

休日出勤を早期に解消せよ！ 専任社員の基本給を一律20万円に！

第3回賃金引き上げ、夏季手当団交

本部は3月6日、申第26号に基づき、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、専任社員の雇用条件・労働条件について議論しました。会社との主なやりとりは以下の通りです。

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。
(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。

組合：基本給を3段階にした理由は何か。

会社：年金と公的給付を受けられる合理的な金額としたためだ。

組合：組合員の実態を調査した結果、年金と公的給付を合理的に受けることを前提にしてもまだ余裕がある。

会社：全体では既に年金枠を喰っている方がいる。

組合：337,000円までにはまだまだ余裕がある。

会社：まだ余裕はあるが、基本給を上げる考えはない。

組合：定年を迎えた時点で、それぞれの職制が退職金に反映されているのであり、これは報労金に対しても言えることだが、専任社員に差を付けるのはおかしい。

会社：変更する考えはない。

組合：はじめからそう言えば議論の必要はなくなる。

会社：組合の意見は聞いた。

- (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。

組合：報労金制度そのものは評価するが、ここも差を付けるのはおかしい。

会社：組合の意見は聞いたが、他にない良い制度だと認識している。

組合：対立である。

(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。

組合：60歳を過ぎれば体力も衰える。

会社：60歳を過ぎても元気な社員は大勢いる。

組合：40年以上働いた経験とノウハウを備えた労働力を安い賃金で得ている。労働条件で還元すべきである。

会社：次の世代に技術力を継承すると共に自らがフルタイムで働いてほしい。

組合：現在、専任社員は何名いるのか。

会社：約1,500名だ。

組合：年令別の人数はどうか。

会社：要員計画の時に明らかにする。

組合：定着率は何%か。

会社：今までは約80%だ。

組合：20%社員が専任社員にならない理由は何か。

会社：家族の介護などで辞められる方が多いと聞いている。

組合：身体がきつくて辞める方が多いと聞いているが違うのか。

会社：そういう話は余り聞かない。

組合：永年働いた先輩方が安心して働ける環境を知恵を絞りつくるべきだ。それが温かい会社というものだ。

(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。

組合：10年以上働いた社員と同じ日数にするべきだ。

会社：有期雇用である。5年間で180日は長い。

組合：90日だったため病気が回復したのに間に合わず、辞めらざるを得な

い組合員が現に存在した。

会社：年休も保存休暇もある。

組合：業務は同じ内容であり、そうであれば社員と同じでいいのではないか。

会社：180日では長い。

組合：60歳を過ぎれば病気も多くなる。

会社：組合の意見は聞いた。今後の実態を見ていく。

(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。

組合：希望すれば入居を認めてもいいではないか。

会社：将来設計もあり持ち家制度を勧めている。

組合：社宅の入居個数が不足していれば別だが、空室があり何ら問題はない話だ。

会社：我が社はいい方だ。他の会社ではもっと早く出て行けとなる。

組合：それぞれの生活設計がある。入居したい人には認めればいい。会社も空き家で置いておくよりも家賃として収入があるはずだ。

会社：退職金もドンと貰うわけだから家を持てばいい。

組合：それこそ個人の生活設計の話だ。

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の際に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。

組合：列車の高速化に伴い同じ労働時間内における乗務距離が延びている。

会社：乗務距離が伸びたことによって労働が延びたということではない。

組合：現実に乗務手当は減少している。従前のキロ換算に戻せということだ。

会社：支給額を変更する考えはない。

組合：対立である。

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。
- (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】

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。

組合：休日出勤の発生原因として、好調な乗りに対して臨時列車を増発したからと言ってきたが、乗りが減少すれば当然休日勤務も減少するということか。

会社：春のダイヤはもう決定している。それ以降は現時点で何とも言えない。

組合：要員の確保に最大限の努力をしていると回答したが、具体的には新規採用と乗務員養成ということか。

会社：そうだ。

組合：いくら最大の努力をしていると言っても、現実には在来線でも休日出勤が発生するなど、努力の形が何も見えない。

会社：お客様の乗りにより臨時列車も増えている。

組合：要員の確保を行っているが、それにも増して臨時列車が増えているという理解でいいのか。

会社：そうだ。

組合：契約社員はいるのか。

会社：特別契約社員は10名いる。

組合：契約社員はいないのか。

会社：受電業務としてカスタマーセンターに、病院にも研修医などが契約社員としている。総数で数十人という規模だ。

組合：JR東日本のように駅業務に契約社員の配置などを考えているのか。

会社：考えていない。

- 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。

組合：制度の変更時、補償処置を実施した根拠は、その時の賃金を下げることのないように補償することにあつたのではないのか。

会社：この問題は昨年も議論したが、級地が変われば補償措置なくなるという規程に基づいて淡々に行っているだけだ。

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。

組合：回答のゾーンも言えないのか。

会社：他の企業も大変だと思うが、今の状況だと全くわからない。

年休取得は17日間！

組合：年休の発給数はいくらか。

会社：3月まで段階で17日間取得している。ちなみに他の企業の平均は9日間だ。

組合：新幹線の運輸職場では、昨年度に比して1～2日取得が減っているが、その要員の関係で休日勤務が6泊から5泊になったということではないのか。

会社：そうではない。

以 上