

2023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4日、「2023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。

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：対立を確認する。

半休は乗務員にも対象にせよ！

組合：乗務員というのは半休を認めていない。

会社：基本的には認めていない。半休は対象外である。

組合：乗務員も半休を取れるようにすること。月またぎで予備勤務が入る。そこに半休制度が入らないのか。

会社：基本的に半休制度の主旨からすると、乗務員が対象ではなく、あくまでも代務者が必要になるところは半休取得の対象外である。

組合：やる気はない。

会社：変えるということは考えていない。

組合：対立。

本社も新横浜駅の取り扱いはおかしい！

本人が申請もしていないのに病欠指定はおかしい！

組合：病欠の指定について会社は、事由の申請の上に会社が承認を得た場合に付与されると回答したが、本人が申告をしていないのに会社が勝手に病欠と指定した事実がある。

会社：休暇というものは、社員の側が所定の手続きをして会社が承認をするというのがプロセスである。会社が本人が申告していないところで勝手に

付与するとか指定するということではない。

組合：事実があった。

会社：それはない。

組合：前月の25日の段階で31日が泊まり勤務で1日が明けになっていた。

31日まで病欠の診断書提出していた。新横浜の扱いは、31日泊まりだから明けの1日まで病欠とこの間ずっとやっていた。1日明けまで病欠というのはあり得ない。

会社：そこは私傷病休暇を申し込んだんではないのか。

組合：申し込んではいない。31日までの診断書である。

会社：休暇というものは、社員の側が所定の手続きをして会社が承認をするというのがプロセスである。

組合：1日の病欠指定はおかしいということでもいいのか。

会社：申請がなかったのに病欠指定はおかしい。

組合：本社として新横浜駅を指導せよ。

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：鉄道業ということで、必要性があって休日勤務を命じている。承諾は必要ない。

組合：本人の承諾はいらないということか。

会社：休日出勤というのは会社の必要性に基づいて命じるものだ。

組合：対立。

保存休暇に制限を設けるな！

組合：保存休暇は、年休が取得できないからである。取得の制限を設けるな。退職時はすべて使えるようにせよ。

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：何か見直しは考えているのか。

会社：付与条件は不断に見直しを考えている。

組合：対立。

S3からC1にB年限を設けるべきだ！

組合：S3からC1へのB年限がない。やる気をなくす制度であり、B年限を設けるべきである。

会社：C等級は、主任であるが管理者の補佐という位置づけであり、S3からC1にB年限を設けるという考えはない。

組合：S 3 から C 1 にいくときに400人いる職場で1人とか2人しか受からない。
一方で駅なども同じだけ受かる。職場で枠を決めているのか。
会社：その時々によって年齢構成とか職場の運用上社員層とかバラツキがある。
そういったところで実感として違いがあるのかもしれない。
組合：現実少なすぎる。13回も受けている人もいて、もう50才を超える。昇
格試験で一定の枠があるように13回は当てはまらない。
会社：前を向いて頑張ってもらいたい。
組合：前を向けない。やはり格差が出る。格差が出て当たり前だと認識してい
るのか。
会社：昇格試験は総体的に評価するものであるから、全員が上にあがれるもの
ではない。格差を生むというものではない。
組合：格差は確実に生まれる。40才でC 1、かたや13回も落ちている。賃金は
大幅な差がつく。以前の賃金制度は、合格したら定昇の部分があるから
だんだん追いついていった。今の賃金制度は差がついたままで格差を生
んでいるのは事実である。
会社：頑張った人を処遇する。
組合：そんなモチベーションなんか持てない。格差を生む制度だと対立を確認
する。

配偶者の扶養手当 1 万円にせよ！

組合：配偶者の扶養手当を1万円にせよ。5 0 0 0 円は配偶者の馬鹿にしたも
のだ。子どもの方に厚くしたといったが、子どもは成人したらない。J R
他社から見ても5 0 0 0 円はない。
会社：家族手当の見直しの際に、配偶者の家族手当は廃止をすることが男女参
画社会に向けては、合致するものと考えている。5 0 0 0 円を残している。
配偶者ではなく子どもに厚くしている。
組合：安全安定輸送を中心とする会社で、夫を支えているのは妻である。果た
してこれでいいのか。妻の仕事はそんな安いのか。J R 東海においては
5 0 0 0 円は安すぎる。対立。

定期昇給において基準昇給額の逡減はやめろ！

組合：定期昇給について、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りモチベーションなんか持てない。一律1, 5
0 0 円とせよ。
会社：昇格を目指してがんばってほしい。
組合：格差をどんどん広げるための制度である。主任なんか受かりっこない
という人が一杯いる。そこを目指そうとならない。諦めて現実とはかけ離れ
ている。撤廃すること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

