

業 務 速 報

2011年賃金引き上げ、夏季手当諸要求に対する第4回団体交渉

先輩の労苦に報いろ！

苦勞した先輩がゆとりを持って働ける賃金・労働条件とせよ！

割増賃金を引き上げよ！準夜勤手当を500円に上げろ！

QC活動は超過勤務扱いとせよ！

3月9日、本部は2011年賃金引き上げ、夏季手当諸要求に対する第4回団体交渉を開催しました。第3回団体交渉に続き、専任社員の基本給、専任社員の契約満了報労金、専任社員の労働条件、専任社員の私傷病による欠勤期間、専任社員の福利厚生、専任社員の社宅の入居条件、60歳以上の高齢者雇用、割増賃金、QC活動について議論をしました。切実な組合の要求に対して会社は、殊更「世間水準を上回る」ことを主張し、専任社員や社員の労苦に応えようとはしませんでした。

次回第5回団体交渉は3月14日です。職場から皆さんの支援をお願いします。

専任社員に賃金格差など必要ない！

組合：専任社員として新たなスタートとなるので、16万、18万、20万と格差を付ける必要はない。60年間働いてきて、まさにJ R 東海を支えてきた大先輩達である。一律20万円として、大先輩の労苦に会社としてしっかり応えるべきである。

会社：役職手当自体が違う。退職時にその役職を担えば専任社員に引き継ぐ。賃金が変わるのは合理的である。

もう一点は、高年齢雇用継続給付金は、60歳に到達する賃金の減少率において金額が決定するもので、60歳到達時の賃金が等級によって決まるので、それに応じた給付金が貰えるように段階的に設定するのは合理的である。60歳到達時の75%以下に賃金下がると給付が始まる。16万円が20万円になると、その給付金が貰えないことも起こると想定している。

組合：給付金が貰えないという人は発生をしているのか。
会社：個々を見ればあると思う。
組合：どのくらいの人がいるのか。
会社：分からない。60歳の前の賃金と専任社員になった毎月の賃金に応じて決まるので、たまたま超勤が入ってしまって、その月の水準が75%を超えてしまい、出ない時もある。
組合：乗務員は75%までいかないであろう。
会社：減少率は低い。
組合：おおよそ主任は28万円くらいになるのか。
会社：分からない。社員の平均的なモデルを想定をして、各種給付金・高年齢雇用継続給付金・在職老齢年金をかんみして妥当な水準で賃金を設定している。
組合：老齢年金は満額受給しているのか。
会社：満額貰える人はまずいない。
組合：ほとんどいないのか。28万を超えると満額貰えない。主任層は18万で、10万が年金だとすれば、28万円より出た分の半額は年金から引かれるシステムとなっている。しかし、年金の支給が半分になっても、賃金が20万円になれば自分の懐に入ってくるお金は増える。専任社員でも仕事は同じである。
会社：16万を20万にして、公的給付は減ってしまうがトータルとして良くなるということか。
組合：そうだ。
会社：現行の専任社員の賃金水準は、世間一般水準から見ても高いと考えている。それ以上引き上げることは、世間水準から見ても厳しい。
組合：勤務の形態がある。そのことの比較は見ているのか。
会社：それも見ている。退職時の労働条件を専任社員に引き継いだものとして。
組合：世間水準とはどのくらいか。
会社：…
組合：飛び抜けて世間水準よりも高いということではないであろう。
会社：飛び抜けてということはどう捉えるかの問題もある。
組合：税金等給料から差し引かれる部分がかなりある。日勤をしている先輩は生活が苦しいと言っている。少しでも実入りがあれば非常に助かる。それが実感である。専任社員の賃金は一律20万円にすること。

報労金でも格差を付けるな！

組合：契約満了報労金は、60歳まで働いて、更に専任社員として一生懸命に会社を支え働いてきたのであるから、格差など付けずに、又、支給額も改訂すること。ここまで働いてきた先輩に感謝の気持ちを持って報労金を出すこと。
会社：区分については、賃金の議論と同じである。特段更に言うことはない。要求は比例的に金額が上がるようになっている。今の契約満了報労金制度は、なだらかに上がっていくものとなっている。5年間専任社員を満了してほしいという設計をしている。
組合：高齢なので、途中で体調を崩すとか、辞めたくないけれども仕方なく辞めざる

を得ない状況になる先輩もいる。丈夫な身体であれば良いが、そうでない方もいる。そこは、正比例でいくのが良い。

会社：自己都合退職する方もいる。5年間頑張れば、250万契約満了報労金を貰えると思ってほしい。契約満了報労金という制度を持っている会社は極めて少ない。

組合：働いてくれた感謝の気持ちではないか。

会社：契約期間中の労苦に対して報いるものである。

組合：1年であろうが、2年であろうが、3年であろうが、4年であろうが、5年であろうが、苦労したことに対する思いは比例していくものである。要求を検討をすること

賃金、体力に見合った労働条件とすること！

組合：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。会社は、協約交渉の時に高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態を考えていないと回答した。

