

専任社員の労働条件を改善せよ！ 夏季手当3.2ヶ月を満額支給せよ！ 各種手当、割増賃金の改善をせよ！

第3回賃金引き上げ、夏季手当団交

3月2日、本部は第3回の賃金引き上げ、夏季手当の団体交渉を開催しました。今回の団体交渉は「申」第24号に基づく専任社員の福利厚生について、通勤手当改訂について、特殊勤務手当の改善、割増賃金の改善、夏季手当についての項目議論をしました。本部は、職場の組合員の要求を会社に強く迫りました。

希望する専任社員全員の社宅入居を認めよ！

組合：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。

会社：東海のエリア外に持ち家があって通勤できないなどの理由等がある場合に認めているが、希望するからといって無条件に認める考えはない。

組合：社宅には空室があり、入居事情は悪くないはずだ。

会社：社宅の空室があるかないかではなく、入居条件は現行の運用で不都合はない。

組合：社宅入居の希望者は少数だ。引き続き居住しても何ら問題はない。

会社：定年退職までに住宅を購入するための制度を整えてきた。原則的な社宅の考え方がある。

組合：社宅だけに条件を付けるのはおかしい。

会社：持ち家がエリア外にあれば入居させるのは合理的であり、現行の基準で線引きをした。

組合：合理的ではない。将来設計はそれぞれであり、社宅の入居に制限を持つことは合理的とは言えない。

会社：会社の住宅政策がある。入居をさせる考えはない。

組合：60歳以上の入居希望者は何人もいない。見直すべきである。

会社：60歳は退職であり、区切りとなる。

組合：専任社員が住みやすい制度に改善すること。

通勤手当を増額支給せよ！

組合：自転車等の通勤手当について、40km以上45km未満を新設し20,900円、45km以上を24,500円とすること。

会社：通勤に関わる手当の支給額は十分だ。

組合：非課税には45km以上24,500円の枠があり、会社として何か不都合があるのか。対象者は少ないが通勤距離が50km以上の社員も存在する。

会社：非課税にこだわるのではなく、現行の支給額で十分であると認識している。

組合：非課税制度により手当額を決めているはずだ。

会社：現行の支給額で問題はない。

組合：現行の支給割合は40kmまでは5km刻みである。非課税の限度額から言えば40km以上45km未満を設定することに何の問題もないはずだ。

会社：原油価格や車の性能にもよるが、現行の手当で十分のはずだ。

組合：非課税枠には45km以上24,500円があり、組合の要求は実現できる。

会社：必ずしも非課税に合わせるものではない。現段階では、急激なガソリンの高騰などもない。合理的な通勤手当である。

組合：多くの対象者がいるわけではない、自己負担を軽減するためにも組合の要求を実現させること。

乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻せ！

組合：乗務手当を従前の時間・乗務キロ換算に戻すこと。

会社：旧制度のC定額に戻せということか。

組合：そうだ。

会社：新制度になり何年も経過しておらず、安定運用をしていく。変更する必要はないと考える。

組合：新幹線の運転士が東京から三島や品川まで運転する手当と、ダブルで新大阪まで運転する手当が同額なのはおかしい。

会社：勤務時間は変わらない。

組合：ハンドルを握っている時間は変わるはずだ。

会社：制度の改定時に論議をしてきた。

組合：乗務手当は現実には下がっている。

会社：それについては一時金を支払ってきた。距離に応じた乗務手当との差異もない。

組合：会社は社員運用で平準化してきたが、乗務員の特殊性を全然認識していない。

検修手当、工務作業手当を1,000円とせよ！

組合：検修手当と工務作業手当の金額の違いは何か。

会社：工務手当は、これまでの高所手当などの諸手当を勘案した結果、700円とした。

組合：検修作業と工務作業にそんなに違いがあるのか。

会社：苦労については同じである。

組合：では、同額にすべきである。

会社：ベアも厳しい中、手当を上げる考えはない。

