

一律7,700円を引き上げろ！ 専任社員の採用基準は撤廃しろ！

第2回賃金引き上げ、夏季手当団交

本部は3月3日、申第26号に基づき、賃金引き上げ、夏季手当の第2回団体交渉を開催しました。今回はJ R 東海労の要求に対し1項目ずつ会社が回答を行い、第1回団交で示された「会社の考え方」とJ R 東海労の要求の4項(2)までについて議論を行いました。会社の回答は以下の通りです。

《J R 東海労の要求と会社回答》

1. 2009年4月1日以降、基本給を全組合員一律7,700円引き上げること。

【回答】

議論の上に決定する。

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,700円とし、経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

3. 2009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】

月数は議論の上に決定する。成績率の増減の適用については、言われるまでもなく公正・公平に実施している。

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) 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。

【回答】

そのような考えはない。

(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。

【回答】

そのような考えはない。

(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。

【回答】

専任社員の基本給については職責に応じて3段階の額を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金といった公的給付を含めた総収入額として合理的な額を設定している。

(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。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 専任社員の労働条件については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】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同等に勤務する意欲、及び能力を有する者を採用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容を勤務体系にすることは考えていない。

(6) 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間を90日から180日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

(7) 福利厚生については、社員と同等とすること。特に、社宅の入居に際し、希望する社員全員の無条件入居を認めること。

【回答】

いわゆる社宅定年制は社員の持ち家促進策として、提携住宅ローン及び利子補給制度等必要な制度を制定したことを踏まえ定めたものであり、廃止する考えはない。

5. 列車の高速化等に伴い乗務員の労働時間の短縮と乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻すこと。

【回答】

平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度見直し等に際し特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して

妥当な水準を定めた他、平成17年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金制度に変更していることから、現段階において支給額を変更する考えはない。

6. 新幹線及び在来線における来年度の休日出勤数を明らかにすると共に、休日出勤について、以下のように改善すること。

(1) 休日出勤を早期に解消すること。

【回答】

次年度の要員計画は現在検討している段階であり、乗務員養成数や駅異動数などの詳細な計画は確定していないところであるが、在来線については、主に東海鉄道事業本部において、現時点でおおよその試算は、各区にバラツキはあるが平準化してみるとすれば、乗務員の休日勤務は1人1～2泊程度となることが予想される。新幹線乗務員については、現時点でのおおよその試算では1人5泊程度の休日勤務が発生するものと想定している。お客様の利便性を確保するため、列車の設定については引きつづき弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務の指定の早期解消というスタンスに変わりはなく、要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚必要な休日勤務については適時指定していく考えである。

(2) 休日出勤を解消するための来年度の要員需給対策を具体的に明らかにすること。

【回答】

来年度の要員計画については別途説明する。

7. 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

8. 回答は、3月18日までに行うこと。

【回答】

成案ができ次第する。

以 上

《主な議論内容》

会社回答を受けた後、要求実現に向けて議論を行いました。今回の議論は4項(2)まで行い、残ったところは次回となりました。

1. 2009年4月1日以降、基本給を全組合員一律7,700円引き上げること。

組合：物価上昇について会社の認識はどうか。

会社：下がっている。貴側が求めている形にはならないかも知れない。

組合：我が社の賃金は他の大企業の賃金水準を上回るという回答だが、どの企業でど

れだけ高いのか。

会社：厚生労働省が出している資料があるが、それに基づいて判断している。

組合：どのくらい高いのか。

会社：1.2倍弱だ。

組合：景気の悪化は予想していたのか。

会社：戦後最大と言われている悪化を、そこまでは予想していない。急にここまで落ち込むことなどわかるわけない。

組合：景気の悪化に対する対策は立ててこなかったということか。

会社：当社単体で需要を高めて行くことは難しい。その中でエクスプレス予約やダイヤ改正などの施策を実施してきた。

組合：内部留保金はいくらあるのか。

会社：ここでは答える必要はない。

組合：どこでなら答えるのか。

会社：答える必要はない。

組合：経営協議会なら答えるのか。

会社：聞いてみればいい。

組合：株主配当を一株あたり500円上げて9000円とした。また役員報酬も毎年上がって10億となっている。会社として十分な支払い能力があることを示している。

会社：株主総会で議論され決定されることであり、この場で議論することではない。

組合：稼いだ金をどこに分配するかの問題である。この判断は経営者にある。株主配当や役員報酬に重きを置くのはおかしいと言っている。

会社：今後についてはわからないが、社員に対して報いていると思っている。

組合：会社は厳しいというが株主報酬を上げたのであり十分な経営体力があることを示している。社員の努力に対しベースアップを行うこと。

2. 定期昇給については、基準昇給額を一律1,700円とし、経過年数に応じた基準昇給額の減額は撤廃すること。

組合：基準昇給額を一律1,700円とすること。

会社：そのような考えはない。新人事賃金制度の趣旨である。

組合：努力した者が報われる制度ではない。昇格しなければ最終的には、定期昇給が400円になる。

会社：その前に試験を受け合格してもらえばいい。

組合：3年ごとに昇格するのはごく一握りの社員でしかない。多くの社員が損をしている制度である。

会社：昇格の数は十分確保しているし、昇格時に大きくアップする制度となっているので3年ごとに昇格しないと損をするというのは違う。

組合：昇格に関係なく社員の努力に答えるための制度とすること。

3. 2009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：ベースアップのところで議論したとおり、会社は現時点として株主配当ができる体力がある事を認めているのであり3.2ヶ月を支給することは十分にできる。

会社：株主配当は株主総会での決定である。社会全体の状況をも見ながら考えて生き

たい。

組合：ボーナスはまさしく一時金であり現段階において十分な支払える体力があるのであり3. 2ヶ月を支給すること。

会社：月数は議論をうけて決定する。

組合：会社は成績率の運用を公正・公平に行っているというが極めて恣意的な運用になっている。

会社：公平・公正な運用を行っている。

組合：この間の組合員のカット実績を調べたが、毎回平均で6. 5%の組合員がカットされたことになる。他労組でいえば1000名を超す組合員がカットされることになるがそのような現実はない。明らかに所属組合をもってカットされたい。

会社：組合ごとのカット数は会社としては分からない。運用は公平・公正に行っている。

組合：組合ごとのカット数は分からないというのになぜ公平といえるのか。

会社：恣意的な運用はしていない。

組合：JR東海労組合員への恣意的なカットは行わないこと。

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) 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：なぜ希望者全員を採用することができないのか。法律では希望者全員雇用するとなっているではないか。

会社：回答したとおりそのような考えはない。会社としての採用基準を設けることは認められている。

組合：退職前の現職の時点で日常の業務を問題なく行っているにもかかわらずなぜ採用とならないのか。採用しないルールを設けること事態がおかしい。

会社：言われることは分かるが会社としてはそのような考えはない。

組合：採用基準について「労使協定で基準を策定する」となっているが、労使協議の結果としてこのような基準が作られたのか。

会社：JR東海労とも議論したのではないのか。

組合：議論はあったが我々はこのような基準は認めていない。他の労働組合が基準を認めたということか。

会社：会社として労使協議をもって決定したということである。

組合：社員の退職後の将来を奪うものであり生活に直結する。希望者全員を再雇用すること。

会社：そのような考えはない。

組合：業務上の事象は処分やボーナスカットでペナルティを受けているのであり、さらに再雇用の基準とすることは2重のペナルティであり撤回すること。

以上