

2024年度賃金引き上げ夏季手当諸要求第4回団体交渉 手当は物価高騰に応じて引き上げよ！ 出向社員・専任社員の差別を解消せよ！

本部は3月4日、2024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、各種手当の増額、出向社員・専任社員の労働条件改善などについて議論しました。

本部は、物価高騰でお金の価値は下がり、実質の賃下げであることから、各種手当での増額・増率を主張しました。出向社員・専任社員の労働条件などについては、JR本体社員と比較すると差別されていることを主張しました。しかし、会社は「そのような考えはない」という回答を繰り返すばかりで対立しました。

以下、主な議論です。

作業実体に合った手当にせよ！

組合：各割増賃金（B、C、D単価）について、労働密度が高くなったことにより、それに見合うために増率を実施すること。

会社：令和2年に改正を行ったため、これ以上引き上げる必要はない。

組合：労働密度が高くなったことやリスクが増えたという認識はあるのか。新たな作業も付加されている。8やっていた仕事が2増えて10になっている。

会社：労働密度と割増は関係がない。ベアを上げれば手当の金額は上がる。

組合：ベアが上がればと言ったので、今年はベアを実施するということだな。率を引き上げることをしないことを確認する。対立。

準夜勤手当の引き上げと、乗務員にも支給対象とすること。乗務員に準夜勤手当を支給しないとした根拠は何か。準夜勤の時間帯も仕事をしている。支給しない理由はない。

会社：勤務の特殊性が大きい。支給するしないの判断の余地はある。賃金総体として令和2年に見直しており、支給要件については見直す考えはない。

組合：乗務員も準夜勤時間帯も仕事をしている。

会社：それも含めて勤務制度・賃金制度全体のことである。乗務員は変形労働時間制で、他は変形労働時間制の勤務とは違う取り扱いをし異なっている。その異なることの1つである。

組合：今、乗務員は変形労働時間制と言ったが、予備勤務者も変形労働時間制なのか。

会社：乗務員勤務に当てはまらない人たち、交代勤務や日勤勤務など、それぞれ違うので、勤務体系も賃金体系も違う。

組合：乗務員は準夜勤手当の対象外なのか。

会社：支給しないと言っている。支給すると考えを変えることはできる。支給の対象外といえばそうだ。

組合：考え直して対象とせよ。

会社：勤務体系・賃金体系をトータルで見ている。

組合：乗務員の賃金はJR発足からどんどん下がっている。乗務実績から日単位、月単位と変わってきたが、その都度制度改正で手当が少なくなってきた。乗務員に敵対意識があるのか。

会社：制度改正では、特殊勤務手当の支給実績を見て、下回らないように額を設定した。月によっては下回ることもあるが、総体としては下回らない。

組合：実際は下回っている。

会社：下回る人もいるだろう。

組合：全員下回っている。増えた人はいない。

会社：総体としては増えるようにした。乗務が少なかった月でも安定的にもらえるような職務手当である。コロナ禍では恩恵を受けた人がいる。

組合：それは一時的なことだ。トータルのことはどうなんだ。準夜勤手当の額も引き上げないのだな。

会社：令和2年に改正したばかりであり、見直す考えはない。

組合：対立。

非常呼出手当を増額せよ。非常なので年中あるわけではない。

会社：直近で手当の見直しを行ったばかりなので、見直す考えはない。

組合：呼び出されている人の立場に立って考えよ。大事な休養を取られるのだ。呼び出された場合の勤務は、休日出勤したことと同様だと考える。

会社：ケースによる。短時間で休日勤務とする場合もあれば、勤務変更の場合もあり得る。一概にはいえない。

組合：手当を見直さないことだな。対立。

駅係員と車両・工務関係係員の手当を増額せよ。特に、交番検査や日勤者は夜勤がない。

会社：夜勤手当がないのを職務手当や別な手当で補うという思想はない。金額の水準については、令和2年に見直ししたので、現段階変える考えはない。

組合：手当全般について、職責からすればこの金額では少ない。それに加え、

物価高騰でお金の価値が下がった。昔で通用したことが通用しなくなっている。他の企業が賃上げをしている中、今は手当を増額しなければならない時期だ。

会社：インフレや物価の要素を職務手当で論じるよりも、基準内賃金の引き上げで議論すべきと考える。

組合：昨年はベア1,000円で、実質賃下げだ。

会社：職務手当は仕事に対する手当で、デフレや物価が下がったからといって、手当を下げるものではない。あくまでも物価は、基準内賃金で考えるべきだ。

組合：職務手当は基準内賃金だ。賃金をベアで上げるのか手当で上げるかの違いということか。手当自体を上げる考えはないというのが会社の回答か。

会社：いろいろ手当があるが、職務手当はインフレの要素が入るものではない。

組合：そもそも、ベアと手当で賃金総体を上げよというのが組合の主張だ。特に、駅係員手当で、同じ業務で乗務員経験者とは大きな差がある。同じ労働の価値だ。この差は何か。

