

ベースアップを行える企業体力は十分だ！ 社員の努力により第3四半期1,015億円の純利益を確保！ 1兆6,375億円、社員1人あたり6,074万円の内部留保！

第2回賃金引き上げ、夏季手当団交

2月26日本部は、「申」第24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項目づつ会社が回答を行い、4項（6）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. 2010年4月1日以降、基本給を全組合員一律3,700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1,200円とし、「標準乗数4」を完全実施すること。また、現等級経過年数による減額は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。乗数は4以内で会社が決定する。

3. 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

【回答】

旧家族手当は、総合的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点もある。配偶者の家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置したものである。従って、配偶者の扶養手当を1万円に増額する考えはない。

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16、18、20万円を設定しており、合理的なものであると考えている。なお、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、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年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雇用しており、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】

福利厚生施策については、ほぼ社員と同等であるが住宅制度のみ条件付とし

ている。社宅については、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、さらに延長して60歳以降も無条件に認めるという考えはない。

5. 自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。

(1) 40 km以上45 km未満を新設し20,900円にすること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) 45km以上を24,500円とすること。

【回答】

そのような考えはない。

6. 特殊勤務手当を以下のように改善すること。

(1) 乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻すこと。

(2) 乗務手当A～Fまでを一律1日につき300円増額すること。

(3) ワンマン行路に乗務した場合は(2)項の外300円増額すること。

(4) 運転手当A～Cまでを一律1日につき300円増額すること。

(5) 検修手当を500円から1,000円とすること

(6) 工務作業手当を700円から1,000円とすること

(7) 営業手当A、Bを一律1日につき300円増額すること。

【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の見直しに際し、特殊勤務手当については、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18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制に変更してきていることから、現段階において支給額を変更する考えはない。

7. 割増賃金について、以下のように改善すること。

(1) B単価(超勤手当)を1時間当たり130/100から150/100とすること。

(2) C単価(夜勤手当)を1時間当たり40/100から50/100とすること。

(3) E単価(祝日手当)を1時間当たり35/100から50/100とすること。

(4) D単価(休日出勤)を1時間当たり150/100から200/100とすること。

(5) 1ヶ月60時間を超える時間外労働については1時間当たり200/100とすること。

【回答】(1)～(5)

平成20年4月より休日に臨時に勤務した際の割増率(D単価)を150/100とするなど、当社の割増率は世間水準と比較してもまったく遜色のないもの

であり、現段階においては引き上げる必要はない。

(6) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【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の見直しに際し、特殊勤務手当については、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18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制に変更してきていることから、現段階において支給額を変更する考えはない。

(7) QC等において職場で勤務時間外に活動した場合は超勤手当を支給すること。

【回答】

小集団活動は自主活動として自主参加により活動しているものであり、その活動時間を超過勤務として取り扱う考えはない。

8. 2010年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分支給すること。なお、支払いは6月30日までとし、成績率の運用は公正・公平に行うこと。

【回答】

支給については議論して決定する。成績率の適用については、言われるまでもなく公正、公平に実施している。

9. 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、乗務員の休日勤務は次の通り想定している。新幹線乗務員については、今後の臨時列車の本数、乗務員養成計画など不確定要素もあり変動もあり得るが、現時点においては1人3泊程度と想定している。在来線については、おおよその試算で、各区にバラツキはあるが平準化して言うと1人1～2泊程度見込んでいる。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。

10. 20日間の年休が消化できる要員を配置し、失効する年休はすべてA単価で買い上げること。

【回答】

会社としては年休を確実に取得することが最も大切であると考えている。当社では世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

11. 保存休暇において、定年により退職する場合は、年休の残日数を退職日の前日まで連続して全て付与すること。

【回答】

そのような考えはない。

12. 出向社員の労働条件について

(1) 全出向先の賃金実態調査を行い調査結果を報告すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) 過去の未払い賃金を時効によらず全額支払うこと。

