけなので、100分の100である必要もないし100分のいくつという必要もないと思っている。しかし会社としてはそこの差異に着目して出向特別措置として100分の100を支払っている。

組合：出向した本人が「出向先の労働条件で納得します」というなら100％譲るが、うちの組合員は皆、簡易苦情申告を申告しているのだからそれは出向に行きたくないという意志を表している訳だから、そこはしっかりと見て貰わないといけない。皆、出向に行きたくていっているわけではない。嫌々行っているのである。

会社：会社としては出向に行かれている人の気持ちは人それぞれあるかもしれないが、出向に行くというところで本体との差異をみて出向特別措置を特別措置に実施しているという認識をしているので、まさに出向特別措置それ自体が特別な扱いをしていると会社は認識している。

組合：本体には私傷病休暇や公民権休暇など各種休暇や制度があるが、出向者が出向している会社の就業規則にそれらの休暇制度が無ければ、出向者はそれらの休暇制度を使用できないという考えなのか。

会社：出向規程に定められている通りなので、基本的には労働条件は出向先の条件による形になる。

組合：例えば忌引休暇でいうなら、祖父が亡くなった場合に本体なら忌引休暇が３日間でるところ出向先では２日間しか出ず、更に無給だとしたらそれに準じて休むことになるのか。

会社：準じてと言うよりも、その休暇を取得して頂くことになる。

組合：出向先会社の忌引きが無給だとしたら代わりに本体が無給分を補償する考えは無いのか。

会社：会社としては、そのような考えはない。逆に出向先会社の方が条件が良ければそちらの制度を利用できる。

組合：それは出向者に対してプラスならば特に問題は無い。プラスでは無いからこのような要求を組合としては提出している。会社が責任を持って出向先会社に出向に出しているのだから、責任を持って本体に合わせる努力は必要では無いのか。

会社：まさに休日がどうだとか労働時間がどうだとかは、出向先会社の経営に直結する決め事だと思うので、そこに関しては出向先会社が経営を判断し

ていくものだと思う。
組合：会社からすれば、出向先会社に無い制度は仕方ないから「ありません」と言い切ってしまうのか。
会社：仕方ないからでは無く、出向先会社の労働条件が適用される訳である。
組合：出向に出した社員に対して会社は冷たい。対立を確認する。

健康診断の予約が希望する日時に取れないので改善せよ。

組合：健康診断の予約が取りづらい状況を改善するために、健康診断の期間を延ばすとか対策を講じないのか。
会社：健康診断を受診する社員数で期間を見ているので、特に期間を伸ばす考えは無い。
組合：東京の運輸所で見れば、駅社員などと合同で健康診断を受診するわけだが、予約開始日に予約を入れようとしても全ての受診日が×になっていることが多い。駅社員ならば退出時間がほぼ一定なので別の日を選択できる機会が多いと思われるが、乗務員勤務だと日々時間が違うので予約するのが難しい。なので健康診断の場所は同じでも、駅社員と乗務員と受診を別々の日程にすることは出来ないのか。
会社：それは難しい。

高齢法の趣旨に踏まえ希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用をしろ！差別制度の「専任Ｖ」は廃止しろ！

組合：希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用するべきだ。また、「専任Ｖ」の制度は廃止せよ。
会社：会社としては、そもそも従前の継続雇用基準に該当しない方々であるので、この方を新たに雇用する事なので経過措置は当然のことながら適用するし処遇上の公平性確保の観点からも他の専任社員区分と別にして専任Ｖを設けており、これを撤廃する考えはない。
組合：この制度は明らかに差別制度である。
会社：差別というよりは、元々雇用継続基準に該当していなかった方達ですので、他の人と区分を分けるべきと考えている。
組合：そもそも会社が、「専任Ｖ」にした方々を恣意的に評価したからではないか。「専任Ｖ」にされた社員は、皆「ＪＲ東海労働組合」の組合員ではないか。全部、会社の恣意的な判断をされたからだ。
会社：特に組合で何かを差別しているとか、区別をしているとかは無い。
組合：「専任Ｖ」にされた社員は、「ＪＲ東海労働組合」の組合員以外に居るのか。
会社：いると思うが、どの方がどの組合なのかは分かりません。
組合：いると思うでは無く、いるのか。
会社：どの方がどの組合なのかは分からない。
組合：こちらが把握している、「専任Ｖ」にされた社員の理由は、「勤務成績

に応じて５回以上の期末手当減額となった者」である。なので、意図的に勤務成績を下げようと思えば、特定の社員ばかりを狙い撃ちにして執拗に添乗をして、指摘事項を多く出して、総合的判断でボーナスカットが５回続いたり、意図的に「専任Ｖ」に陥れるためにやられてきたと感じている。

この様なことがやれてしまう制度が未だに存在していることが問題である。平等に添乗されて、平等に評価されているなら、何ら問題は無いが。

しかし、何百人も居る乗務員の中でほとんどの乗務員が添乗に来られたことが無い中で、月に10回以上も添乗された乗務員が居るのだから、恣意的に特定の人だけを「専任Ｖ」に出来るような制度がある事はよろしくないのではないのか。今の時代にあってはならない制度である。

会社：会社としては前提として、人事評価については公平公正に行っているので、前段としてな評価に基づいてしっかりと基準を設けて運用を公平公正にしているので、何か問題があるとは思っていない。

組合：今現在、「専任Ｖ」の専任社員は何人居るのか。

会社：それは分からない。

組合：「ＪＲ東海労働組合」の組合員しか居ないのではないか。

会社：組合別に分類しているわけでもないので、どのような方が該当しているかについては分からない。

組合：「ＪＲ東海労働組合」の組合員しか居ないから、この様な要求になる。

経過措置なんか、わざわざ付ける必要はない。

会社：そもそも継続雇用基準に該当しない方々ですので、他の人達と分けることは別に不合理でもない。

組合：組合は不合理だから撤廃を求めている。「専任Ｖ」で65歳まで働けなかった方々は他の企業に勤めて、その企業の人達からは「よく働いてくれる」と非常に評判や評価の良い方が多い。それは、ＪＲ東海が恣意的な評価をしていた証拠ではないのか。

会社：その方々が働いているフィールドがマッチしたのではないのか。どうなのかは分からない。会社は恣意的な判断はしていない。

組合：組合は恣意的な判断をしていると認識する。

「専任Ｖ」に指定された方の中で、「期末手当減額５回以上の人」と「10年間に３回以上の懲戒処分を受けた人」の比率はどのくらいなのか。

会社：そこは特にデータをとっているわけではないので、分からない。

組合：「10年間に３回以上の懲戒処分を受けた人」は、ほぼ居ないのでは無いのか。ほとんどが「勤務成績に応じて５回以上の期末手当減額となった者」ばかりである。だから、差別、区別の人事評価が恣意的に行われてきた事が拭えない。

会社：期末手当の評価に当たっては公平公正に行っているので、何ら問題は無い。

組合：「専任Ｖ」の制度や経過措置は妥当であるし、撤廃する考えはないとい

　うことだな。
会社：そのような考えはない。
組合：対立を確認する。

以　上