

- 航空機、バスなどの対抗輸送機関との競争の激化、日銀の利上げ等の経営への影響を口実とした賃金抑制は認めない！
- J R 東海20周年、社員の労苦に報いる3,000円アップ、夏季手当3.2ヶ月を支給する体力は十分にある！
- 全専任社員の要求である賃金、労働条件を改善せよ！

第3回賃金引き上げ・夏季手当団交開催

本部は本日、賃金引き上げ・夏季手当の第3回団体交渉を開催しました。今回の交渉は、2月28日に示された「会社の考え方」と「会社の回答」について、議論を行いました。会社は、航空機、バスなどの対抗輸送機関との競争の激化、日銀の利上げ等を経営への影響が大きい」という姿勢に終始して、「J R 東海に賃金水準、労働条件は高いレベルにある」と、私たちの要求に耳を傾けようとはしませんでした。

主なやりとりは次の通りです。

1. 2007年4月1日以降、基本給を組合員一律3,000円引き上げること。

組合：会社の考え方で示された「羽田空港の滑走路拡張による航空会社の増便」は、昨日今日わかったことではなく、折込み済で経営施策を実施してきているはずだ。

また、「日銀の利上げ」というが、経営にどのような影響があるのか。

会社：飛行機の発着は増えている。大きな影響である。利上げでは社債の発行など、取り巻く環境をみれば、ベア実施とはならない。

組合：長期債務や取り巻く環境が厳しいのであれば、リニアへの3,500億円投資などの見直しが必要になるのではないかと。施策をそのままにしておいて賃金・労働条件を据え置くことは認められない。

会社：全体を見ながら効率化、集中投資など施策を実施してきている。

組合：会社が、「体力があるからリニアへの投資を行なっている」といっているよう

に体力はある。さらにＪＲ東海が発足して２０年、これまでの会社をつくってきた社員の労苦に答えるためにも、ベア３,０００円は行える。

会社：過去に減収した時、雇用に手をつけなかったし、賃金の減額も行なわなかった。賃金水準は大企業なみになっている。

組合：経営が好調の中でもベアゼロが続いてきた。去年はベアではなく、賃金改善でベアではない。

会社：賃金改善ではなく、ベアの方が良かったのか。そうすると５５才以上の基本給は８５％のままであった。

組合：ベアも賃金改善を両方行なえばいいではないか。

組合：標準乗数は４を確認する。

会社：制度では４以内となっている、４は絶対ではない。

組合：われわれの要求は４である。完全実施せよ。

２．定期昇給については、基準昇給額を一律１,７００円とすること。

【回答】

そのような考えはない。

組合：最高で４,８００円の定昇である。昇格できない社員は４,８００円が確保できず、４年目からは減額になる。一律１,７００円とすべきだ。

会社：昇格時に大幅にアップする。１,７００円にする考えはない。

組合：全員が昇格できるわけではない。

会社：昇格できるように頑張ってください。Ｂ年限もあります。

３．２００７年度夏季手当は基準内賃金と補償措置額の３．２ヶ月分とすること。 また、成績率の運用は公正・公平に行うこと。

【回答】

成績率の適用については、増減とも公平・公正に実施している。

組合：平成１８年度中間決算では過去２番目の好成績で、通期の決算予想も上方修正している。株主配当も５００円ずつ増額している。組合員にも還元すべきである。

３．２ヶ月は十分に出せる金額である。

会社：会社は、夏２．７ヶ月、冬２．９ヶ月をベースに安定的支給を行なっている。

組合：「２．７」「２．９」というベースを認めていない。そもそも、いつベースを決めたのか。

会社：平成４年からである。ベースを認めないと言うことは、下方修正した時にベースを下げてでもいいのか。

組合：そんなことは言っていない。３．２ヶ月出せばいいのである。世間では、「ベアではなく、賞与、一時金」という考え方も出ているが、ＪＲ東海はどうか。

会社：その考え方は業績連動型ということになる。わが社は安定的支給ということである。

組合：安定的支給では質問に答えていない。安定的支給とは賃金レベルは高水準のあるといううことか。

会社：厚労省のデータによれば、ＪＲ東海は１３ポイント～１５ポイント高い。
組合：３．２ヶ月の支給は十分可能である。３．２ヶ月を強く要求する。

４．専任社員の雇用条件・労働条件について、以下のように改善すること。

（１）「４９才から５９才までの間に懲戒処分３回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当 減額５回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

組合：６０才を越えても、働かざるを得ない状況である。会社は雇用の場を提供すべきであり、懲戒処分やボーナスカットという雇用条件を撤回すべきである。

会社：そのような考えはない。懲戒処分３回、ボーナスカット５回というのはまれなケースであり、ほとんどない。

組合：まれなケースであれば、撤回すればいいではないか。

会社：雇用には条件は必要だ。撤回するする考えはない。

組合：恣意的な人事考課、勤務評価はやめろ。

（２）専任社員の基本給について、Ｊ１～Ｓ３等級相当職にあった者の基本給 160,000円を180,000円に、Ｃ１、Ｃ２等級相当職にあった者の基本給 180,000円を200,000円にそれぞれ増額すること。