【回答】

そのような考えはない。労基法115条に定める賃金債権の消滅時効に基づき賃金精算を行うのは適法、適切な扱いである。

13. 回答は、3月17日までに行うこと。

基本給を全組合員一律3,700円引き上げよ！

組合：基本給を全組合員一律3,700円引き上げる根拠は、生活向上分2,000円と新人事賃金制度以前との比較の格差1,700円である。会社は収益が対前年と比べ減収していることを理由にベアを出せる状況にない理由としているが、ベアを出せないという理由にはならない。21年度通期では当初の営業利益が確保されること。黒字であることは、この間の社員の努力である。この努力に応えるためにも賃金を引き上げること。内部留保が1兆6375億円ある、社員一人当たり6,074万円である。会社にベアを出せる体力は十分ある。

会社：ないとも、あるともは言わない。議論しない。

組合：黒字経営であり、内部留保がある。2つの条件がありベアは出せる。

会社：社員が苦勞していないという認識はない。頑張っている。賃金は現行の賃金水準、世間の動向、景気の動向、貴側の要求等を考えて判断する。内部留保があるから賃金に回すというものではない。企業の発展のための投資等に使う。

組合：人も投資には入らないのか。

会社：賃金論は違う。

組合：内需を拡大し景気を回復させるために個人の消費を上げることは必要だ。そのためにベアを出すこと。

会社：一企業ができるものではない。

組合：まず、JR東海が先頭となってやるべきである。大手企業の高水準にあるとはどのような調査をしたのか。

会社：従業員1,000人以上の企業を対象にした厚生労働省賃金統計を会社の年齢別賃金を補正し比較した。

組合：諸手当が入った所定内賃金の比較か。

会社：諸手当が入ったものである。景気の動向も楽観できない。

組合：インフルエンザの影響はなく、高速料金の見直しもある。2月には輸送量は95%となった。明るい見通しも出てきている。ベア3,700円は十分可能な額である。

会社：ベースアップ等により賃金をさらに引き上げる事は、極めて困難であると考えている。

組合：社長はリニアで内需の拡大も含めやると言っている。全体的な賃金の底上げをするためにベアを出すこと。

会社：現段階では回答した通りである。

組合：人件費のしめる割合が他の企業と比べて低い。優良企業である。

会社：人件費のしめる割合は14%である。しかし、多額の債務も負っている。

組合：一人当たりの営業利益は高い。150億の下方修正により低コスト化に努力をした努力に応えるためにもベアを出すべきだ。

会社：十分な賃金の水準となっている。

組合：株主配当はどうするのか。

会社：そのことは議論はしない。

組合：役員報酬についても役員報酬は上げて、社員の賃金は上げないとなれば問題である。

基準昇給額を一律1,200円、「標準乗数4」とせよ！

組合：定昇は4,800円完全実施すること。定昇を下げてはだめだ。生活設計が立てれない。

会社：制度であるので、そのような考えはない。

組合：前向きに努力したが結果、試験に合格しない人も出てくる。全員が昇進できるわけではない。

会社：十分な昇格数は出している。

組合：努力したものが報われると言うが、昇格枠があり矛盾する。

会社：それでは昇進試験の意味がなくなる。

組合：今年の4,800円の人は何人いるのか。

会社：過去3年前までに昇進試験に合格した人が対象となる。

組合：昇進数は毎年3,000人程であり、単純計算で3年間で約1万人だ。そうすると半数の社員が昇給が減額（4,000円）なる。

会社：そうなる。

組合：これからも、試験で合格できなければ、昇給がもっと下がる社員が出てくる。これが、バラ色制度なのか。会社にとって従順な社員のみが昇格し、そうでない社員は昇格できない。最終的には400円となる。

会社：B年限もあるので、1,200円はある。

組合：それでは、C2（主任層）までB年限を付けろ。

会社：主任は助役を補佐する立場である。

組合：社内でさえ格差が拡大することになる。昇給額を一律1,200円とし、標準乗数4を完全実施すること。

配偶者の扶養手当を10,000円とせよ！

組合：配偶者の扶養手当については、将来廃止する考えか。

会社：多くの会社は廃止の方向である。

組合：平成18年の新しい人事賃金制度では、子供に対して給付を厚くしたが配偶者に対しても10,000円は必要である。

会社：社員には共働きの家庭もある。男女共同参画社会に向けての主旨に反する。子供が22歳になれば支給を中止する。家族構成もあり判断をしてきた。賃金水準を上げる考えはない。