会社：専任社員として、この間培ってきたものを技術継承に力を発揮してほしいと思っている。そのことを前提に、他の社員とフルタイムで同じように働くことでノウハウが後輩に伝わって行く。労働時間を短くすると、1日に半分しか居ない、週に3日しかいないことになり不都合だ。フルタイムで働く人を、労働力として使っていきたい。専任社員の作業は出面性の業種が多い。専用の行路を作ると他の社員に影響を与える。現時点において、労働時間を短くするという考えていない。

組合：専任社員として残っている割合は。

会社：定年退職を迎える方の約8割である。

組合：職種別ではどうか。乗務員と変形勤務者は疲れた、きついと言っている。60歳を超すときつい。そういう勤務のことを考えないのか。

会社：これまで就いていた業務に就くことで、貴重な知識がそのまま活かせる。専任社員も、60歳から新しい仕事を覚えるのはハードルが高い。当社では出面性の勤務が多く、日勤の仕事に就けようと思っても日勤の仕事がない。

組合：技術力の伝承というが、在来線の運転士は専任社員として残る人が少ない。定着率が低い。技術を継承させるというのなら、勤務の配慮が必要ではないか。

会社：未来永劫そのままというのではなく、他企業でも短時間、短日数を取り入れているところもある。引き続き勉強をしていかなければならないが、現行専任社員制度のフルタイムの勤務で十分機能している。18年から制度を開始し日も経っていないので、様子を見ながら必要があれば変えていく。

組合：昨年の賃上げの団交の時に、労働環境について今後も勉強していくといていたが、現段階まで勉強はしてこなかったのか。

会社：再雇用率とか途中で辞める人の状況で、急に率が下がるとか、フルタイムはきついのから辞めますというのが出てくれば、考え直すきっかけにはなるが、現時点においては制度は有効に機能している。

組合：きつくても我慢している。年金が支給されないから、されるまでは我慢してやっている。

会社：だから支給まで、福利厚生、基本給、報労金などを含めた制度として働いて貰っている。

組合：結果として残っているから良しではなくて、年金が支給されないという条件があるから我慢して頑張っている。現状はきつい。改善が必要だ。

会社：十分な処遇を行っている。

組合：回答の中で、社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を採用するとあるが、体力については触れられていない。体力はいらないのか。

会社：体力を無視しているわけではないが、60歳を超えたということだけであって、突然体力が弱くなるということもない。

組合：60歳というのは一般的には還暦だ。

会社：一般的に70歳を定年にするという考えもあるが、データの的にも60歳以上の基礎体力は上がってきている。60歳になったから急に体力が落ちるということではない。

組合：60歳というのはガクッとくる年である。体力というのは徐々にでも下がっていく。

会社：下がる人もいるだろうが均一なことではない。

組合：職場の専任社員は、同じ業務内容で賃金は若い社員よりも安いことに不満を持っている。賃金に見合った業務形態について勉強すべきだ。

会社：65歳まで引き続き賃金を上げていくという主張か。

組合：現行の専任社員の賃金に見合った業務に改善すべきだ。

会社：法律の下にフレームを決めて行っていて、水準が高いものである。

組合：安全安定輸送が使命の会社であり、きつく我慢して仕事をするのではなく、短時間勤務などとかゆとりを持って働けるようにすべきだ。

会社：短時間の勤務者が職場にたくさんいて、はたして安全安定輸送を確保できるのだろうか。フルタイムでみんな一体感を持って働く職場環境の方が望ましい。

組合：育児の制度もある。専任社員の短時間も加味して考えるべきだ。

会社：現時点においてはまだ考えることはない。

組合：一体感が得られないというのであれば、休日を増やせばどうか。

会社：技術的にはそちらの方が有り得るが、休日が120日、年休が20日もあり十分だ。

組合：これから高齢者は増えてくる。労働力を高齢者に頼らざるを得ないようになってくる。

会社：足りなくなれば新規採用を増やして確保するようになる。いろいろな調整弁を活用することになる。

組合：将来、少子高齢化社会の影響で、新採が確保できない場合が来るかもしれない。

会社：そういうことのないように、魅力ある会社であり続け、優秀な人材を確保していく。

組合：来ればいいが、来なければ高齢者に頼ることになる。

会社：専任社員が右肩上がりで増えているというものではない。

組合：年金が満額支給なるまで、生きるために働かざるを得ない状況がある。会社は体力が衰えている方の労働力を安くうまくこき使っている。現状の賃金、労働条件を先輩たちの苦勞に応えるために改善を改めて主張する。