組合：検修では、試運転列車や走行管理などに乗務する場合、旅費が付いていたが、廃止されてきたという経緯もある。

会社：低いところを上げて、高いところを下げるのならば議論となるが、上げることは難しい。現時点で考える余地はない。

組合：改善を強く要求する。

割増賃金を改善せよ！

組合：割増賃金について、B単価（超勤手当）を1時間当たり150/100とすること。C単価（夜勤手当）を1時間当たり 50/100とすること。E単価（祝日手当）を1時間当たり 150/100とすること。D単価（休日出勤）を1時間当たり200/100とすること。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。

会社：D単価も引き上げたばかりである。他の企業に比べて高い水準にある。

組合：D単価が 50/100の企業はどのくらいあるのか。

会社：中労委2008年賃金事情等総合調査によると、10%にも満たない。

組合：超過勤務が60時間を超える社員は何人いるのか。

会社：ここでは、資料を持ち合わせていないので分からないが極少数だ。

組合：どの様な職場で働く社員なのか。

会社：出向者が多く、その中でも工務関係が特に多い。レアなケースである。

組合：長時間労働の抑制のためにも超過勤務手当の割増率を上げること。また、それが法律改正の主旨だ。

会社：現行の割引率は高い水準だ。

組合：祝日手当は、過去の制度にはいくつかの割増率があったが一つとなった。さらに厚みを持たせること。夜勤手当も割増率を上げること。また、準夜勤手当を300円から500円とすること。

職場でのQC活動に超勤手当を付けよ！

組合：QC において支社大会や本社大会への参加や傍聴を行う場合、また、その準備は勤務として扱っている。勤務扱いとする基準は何か。

会社：準備のための時間、発表に要する時間を勤務時間としている。

組合：だから基準はあるのか。

会社：会社が必要と認めたものを勤務扱いとしている。

組合：職場での QC もそうすればいい。

会社：規程があるはずだ。

組合：では規程を示せ。

会社：ここにはないので調べておく。

組合：QC は自主活動、自主参加であるとしているが、職場で手待ち時間や待機時間で QC 活動をすることに問題はないのか。

会社：・・・。

組合：勤務時間の QC 活動に対して、会社は否認とするのか。

会社：それについても次回に回答する。

組合：次回、組合に説明することを確認する。。

夏季手当を満額支払え！

組合：第3四半期で純利益1,015億円を確保している。3.2ヶ月は十分支払える。

会社：世間相場や賃金水準などをみて決定していく。

組合：第3四半期では純利益が1,015億円であるのに対して、通期の純利益の業績予想を720億円とした理由は何か。

会社：あくまでも予想であり、工事費等の支払いが年度末であることも一つの理由である。

組合：しかし赤字でない。黒字が続いている。十分支払える体力はある。

会社：今、支払いは可能である。しかし安定して支払うことが望ましい。夏季手当のベースは、2.7ヶ月としている。

組合：2.7ヶ月のベースは何によって決めているのか。

会社：あくまでも目安である。

組合：2.7ヶ月は下まわらないと理解していいか。

会社：それは分からない。下回る場合もある。2.7ヶ月の上積みは厳しい。

組合：去年は2.95ヶ月であった。

会社：去年は、収入の落ち込み前であった。

組合：前年度比として収入の減であるが、平成19年と同等の水準である。

会社：平成19年よりも収入は少ない。

組合：一定の目安となるのではないか。

会社：賃金制度を改定して、ベースが上がっている。支払い能力はあるが、将来に渡って安定的な支給をしていく。夏季手当も、世の中の水準、景気の動向、貴側の主張を勘案して決定していく。

組合：営業収入が前年度比10%落ちているが支払い能力はある。労働者は労

働力を商品としてより高く売るのが本質である。

会社：それは貴側の考えだ。

組合：3.2ヶ月の満額を支給をすること。

以 上

次回第4回賃金団体交渉は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！