組合：実質上、子育てで働けない家庭や配偶者しかいない家庭もある。家庭の状況に応じて支給をすることも考える必要がある。

会社：制度であり、今変える考えはない。

再雇用の希望者は全員採用せよ！

組合：専任社員として再雇用を希望するものは全員採用すること。

会社：ハードルは高いものではない。採用条件に満たない人は極少数である。

組合：希望に対して採用できなかった実績を明らかにせよ。

会社：少人数である。あえて明らかにする必要はない。

組合：ボーナスの査定は会社の思惑が入っている。添乗され指摘され総合的判断で賃金カットがされている。東海労の組合員であることでカット

がされている。

会社：そのようなことはない。公正・公平にやっている。5回（ボーナスカット）もある人は稀である。

組合：普通の社員が60歳まで働いて、60歳以降は雇用できないということは、突然その社員は能力が無くなるということか。

会社：60歳以上の雇用に対しては制度を確立しており、法律上何ら問題はない。

組合：希望者を全員雇用しないということは法律の趣旨に反するものである。

会社：制度として確立しており問題はない。

組合：「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」とする条件を撤廃せよ。

専任社員の基本給を改善せよ！

組合：専任社員の基本給を一律200,000円とすること。再雇用であり、そこで格差をつけるのはおかしい。

会社：これまでの職責を勘案して基本給の区分を決定している。

組合：一律支給とするべきである。

会社：一律200,000円とすると公的給付が減ってしまう。公的給付を超えて支給せよということか。

組合：実際には超えていない。組合の調査では十分に支給が可能である。公的給付金を併せても、337,500円の人がある。まだまだ可能である。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員の賃金把握は行っているのか。

会社：個別の賃金の把握は行っていない。60歳の到達点をベースにしてこの金額が妥当だということで決定をしてきた。

組合：賃金調査を行うこと。

会社：意見として聞いておく。

組合：例えば、16万円を17万円。18万円を19万円とする考えはないのか。

会社：現在の時点では考えていない。16万円、18万円、20万円は合理的な数値である。

契約報労満了金を改善せよ！

組合：契約報労満了金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、5年2,500,000円とすること。

会社：5年間働く意欲の出るよう設定した。

組合：体力の低下もある。5年間働くということは今までなかったことだ。

会社：そのために現在の制度とした。

組合：これまでの制度上でもっとも高い金額にすること。

会社：5年間の雇用条件である。

組合：60歳を超えて働く人に報いるために要求通りの報労金を支給せよ。

専任社員の労働条件を改善せよ！

組合：専任社員の労働条件は賃金と年齢を考慮したものとする。専任社員の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成すること。

会社：労働環境については今後も勉強をしていく。

組合：軽作業へのデスクワークとかのパート替えは考えていないか。

会社：体調が不調な社員はパート替えを行う場合があるが、基本的には専任社員だからといって特別な扱いほしくない。正社員と同等の仕事をしてもらう。

組合：現時点ではということか。

会社：現時点である。

組合：例えば、運転士業務を本線ではなく構内にする考えはないのか。

会社：専任社員だからということで特定のパートには就かせない。職場の状況、要員、労働条件を見て不断に勉強していく。

組合：専任社員は退職者のどのくらいの割合が勤務しているのか。

会社：8割が勤務している。

組合：専任社員の要望は聞いていないのか。調査はしているのか。

会社：年に2回の面談はやっている。

組合：健康状態を含めて会社は把握をするべきである。多くの専任社員は大変だと言っている。調査をせよ。

私傷病による欠勤期間を改善せよ！

組合：専任社員の雇用契約終了について、私傷病による欠勤期間を90日から180日とすること。体力が低下する。同等と考えられては困る。

会社：5年間の契約で90日は大きい。労務の提供がないことで90日を判断したものであり妥当である。

組合：60歳から5年は、現役の時代と比べ体力も低下している。私傷病による欠勤期間を180日とすること。

次回以降の団体交渉は、第3回が3月2日15時30分から、第4回は3月10日15時30分からです。職場からの闘いを積み上げ要求を獲得しよう！

以 上