会社：従前の特殊勤務手当を総体として支給実績を見たときに、月額として今の区分になる。仕事を類型別に見たときは、一定の違いは見出せる。

組合：乗務員経験者と同じ労働をして、労働の価値や質が違うということか。

会社：仕事の質ではなく、プラス α で求められるものがある。乗務員の経験を活かし後進指導とか、職場での影響を期待して、業務を行ってもらうため、手当の差が出る。

組合：還流制度の矛盾である。在来では制度はパンクした。乗務員のときから手当が下がると不満が出るからそうしたと思うが、同じ労働の質からすれば、手当の差を埋めることを考えるべきだ。

会社：一定の差はあって当然。差を埋めるとか、増額するという考えはない。

組合：そういう理屈でいうと、事故などで乗務員から駅に行かされた人も、乗務員経験者としての手当を出せ。

会社：駅に行ってもらうときに、使命・役割を与えて送り出すこと、研修で教育をして期待する役割があることがプラス α である。

組合：事故して駅に行った乗務員は、プラス α に値しないことを確認する。駅係員は、営業や輸送を経験してきたノウハウがあり、後輩を指導できる。

会社：3職種全ての職種を経験して、その経験を後進に伝えていただく、もしくは、組織の改善に役立っていただくことが必要だ。

組合：祝日手当もそうだが、目に見える手当の増額をせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

乗員員手当を距離と時間に対して追加すること。短い距離も長い距離も手当が同じというのは納得できない。疲労度も違う。JR東日本もJR西日本も付いている。

会社：支給水準、支給方法の見直しは平成17年からやってきた。複雑だった支給区分、支給方法をできるだけ簡素化して、分かりやすくすることが背景がある。それが、実績から日毎、月毎へと進めてきたこと。月毎になった支給方法を実績に戻す考えはない。また、令和2年に見直しを行っており、必要はない。

組合：簡素化の話ということではない。乗務距離が10kmと1,500kmとで同じかという話だ。

会社：月によったり、人によったりして、多い月、少ない月が出るかと思う。出っ込み引っ込みを均して、毎月安定して支給されるメリットがある。

組合：乗務員は事故のリスクを負っている。その考えでいけば、実績での手当は当然だ。

会社：考え方は理解できるが、効率的にすること、手当を安定的に支給することが一番良いと考えている。

組合：簡素化云々と言うが、ダイ改で行路が決まると、距離も時間も決まる。勤務表と連動させれば、データが入力できる。コンピューターが計算してくれる。

会社：制度が複雑になってしまう。

組合：そのような理屈なら、手当を更に増額するという考えもある。乗務員の特殊性からいえば、乗務の長距離も短距離も同じ価値にしていることは、納得できない。付加価値がある。

会社：職務手当は、理論的にはカバーしている。

組合：事故のリスクを負いながら、疲労度も増しながら乗っている。不公平だ。

会社：総体的には支給水準を上げてきている。実績に戻す考えはない。

組合：全体的に下がってきているからこういう要求だ。会社とは認識が違う。わりに合わない。対立。

通勤災害時の勤務処理は適切に行え！

組合：通勤関係だが、災害時における勤務整理は適切に行っているという考えか。

会社：そうだ。不可抗力、特に交通遮断のときは適切に行っている。

組合：そのときの判断は現場長に権限を持たせているのか。

会社：現場長というより、会社としてである。個別具体的なケースに応じて適切に行っている。

組合：社員が出勤できないと職場に電話したときに、障害休暇とする判断を早くするのが必要だ。

会社：原則は、社員の責任で出勤しなければならないが、出勤できない状況の場合は社員の安全を配慮しつつ判断をしている。

組合：自動車通勤で自然渋滞は予測できるが、突発的な事故や道路の冠水や崖

崩れなどは予測できない。

会社：公の交通機関の事故であれば本人の予測はできないが、原則は本人の責任である。

組合：交通遮断などで本人から年休申請があれば、勤務整理はするのか。

会社：個別具体的な回答はできないが、適切に対応する。

組合：ケースバイケースに応じて適切に行うこと。

出向者の労働条件は本体に合わせよ！

組合：54歳原則出向は、60歳定年制に移行する時期につくったものだ。死文化している。廃止せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対象者はかなり少ないと思うが、何人くらいいるのか。