専任社員の私傷病欠勤期間を180日に延長せよ！

組合：年をとって、病気や怪我をする可能性が、若い者よりも高いことは必然である。

会社：はい。

組合：専任社員の私傷病欠勤期間は90日の3ヶ月であり、あっという間に経過する。そうならば専任の契約が破棄される。あまりにも短い期間である。これまで培ってきた経験やノウハウが、たった90日で損なわれることであり、会社にとって損失である。180日に延長せよ。

会社：10年経過した社員の私傷病欠勤期間は180日である。労務提供されて会社が賃金を払う契約である。専任社員は5年の契約期間なので、それで私傷病欠勤期間が90日であるので問題はないと考える。90日は決して短いとは考えていない。

組合：60歳の定年退職を迎え、継続して専任社員として働く。60歳を過ぎると体力も徐々に低下する。そういう認識はあるのか。

会社：元気に働いている人もいる。

組合：昨年度から専任社員の雇用期間が5年間となり未知の領域に入った。90日では不安である。延長すべきである。

会社：未知の領域に入るが、もし、90日を過ぎて専任社員の契約が破棄される方が多発するようであれば考えなければならないと思う。

組合：退職前と同じ業務内容、業務形態で専任社員として働いている。現役社員と同一の業務を行うのであれば、180日に延長すべきである。あまりにも冷たいではないか。

会社：一度定年退職をしている。新たに労務提供を受けるにあたり、一定の線引きの基準を設けた。5年契約で私傷病欠勤期間は90日としたものである。冷たいとは考えていない。

組合：5年契約と言うが、同一人物が退職を迎え、そして5年契約の専任社員で働いている。

会社：60歳で一旦切れて、そして専任社員制度で契約しますかということである。

組合：貴重な労働力をたった90日で失うということだ。実際に90日を過ぎて専任社員の契約を破棄された社員は何人いるのか。

会社：把握していないが、ゼロではない。

組合：専任社員は生活するために必死に働き、会社を支えている。したがって、180日に延長せよ。

会社：180日で復帰できるとは限らない。5年契約であるので90日で問題はないと考える。

組合：180日であれば復帰できる可能性が高くなる。生きるために会社のために働いてきた人を、たった90日で切ってしまい放り出すのか。その人は途方に暮れてしまう。全くあたたかくないではないか。会社側も、将来そういう年になって90日で不安だとは思わないのか。

会社：…

組合：専任社員の私傷病欠勤期間は90日はあまりにも短い。体力も落ちて病気になる可能性も高い。専任社員の大きな不安材料であり、180日に延長せよ。

専任社員の福利厚生は社員と同等にせよ！

- 組合：専任社員の福利厚生は社員と同等とし、特に社宅の入居の希望に際しては無条件で認めること。60歳を過ぎると賃金が下がる。先輩達は生きるために大変な思いをして働き、会社を支え会社に貢献している。その思いにきちんと応えるべきである。
- 会社：会社を支え貢献していることは否定しない。しかし、社宅については60歳になるまでに持ち家の施策もあり、住宅を購入できる賃金水準でもある。したがって、定年になった時点で社宅への入居の条件を変えることは合理的である。購入できない条件のある方は、その事情により例外的な取扱いもしているので、現在の社宅の入居のあり方に問題はない。
- 組合：現在社宅に空室があるだろう。
- 会社：社宅によって様々である。
- 組合：空けておくくらいなら社員と同じ条件で専任社員を入居させればいい。
- 会社：現状がどうかというよりも制度としての問題だ。
- 組合：特例的なことも含めて検討したらどうか。
- 会社：社宅の使用条件は十分社員にとって有利な福利厚生の制度である。
- 組合：専任社員は賃金が安くなり、大変な思いをしている。
- 会社：60歳までに次の入居をどうするかを考えて貰う制度もあり、退職金も出る。65歳になってからどうしようかでは大変だ。
- 組合：65歳以降は何らかの考えは持っているだろう。それまでの間の問題だ。それまでに余力を持たせればいい。
- 会社：退職金もある。
- 組合：退職金は老後の生活のための蓄えだ。
- 会社：老後の生活ということも当然考えていかなければならない。
- 組合：給料が高いからそういうことが言えるのだろう。社員と同じ福利厚生の条件にすれば、余力を持って気持ちよく会社を卒業できる。会社の将来のために、先輩のことを大事にするという気持ちが大事だ。改めて主張する。

