

2011年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第2回団体交渉 JR東海は、役員や一部管理者 だけが潤えばいいのか！

2月22日、2011年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求について第2回団体交渉を開催し、会社が、申第27号の要求に対する「現時点における見解」を、賃金引き上げ、夏季手当の具体的な回答を除いて示しました。

しかしその内容というものは、あまりにも社員の努力を冒涇するものでしかありませんでした。第1回目の団体交渉で明らかにされた主張で見られるように、会社は、景気の見通しや業績の回復についてとにかく「悪いところ取り」をして、端から社員の努力に応えようとする姿勢はありません。このような姿勢は、社員のやる気をなくさせ、J R 東海の未来を閉ざすだけです。

私たちJ R 東海労は、役員や一部管理者だけが潤えば良しとするような会社の姿勢を許すことなく、今後の団体交渉を進めていきます。

以下、申し入れに対する会社の回答です。

1. 2011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、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。又、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。標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2011年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.2ヶ月分を支給すること。尚、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】

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

4. 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、総対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のある配偶者へ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することとしたものである。従って、配偶者に対する扶養手当を1万円に増額する考えはない。

5. 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、全員を採用すること。

【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」とする採用基準を撤廃すること。

【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。尚、賃金水準については在職高齢年金、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様に勤務する意欲、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、勤務体系と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の90日を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】

専任社員の福利厚生施策については、ほぼ社員と同等であると考えているが、専任社員については規程に準じて社宅の使用を認めており、60歳以上も無条件に認めるという考えはない。

6. 年金の支給年齢が上昇する現状を鑑み、60歳以上の高齢者雇用に対する現行制度の変更や定年年齢の引き上げについて会社の考えを明らかにすること。

【回答】

在職老齢年金の支給開始年齢引き上げについては、現在の専任社員の賃金水準、世間相場、他企業の動向等を踏まえて、今後検討すべき問題であると考えている。現時点では、年金の減少分をどのように取り扱うか申し述べる段階ではない。尚、60歳以降の雇用については、改正高年齢者雇用安定法の規定に基づき、当社においては専任社員制度を設け、65歳までの雇用を保障しているところであり、現段階において、定年を延長する考えはない。

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とする等、当社の割増率は世間水準と比較してもまったく遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。

(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等の見直しに際し、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、適切な水準を定めた他、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系へ変更してきていることから、現段階においてこれら支給要件、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実施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ことは考えはない。

8. 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。労基法第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。

(3) これまで幾度となく繰り返されてきた、未払い及び過払いに対する責任の所在と原因及び、今後二度と発生させないための対策を明らかにすること。

【回答】

出向会社において、勤務作成に誤りが生じないような仕組みを作ったり、勤怠管理等について、担当者の意識、実務能力を高める取り組みを行う等、適切に再発防止対策を策定し実行している。

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等の詳細な計画も確定していないところであるが、乗務員の休日勤務については、現時点においては次の通り想定している。新幹線については、今後の臨時列車の本数、乗務員養成計画等不確定要素も多いので変動もあり得るが、現時点においては1人2～3泊程度と想定している。在来線については、現時点で

のおおよその試算で各区にバラツキはあるが、あえて平準化して言うとなると、1人1～2泊程度を見込んでいる。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続き弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務指定の早期解消というスタンスには変わりはなく、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、やむを得ず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を付与すること。

【回答】

そのような考えはない。

12. 回答は、3月16日までに行うこと。

【回答】

今後の議論に踏まえ回答する。

**次回第3回団体交渉は3月2日
です。**

**ぜひとも、皆さんの職場から
ご支援をお願いします。**