会社：手元にデータがないので示せない。

組合：調べれば分かるということか。

会社：そこをお知らせする必要はない。

組合：廃止しないということなら、対立を確認する。

出向者の特別措置について、所定労働時間を超えればA単価（100分の100）で払っているが、組合としては休日に出勤したと見なして、D単価で支払うべきと考える。

会社：出向先会社の労働条件なので、出向先会社が決定すべきことである。労働時間の差違については、着目してA単価で支払っている。日数ではなく、労働時間に基づいて換算している。

組合：社籍はJR東海だ。休日数も労働時間も本体に合わせるべきだ。理不尽だ。

会社：JR東海が有利なところもあれば、出向先会社の条件が良い場合もある。

組合：JR東海の賃金規程からすれば、余分に働いた時間は当然超勤にすべきである。

会社：あくまでも、出向先会社の労働条件である。労働時間の差違にいろいろな率を掛けることはできるが、評価の問題で100分の100にしている。

組合：その価値が本体で働いているときと同じなのかということだ。余分に働いているので、100分の100ではない。

会社：100分の100にするのか、100分の50にするのか、100分の160にするのか、決まったものがあるわけではない。

組合：組合の考えは本体に合わせるべきだ。本人が希望して、この労働条件なら良いと納得して行くならまだしも、行きたくもないところに出されている。踏んだり蹴ったりというのはこのことだ。

会社：人によって違うし、出向先で前向きに働いてもらいたい。

組合：JR東海より出向先会社の労働条件が良い会社はあるのか。

会社：あるとは思う。ないとは言い切れない。この場でお知らせはできない。

組合：JR東海より労働条件が良い出向先会社があると思うなら、協約改訂団交のときに同じ質問をするから、それまでに調べておくこと。

会社：個別のことを言うのは相応しくない。

組合：出向先で乗務員として働く場合、1, 837. 5時間ではなく、1, 715時間とすることを要求しているが、どうか。JRCPの年間休日数は115日である。5日も休日を減らされて、いつまで経っても1, 837. 5時間は超えられない。出向特別措置手当は付かない、こんなバカな話はない。

会社：会社としては、しっかりと措置している。

組合：対立。

福利厚生を改善せよ！

組合：健康診断だが、希望日に予約が一杯で、休日に受検せざるを得ない。期間を延長すること。特に乗務員は負担になっている。

会社：全く空いていない日はない。

組合：現実ほとんど埋まっている。女性は特に期間が短すぎる。

会社：総数では余裕は持たせている。

組合：予約の日にちを系統によって分けることはできるのか。

会社：そうした場合、乗務員は小さなパイを分けることになる。改善については検討している。会場の規模、保健師や産業医の勤務の兼ね合いもあるが、プラスαの枠も考えている。

組合：運輸所は人数が多い。運輸所と女性は配慮すべきだ。特定の日をしていすとか、予約が取れなかった人は救済日を設けるとか、検討すべきだ。石綿検査は配慮している。

会社：主張は分かる。できる限りのことはやる。

組合：より良い体制を要請する。

SASの検査について、会社が指定していることから、移動時間も労働時間とすること。

会社：診断を受けることが労働性があるため、そこは労働時間としている。労働時間との対価ではない。

組合：対立。

治療器具のレンタルは会社負担とすること。Cパップを使用しないと乗務できない。仕事上必要なもので、会社の指示だから会社が負担すべき。

会社：健康管理は個人で行うもの。検査は労働時間としているが、日常生活における睡眠管理は自己の健康管理である。

組合：相当な負担だ。

会社：乗務のためにだけでなく、健康のためだ。

組合：毎月約5,000の負担だ。かなりきつい。全額が無理なら半額負担する考えはあるのか。

会社：自分のためだ。

組合：対立。

第三者暴力に対する対応は定着するという回答だが、去年の事件数は何件くらいか。

会社：50～60件くらいである。ほぼ横ばいである。ここ10年間では減少傾向にある。毅然とした対応をしていることは自負している。

組合：カスハラ対策も今後やっていくべきだ。

会社：法整備はまだだが、政府からのガイドラインが示されれば対応していく。

組合：毅然とした対応を今後もやってほしい。

社宅料金について、年齢に応じて2倍、2.5倍となっているが、裏を返せば、年を取れば社宅から出て行けということだ。

会社：財産形成を推奨している。社宅に長く居るよりは財産を形成してもらいたい。社宅は給与水準が低い若年層を対象としたものであり、一定の条件を定めたものである。持ち家を持ってもらうことが会社の施策である。