【回答】

そのような考えはない。

組合：専任社員の基本給を１６万円を１８万円に、１８万円を２０万円に増額すべきである。

専任社員に実際に聞くと、基本給１８万円で手取りが１３万円位、高齢者雇用給付金33,000円プラスその他である。「今までと同じ仕事をしていて、ガタッと下がる」増額して欲しいという声が多く出ている。

会社：世の中の水準を見なければならない。基本給、高齢者雇用給付金、在職老齢年金を三つ合わせて、賃金水準を決めている。賃金が下がっても同じ仕事ではいけないのか。

組合：専任社員の要求・感情としてはそうである。

（３）専任社員の労働条件について、賃金と年齢を考慮したものとする。具体的には、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番などを作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

【回答】

現行どおりとする。

組合：本線乗務は体力的にも大変、判断力も劣ってくる。体力、年令に応じた労働条

件にするべきだ。

会社：業務内容は変えない。今のところは現行通りということ。

組合：今のところは人数も少ないが、将来的に増えれば、乗務員でいえば、高齢者交番ができる。そういうことを具体的に考えるべきだ。

会社：高齢者交番を作るということは他の社員がその分をプラスして働くということになる。

組合：「本線は自信がない」と専任社員を断念した組合員がいる。誰もが断念しない環境づくりが必要である。

（４）職務乗車証を交付すること。

【回答】

現行どおりとする。

会社：職務遂行上のものである。福利厚生ではない。この考えは変わらない。現行通りである。

組合：社員と同じ仕事、同じ制服を着ているのだ。専任社員だからといって、職務乗車証を交付しないのは納得いかない。

５．「迅速かつ正確な報告の重要性について」と題した掲示が各職場で掲出されて以降、「時系列等報告書」の作成が理由を問わず強要され、書かない場合は「業務指示違反」が通告されている。会社は、この掲示について「組合に説明する考えはない」と見解を明らかにしているが、新たな業務の強要であり、安全確立に関する事項については、労働組合に考えを明らかにするべきである。それが出来ないのであればただちに中止すること。

【回答】

会社が報告を必要と認めた場合は報告書の記載を求めるのは当然であって、団体交渉事項ではない。

６．「主任レポート」に関する「教育」が実施されている。ＪＲ東海労は再三「主任レポート」に関して説明を求めてきたが、いまだに何の説明もない。したがって、教育の実施は認められない。教育を中止するとともに、新たな業務として、一方的に実施されている「主任レポート」についてもただちに中止すること。

【回答】

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の事項ではなく、またやめるつもりはない。

会社：前回の回答で申し上げたが、「５・６」は団交事案ではないので議論はしない。

組合：団交事項である。

会社：団交事項ではない。

組合：時系列等報告書で言えば、安全に関わることである。労働協約３９条（４）に該当する。

会社：該当しない。

組合：対立である。

7. 相変わらず、一方的な休日出勤が発生している。この間、会社は新幹線鉄道事業本部については、臨時列車の運行状況や要員需給の観点から休日出勤が発生するとしてきたが、最近においては東海鉄道事業本部においても一方的な休日出勤が発生している。特に今年1月には、名古屋運輸区で40名もの社員が一方的に休日出勤を指定されている。これは、JR東海労名古屋地本と東海鉄道事業本部との業務委員会における「在来線の休日労働は本人の希望に基づき対応している。新幹線のような休日労働の指定はしない」との確認を反故にするものである。会社は「休日勤務指定の早期解消のスタンスに変わりはない」と主張しているが、これは、一方的な休日出勤指定が全社的に広がっていることを意味する。見解を明らかにし、一方的な休日出勤はただちに中止すること。

【回答】

年間の業務波動等」によっては、今まで同様必要に応じ希望の有無にかかわらず休日出勤を命ずる場合もある。

組合：会社は、「休日勤務指定の早期解消のスタンスに変わりはない」と主張してきているが、名古屋運輸区ではこの1月に40名以上が休日勤務を指定されている。これは、解消どころか、拡大しているということである。

会社：2月はどうなっているのか。波動業務に対応している。

組合：「要員不足を休日労働でまかなっている」という状態である。認められない。名古屋地本と東海鉄事では、「勤務発表の前に本人に確認する」という議論があるが、勤務発表のあとに行なっている。このような一方的な休日勤務指定は認められない。

会社：在来線の乗務員の要員は、線区の事情できついことは承知している。行路の持ち替えなど、こまめに対応している。地方で議論すべき問題である。

組合：早期に解消するスタンスというのなら、拡大するのではなく、早期に解消すべきである。さらに地方を指導すべきである。

以上が主なやりとりです。本日の団交で議論は終了しました。次回がベア、夏季手当の回答となります。職場からの闘いと結合して、ベア3,000円、夏季手当3,2ヶ月をはじめとした要求をかちとるために奮闘しましょう！

以 上