

## 夏季手当 3. 2 ヶ月支給する 能力はある！ 専任社員の労働条件を改善せよ！

### 第3回賃金引き上げ、夏季手当団交

本部は3月5日、申7号（2月12日提出）に基づき、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。今回はJ R 東海労の要求の5項（夏季手当の要求）、6項（専任社員の雇用・労働条件の改善）について議論しました。  
主なやりとりは以下のとおりです。

**5 . 2008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。**

組合：07年年末手当は3. 0 ヶ月だった。夏季手当を3. 2 ヶ月出してもトータル6. 2 ヶ月である。いらないというわけではないが7 ヶ月にも満たない。平成20年3月期決算は過去最高と予想される。それを組合員に還元するためにも3. 2 ヶ月満額支給すること。

会社：なぜ、3. 2 ヶ月の要求なのか。ほしただけ要求すればいいではないか。

組合：組合員からの調査、世間水準、決算予想などをみて決めている。

会社：業績連動の要求なのか。業績が下がったら要求は下げるのか。

組合：業績は考慮するが、下げない。愛知万博の時が一番出している。その時より業績はいい。愛知万博の時より支払い能力が低いとは思えない。

会社：業績のみに着目したのではない。世間の「目」もある。やっかみもある。

組合：職場では、すばらしい額をもらっているという感覚はない。3. 2 ヶ月満額支給を要求する。

**6. 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）専任社員として再雇用を希望する者は全員採用すること。

（2）「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。

組合：年金支給との関係で、60才を過ぎても働かざるを得ない状況である。会社は雇用  
用の場を提供すべきである。「採用基準」を撤廃して希望者全員を雇用すること。  
会社：法律の主旨が原則全員雇用というのは承知している。しかし「原則」である。  
基準を設け、基準に満たない者を採用しないというところは変えるつもりはない。  
組合：専任社員は何人いるのか。雇用されない者は何人いるのか。  
会社：専任社員は約1,200人である。それ以外は示すつもりはない。  
組合：再雇用予定者に配布している文書に、具体的に再雇用されない事由が書かれて  
いるが、他にもあるのか。  
会社：それ以上はない。  
組合：専任社員が私傷病により就業できない場合は90日で解雇であるが、それ以外に  
解雇する事由はあるのか。  
会社：具体的に示すことはできない。  
組合：例えば、乗務員が何らかの事由で乗務不適となった場合はどうか。  
会社：事象がいろいろあるのでいちいち説明できない。解雇になるかもしれない。  
組合：採用に条件を付けて、解雇する時も一方的では解雇権の乱用だ。  
会社：乱用ではない。公正・公平に行う。  
組合：再雇用を希望するということは意欲があるということだ。「採用基準」を撤廃  
して希望者全員を雇用すること。

**（３）専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。**

**（４）専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、1年以上300,000円、2年以  
上650,000円、3年以上1,050,000円、4年以上1,650,000円、5年以上2,500,000  
円とすること。**

組合：60才までと同じ仕事、同じ責任で働いて賃金はガクッと下がる。だから増額し  
てほしい、不満であるというのが専任社員の思いである。専任社員となるのは新  
たなスタートである。スタートの賃金は同一がいい。今ある3段階の基本給区分  
をやめて一律20万円の基本給とすること。  
会社：現行の形が合理的であると考えている。それぞれの職責も違うので3段階が良  
い考える。  
組合：現実、専任社員の組合員は今の賃金では食っていくのは大変だ。会社が公的給  
付も考慮して16～20万円を設定しているのなら、計算でいけば2～3万円は上乗  
せできると考える。  
会社：賃金をどう使うかは自由だが、会社は60才を超えても暮らしていけるだけをた  
める分は充分出していると考えている。現在の賃金水準も充分だと考える。  
組合：契約満了報労金を一番高い区分に合わせることに。  
会社：報労金まで出している企業は少ない。第2退職金としてはいい額だと考えてい  
る。区分を廃止し、増額するつもりはない。

**（５）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。こ  
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。**

組合：社員と同等に勤務する意欲、及び能力を有する者を採用するといっても加齢

と共に体力は衰える。年令に考慮した業務内容にすること。

会社：60才になると、異なった勤務体系を考えるほど体力、能力が衰えるとは思えない。

組合：労働条件を緩和するという意味から専任社員の休日を増やすという考えはないのか。

会社：今のところはない。

組合：安全面からいえば、20才代と60才代の人が同じ仕事でいいのか。現実、今の作業ダイヤは大変だとの声が社員の方から出ている。

会社：経験値は上がるので安全に問題が生じるとは思えない。安全は担保されていると考えている。

組合：今の作業ダイヤは大変だとの声は職場から上がっていないのか。

会社：ない。

組合：それはパイプが詰まっている。会社は専任社員に対し、冷たいのではないか。

会社：それは曲解だ。

組合：年令による労働環境の変更は必要だ。

会社：必要ない。

**（６）専任社員が私傷病により就業できない場合で雇用契約を終了する場合は、180日欠勤しなお就業できない場合とすること。**

組合：90日とした理由は何か。

会社：10年勤続の社員と同等にした。

組合：専任社員の方が体調を崩す可能性は高い。若い社員と同じにはならない。

会社：有期雇用契約の中の90日である。適切だと考える。

**（７）福利厚生については、社員と同等とすること。また、職務乗車証を交付すること。**

組合：社員と同じ仕事、同じ労働条件、同じ責任で働いているのである。社員と同等に職務乗車証を交付すること。

会社：職務乗車証は福利厚生ではない。職務乗車証の区間を変更して、必要な区間を交付している。

組合：職務乗車証は福利厚生ではないというが、福利厚生については回答がないが、どう考えているのか。

会社：福利厚生は、ほぼ社員と同等である。

組合：社宅は「3倍」の方は出なければならない。購入券交付枚数も半分だ。

会社：60才を過ぎれば、家族構成も変わってくる。現行でよいと考える。

以上が主なやりとりです。今回で議論は終了しましたが、会社はベア、夏季手当に関して慎重姿勢を崩しません。専任社員の労働条件については「現行で充分」という態度です。次回は回答です。職場から闘いと結合し、要求を勝ち取ろう！

以 上