定年延長についての考え方を示せ！

- 組合：定年の年齢引き上げについて会社の考えは、在職老齢年金の支給開始年齢の引き上げは今後検討すべき問題としているが、現段階では検討に値しないということか。
- 会社：現段階はそうである。
- 組合：考えていることはないのか。
- 会社：現在は専任社員制度を設けているのでそれを運用していく。
- 組合：これから高齢化社会になっていく。60歳以降が貴重な労働力となる。会社として早め早めに手を打った方が、貴重な労働力を確保するにも優位ではないか。思い切って定年の延長ということも考えてみたらどうか。
- 会社：他の企業では、労働力確保のために定年を延長するところもあるが、会社としては、定年延長は現段階考えていない。組合は定年の延長を主張するというこ

とか。

組合：検討中である。会社の考えを確認している。大事な案件なので決めるに際しては、会社からの一方通行ではなく、労使でしっかりと議論することを主張する。

5年も変わらない割増賃金を引き上げよ！

組合：割増賃金の改善について、現段階引き上げる必要はないとの回答であるが。

会社：かなり高く遜色はないと考える。

組合：割増賃金というのは、特別に会社の貢献した対価である。

会社：超勤は所定の勤務を超えた分のものである。

組合：D単価が変わったのが3年前。その他ののは5年前。B単価はそれ以前から変わっていない。

会社：B単価は法的には125である。

組合：5年も変わっていないのだから、そろそろ上げてもいいのではないか。

会社：法的以上のものを出していて、遜色のないものである。

組合：業務が危険なものであったり、責任が重いものである。その勤務において所定の労働時間を超えて仕事をすることの重要性を鑑みて改善したらどうか。

会社：特殊性や危険性については特殊勤務手当がある。割増賃金と直結するものではない。

組合：基本的には賃金の引き上げである。しかし、やりたくない残業をしたり、一般的には休みである祝日に出勤したり、夜働いたり、普通一般の人とは違う特別の仕事をしている。5年も変わっていないこともあるし、そういう労苦に対して、割増賃金を上げることで応えたらどうか。

会社：割増賃金については現行で十分手厚いと考える。

組合：組合はそうは考えない。二言目には世間水準と言うが、世界に冠たるJ R 東海なのだから、その水準を上げるくらいの気持ちを持つべきだ。

準夜勤手当を500円に引き上げよ！

組合：準夜勤手当を300円から500円に引き上げよ。

会社：平成17年の諸手当の改正を行い、現段階変えるつもりはない。

組合：1勤務につき1回の手当である。泊まり勤務では4時間該当するが、1分しか該当しない場合でも同じ金額というのは整合性がない。実際助役も間違えて付けているくらいだ。

会社：時間で付けろということか。

組合：金額を上げろということだ。

会社：深夜時間帯の外に対して特に手当てしているもので、十分配慮している。

組合：300円ではお弁当も買えない。

会社：お弁当を買う手当ではない。

組合：夜に働くことは大変つらいことだ。夜勤手当はあるが、準夜勤手当というものもせつかく作ったのだから、これを500円にすることで社員は意欲も湧くしあたたかさを感じるのではないか。

会社：300円では感じないか。

組合：感じない。

会社：準夜勤手当自体、社員の労苦に応えるためのものだ。

組合：これも5年変わっていない。5年は一つの区切りだ。500円に上げるよう求める。

QC活動は自主活動であるからお金は払わない！

組合：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せよ。

会社：QC活動は自主活動である。

組合：平成11年と15年にQC活動に関する通達として、地区、本社大会への参加につき、1大会1グループ4時間勤務扱いとなっているが、これは超勤の扱いなのか。

会社：労働時間の扱い、勤務の扱いである。位置づけは基本的に自主活動なので割増賃金を払うとはならないという説明である。

組合：職場の発表会に時間は付けないのか。

会社：自主活動である。

組合：地区や本社大会の見学はどうか。

会社：必要と認めれば労働時間となる。

組合：ある車の会社ではQCは自主活動だが、全て超勤で整理されていた。

会社：各社それぞれの位置づけがある。JR東海は自主活動である。

組合：QCは業務に対することをやっている。勤務時間外でやっている。自主活動とはいえ、時間を付ければいい。

会社：業務に関することだからといって、全てに時間を付けるとはならない。啓蒙活動には時間は付けない。

組合：QCは、職場で助役さんにやれーやれーと言われてやらされているのではないか。

会社：個々のことについては議論しない。やらないからといって処分は出ない。

組合：だけど、やらなければゲンコツが飛んでくるのではないか。

会社が奨励してやっている活動で、やっていることも業務に関することである。

会社のためにやっている活動なのだから、時間を付ければ頑張るのではないか。

会社：会社が推進しているのだからサポートはするが、それを労働時間とするのとは別の問題だ。

組合：全てではなくとも、どうなのか。

会社：自主活動だから、いつやれとかどこでやれとかはない。

組合：やれとかはなくとも、やったことに対して1時間でも付ければいい。

会社：実際の様態としても労働時間性があるとはいえない。

組合：組合としては、職場で時間外に活動したときは超勤を付けるよう主張する。

以 上