組合：専任社員も給与水準が低い。若年層と同じにすべきだ。

会社：定年までは高い給与水準だ。60歳で家がなかったとしないようにすべきだ。

組合：広域異動で65歳で帰る人もいる。

会社：特例条件があり配慮している。

組合：35歳の判断は何か。

会社：ある程度の収入、結婚や家族ができるとかの条件で、そろそろ持ち家を考える時期になる。

組合：35歳では大変だ。年齢を上げることは考えないのか。

会社：子どもの転校などを考えると、このくらいの年齢になる。

組合：家庭の事情よりも、料金が2倍になるから出ていこうという考えもある。

会社：持ち家施策に誘導していることもある。35歳で出てもらうことは否定しない。

組合：昇格試験に合格しない人は、35歳になっても社宅料金を支払うことが大変になる。

会社：住むところは自由だ。

組合：社宅は低料金が魅力だ。対立。

厚労省指針「高年齢者雇用確保措置」を遵守せよ！

組合：専任社員Vと、Vになる条件を撤廃して、全員専任社員として働くようにせよ。高年齢法の経過措置は必要ない。

会社：従前の継続雇用基準に該当しない方が専任Vに当てはまる人である。こ

の人たちを雇用することが、経過措置を適用することになる。従前の雇用区分で雇用される方と、処遇上の観点から区分Vを設けた。

組合：法の網をくぐり抜けた制度だ。専任Vは現在何人いるのか。

会社：持ち合わせていない。

組合：言ったら全員JR東海労組員だろう。

会社：どの方がどの組合に属しているか分からない。

組合：調べれば分かるのか。

会社：分かると思う。

組合：協約改訂団交のときに同じ質問をするから、それまでに調べておくこと。

期末手当5回以上減額、懲戒処分3回以上の人の数は分かるだろう。

会社：統計は取っていないので示すことはできない。

組合：期末手当5回以上減額で専任Vになった組合員が多くいる。恣意的なカット理由だ。専任Vは廃止せよ。

会社：成績率は公正・公平に行っている。

組合：対立。

定年退職時に病気休職で職場復帰できない場合、30日間は専任社員で雇用するとしているが、30日は短すぎる。せめて90日とすべきである。

会社：定年退職時から継続して雇用される方なので、継続して欠勤しているというところで、雇用するかしないかの判断はあり得るが、これを30日間雇用すると定めている。期間を15日にするのか、30日にするのか、45日にするのかという議論はあるが、会社としては本来復帰しているべきところ、30日は猶予している。これを変える考えはない。

組合：昨年の実績は何人いるのか。

会社：把握はしていない。

組合：30日は短い。せめて90日とすることもしないということなので、対立を確認する。

専任社員は体力・知力が衰える。会社がフルタイムと言うなら、休日を150日にするという考えはないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員は賃金が半分以下だ。それで現職と同じ仕事だ。差別だ。年間休を増やすか、労働時間を短縮するかで、年間労働時間を削減することは当たり前のことだ。それができない理由はない。

会社：現在のところ、そのような考えはないが、世の中の動向や社会情勢の変化は見ていく。

組合：厚労省が発表した指針で、「高年齢者雇用確保措置」における労働条件のポイントの「勤務日・勤務時間」には、「短時間勤務制度・隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めてください」と謳われている。

会社：努力義務なのか。

組合：指針の「平成24年厚生労働省告示第560号」として謳われている。
高齢者を雇用する際の労働条件だ。これに照らし合わせれば、組合の要求の通りにせよ。JR四国は年間休日150日を取り入れている。JR東日本もJR西日本も、短時間勤務を採用している。やらないのはJR東海だけだ。

会社：会社によって制度設計が違う。勉強しながら考える。

組合：勉強することを確認する。

専任社員の基本給の区分を廃止して、一律22万5,000円とすること。60歳で退職リセットしたのだから、区分の必要性はない。

会社：職責があり、それに応じて段階を分けて基本給を設定するのが合理的だ。

組合：専任社員のベアという意味ではどうか。専任社員のベアも必要だ。

会社：この場の議論を通じて、社員全体の基本給の引き上げを論じているという認識である。専任社員を排除しているわけではない。

組合：組合としては区分は必要ない。対立。

満了報労金についても区分は必要ない。職責はあるにせよ、会社への貢献度は同じだ。

会社：変える考えはない。

組合：対立。

以 上