諸手当全般に上げろ！ベア１０００円しか上げないから このような要求になる！

組合：諸手当を全般について上げろ。

会社：現時点そのような考えはない。

組合：ベア１０００円だから生活が苦しいから現実でせめて手当で増額するということ考えないのか。

会社：手当は、一つ一つ性格を持っている。適切に支給している。

組合：物価とは関係ないのか。全般を上げろと要求している。

会社：節目で手当額の水準も含めて見ているので、今の考えを変えるつもりはない。

組合：ベア上げないからこういう要求になる。１０００円という話で職場でなんといわれているか。卵２パックしか買えないといわれている。おかしいと思わないのか。

会社：物価の上昇だけではなく、会社の経営状況だったり、置かれている経営環境を含めて会社としては出せるものとして判断してきた。

組合：問題は、リニアである。鉄道の輸送は大幅に改善してきている。対立。

祝日手当の復活を！祝日手当はＣ単価とＤ単価に貼り付けた！

組合：祝日手当の復活をせよ。

会社：手当全般を見てもらって、休日だとか夜間だとか働いた人に報いられるように実感をしてもらいたい。

組合：正月３が日だけ出すというのはあり得ないのか。

会社：理論上はあり得ると思うが、休日に働いたとか夜間には働いたとかに報いたいと変えたばかりなので、祝日で働いたというよりは広く考えたので今変えるということは考えていない。

組合：祝日手当廃止したのは、Ｃ単価とＤ単価に貼り付けたからということか。

会社：そうである。割増率を上げているからということである。

組合：我々は祝日手当をもらっているという認識なのか。ＣＤ単価に貼り付けていたので年間４０万ぐらいもらっていることか。実際もらっていると一緒だよという話か。

会社：そういう考え方である。

組合：祝日に仕事をする鉄道の使命といっても、祝日に仕事をさせて申し訳ないと思わないのか。だから廃止した。

会社：祝日であろうがなかろうが、働いてもらっている人には感謝している。
組合：感謝の気持ちがあるのであれば支払いべきである。J R 東日本は、正月3日だけ出している。CとDに貼り付けているといったが休日出勤はない。C単価の夜勤手当だけである。祝日手当からすればだいぶ差が生じている。
会社：制度改正で担当されていた勤務とかによっては個人差がある。総体としてということである。
組合：手当改正といって良くなるイメージでいるけど実際減額されている。
会社：個人差はあると思う。
組合：一般的に言えば下がっている。現場に聞けばどれだけ手当が下がってるか聞けば分かる話である。本社と支社は祝日手当はない。現場になんか祝日手当をやる必要がないということか。対立である。

その他の手当を上げろ！

組合：非常呼び出し手当を増額せよ。
会社：今のところ変えるつもりはない。
組合：鹿をはねた場合に。何か手当は出るのか。
会社：報労金として出している。
組合：いくらか。
会社：1000円である。
組合：職務手当とは別に乗務員手当をつけろ。
会社：職務手当の考え方があって職名によって支払っている。乗務距離だとか時間によって実績ベースで支払うということは考えていない。
組合：東京と大井10kmと1500km走るのと同じでいいのか。
会社：その月に乗務員として手当を支払う。
組合：実績に応じて手当を支払うのは当然ではないのか。今手当は半分ではないか。
会社：制度改正毎に、総体として職務手当は減額にならないようにしている。
組合：減額になっている。半分ではないか。
会社：総体としてはマイナスになっていない。
組合：まさかこれ以上職務手当を減額するとはならないな。
会社：支給額を減らすという考えはない。
組合：それは確認する。汚物処理の手当＝嘔吐物の手当についても支給せよ。
会社：手当なのか報労金なのかはあるが、今新しく手当は考えていない。
組合：新幹線も報労金で対応せよ。在来でCMCがいたが今はいない。どうしても乗務員にしわ寄せが来ている。道具もない中で嘔吐物の処理をしている。1件につきお金で払うことが必要である。嘔吐物はリスクを伴うビニール手袋だとかやりながら最大の注意を払いながらやっている。ましてコ

コロナ禍の時期的なことを含めて報労金を支給すべきである。東京駅の折り返し清掃で東二の派出で座席を外して洗濯をする。何件洗うか分からない。剥がすときもそうだけど洗濯機入れるまでリスクをしょっている。そこも考えてくれ。

会社：報労金とかは、具体的なご遺体とかそれに踏まえている出している。現時点考えていない。

組合：報労金で対応するといえないのか。対立。

組合：新型コロナ慰労金として一時金として支給せよ。

会社：慰労金として支給するとは考えていない。ボーナスの中でコロナに対する社員の頑張りを含めて精一杯の努力をしている。

組合：安定的支給ベースより低い回答で慰労している言葉をしゃべっても説得力は全くない。対立。

組合：無利子貸付制度について、ボーナスを出せばいいが大学生を抱えていたら相当苦労した。

会社：財産形成にしするものだとか住宅支援だとか。今でも支援するものもある。

組合：しないということで対立を確認する。

出向者の特別措置は本体の手当に統一せよ！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：本体に比較して休日数が少ない場合は、少ない分をD単価で買い取ること。

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、J R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：出向先ではなく本体と照らし合わせた場合である。

会社：本体と照らし合わせた時と出向先と年間の労働時間の差異が生じたときに特別措置して支給している。労働時間と休日はあくまでも出向先による。

組合：社籍はあくまでもJ R東海社員である。J R東海の賃金規程に基づいて行うべきである。

会社：出向先で超過勤務とかあればJ R東海の賃金規程に基づいて対応している。

組合：特別措置A単価でやっているが本体にいたら差が出る。休日数の違いはあくまでもD単価である。

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：乗務員の場合、7時間である。1,837.5時間はを超えない。それで出向先の休日が少なければ、休みを奪われている。だから手当として支給すべきである。行きたくて行っているわけではない。明らかに不利益変更である。乗務員は7時間で年間時間を考えるべきである。不利益を被るから本人の同意である。対立。

以 上