

2011年賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に対する第5回団体交渉

## 東日本大震災に関する 被災者への救援・救助を！

**出向者への未払い賃金を全て支払え！**

**休日出勤の早期解消をすること！**

**車両所交番検査は日曜休日とすること！**

**年休20日間の完全消化出来る要員配置をすること！**

**保存休暇は退職時全て連続して付与すること！**

3月15日、本部は2011年賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に対する第5回団体交渉を開催しました。団体交渉の冒頭、東日本大震災で大きな被害を受けた方たちへの救援や援助を会社に要請し、その後議論に入りました。

今回の団体交渉では出向社員の労働条件、休日出勤の解消、年休20日の完全付与、保存休暇の完全消化について議論しました。

**会社は社員の労苦に応え、誠意を持って満額回答を行え！**

### 被災地への救援・援助を要請！

3月11日に発生した東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）について、この場で被災した方々に対してお見舞いを申し上げますと共に、この地震で亡くなられた多くの方のご冥福を祈る。J R 東海としてもできる限りの救援・援助をしていくこと。

J R 東海では、地震当日から翌日にかけて、社員は不眠不休で復旧の努力をしてきたが、大震災に関連する申し入れを行う。

この度の震災による被害は非常に深刻なものとなっている。今後の予想される東海地震・東南海沖地震の教訓として活かしていくこと。

## 出向先の賃金実態調査の報告をすること！

- 組合：出向会社での賃金の支払いミスがなくなる。最近ではSMTで過払いがあったが、その前からもミスが続いている。
- 会社：再発防止に向けて出向先である関連会社の担当者と勉強会をやってきた。組合には事あるごとに説明をしてきている。
- 組合：全出向先の個別賃金実態調査を行い調査結果を報告せよ。それくらいやらないとミスは収まらない。ゼロからスタートすべきだ。
- 会社：研修会を実施し、発生した事象について水平展開をして対策を講じている。
- 組合：対策を講じていると言うが、SMTの時以前も誤払いを発生させないように対応をすると言った。しかし誤払いは止まっていない。
- 会社：超勤の単価が誤っていた。
- 組合：2008年の10月から2010年の9月までの事と言っていたが、もっと以前からもミスはあったのではないか。
- 会社：法的に追給は2年となっているので問題はない。他山の石として他の会社にも水平展開をしている。
- 組合：出向会社との突き合わせをする等、もっと踏み込んで調査をするべきである。
- 会社：調査と言うが、出向社員全てに張り付いて、全てチェックすることはできない。
- 組合：事務センターには勤務実績がくるが、その時点でチェックはしないのか。
- 会社：勤務実績はくるが、出向会社の担当者が出向先の勤務の実態を記入するのでその時点では分からない。
- 組合：事務統括センターで、そこを踏み込んでチェックするべきだ。
- 会社：研修だけでなく、研修に参加できないところには文書で徹底をしている。
- 組合：問題を真摯に考えていないからミスが次から次へと続くのだ。反省しゼロからのスタートと考えて、調査をしてその調査をしたものを組合に示し、労働組合と向き合って対策を考えるべきだ。これだけミスを続けていて弁解の余地等ないはずだ。

## 過去の未払い賃金を時効によらず全額支払うこと！

- 組合：戻入は10年遡ってすることとなっているが、追給は2年前までである。法律ではそうなっているかもしれないが、あきらかに会社のミスである。
- 会社：一概に会社のミスとは言えないが、事情としては出向会社の記入ミスもある。法律に従って2年間について追給することは何ら問題ない。
- 組合：なぜ誤支給をされた者が損をしなければならないのか。会社として申し訳ないという気持ちはないのか。ミスをした会社が、その不足分を遡って支払うべきではないか。会社の責任である。
- 会社：もちろん申し訳ないとは思っている。今後ミスを起こさないよう最大限の努力をしていく。
- 組合：今後絶対にミスを起こさないと言えるのか。
- 会社：100%はないが努力をする。
- 組合：真摯に反省をしているのか。誠意を持って、法律の枠にこだわらず、その枠を

超えて、ミスで損をさせた分は全てを支払うべきだ。

会社：真摯に様々な取り組みをやっている。

組合：平成20年、CMCの不払いの時にプロジェクトを作ったと説明があったが、そのプロジェクトが機能していない。

会社：CMCの中にプロジェクトは作ったと聞いている。

組合：会社の中にもプロジェクトを作るべきではないのか。

会社：事務センターの中でも、他の部署でも防止に向けて取り組んでいる。

組合：二度とミスを起こさないように、真摯に、且つ緻密にミスの防止に取り組むこと。調査も含めて、又、未払い賃金は時効によらず全額支払うこと。

## **早期の休日出勤を解消せよ！**

組合：平成22年度の休日出勤は、新幹線で3泊程度と昨年は説明したが予定通りか。

会社：概ね設定通りである。

組合：平成23年度は2～3泊程度となっているが、何故ゼロとならないのか。

会社：業務量と乗務員数のマンパワーとの差である。社員数を一朝一夕に増やすことは出来ない。養成には時間がかかる。早期解消のスタンスに変わりはない。

組合：ダイヤ改正で新幹線の運転士は5所で△5である。車掌は△10である。休日出勤が解消されないのになぜ要員を減らすのか。

会社：それは基準人員ベースである。社員数を減らしたわけではない。

組合：3泊が2～3泊と休日出勤は減っているが、減らすことが出来るのならば、早急に要員を確保して解消することもできる。

会社：社員数はこの間も確保してきた。

組合：会社は体調管理をしろと言うが、一方的に休日出勤をさせておいて休養が取れない。最低休日出勤の一方的な押し付けは止めること。

会社：諸法規に基づいてやっている。就業規則、労働協約に基づいて休日出勤は指定しているので問題はない。

組合：年休も20日取得することができない。年休も20日取得できて、休日出勤も解消する計画を立てること。

## **交番検査の休日出勤は止めろ！**

組合：東京車両所の交番検査に年に7日の休日の分散付与が発生する。ダイヤ改で、年間2277本の交番検査となり、それまでと比べて72本も多く車両を見ることとなる。大阪の0.5交検を増やさないのか。

会社：分散付与で対応してもらおう。

組合：日勤職場なのに土曜日の出勤がある。2月13日には日曜が出勤となった。職場では、日勤職場なのだから土曜、日曜日、又、祝日出勤は止めてほしいと声が上がっている。昔はできていたのに、なぜ今は出来ないのか。最低日曜日の出勤は止めること。

会社：必要な業務量は分散付与で対応してもらおう。休みを固定するという事は、臨時列車を走らせなくても良いということなのか。

組合：要員を増やせば良いことである。

会社：交番検査だからといって、日曜日が休日となるとは限らない。休日は、年間120日与えている。

組合：ダイ改で、今年は交番検査を2277本としたが、今後も増えるということか。

会社：先のことは分からない。先の業務は分からない。業務としては必要な超過勤務もある。

組合：日曜日は休日とし、しっかりと計画を立てること。

## **20日間の年休が完全取得できる要員を配置せよ！ やむを得ず失効する年休は買い上げろ！**

組合：21年度の年休の平均所得数は何日か。

会社：概ね17日である。

組合：今年度も同じくらいか。

会社：大きなブレがあるとは考えていない。

組合：21年度の年休を失効した人の数は何人で、平均失効数は何日か。

会社：手元にデータがないので分からない。

組合：保存休暇が20日間一杯となり、年休を流している社員が増えていないか。

会社：いなくはない。

組合：平均の取得が概ね17日なのだから、計算上3日ずつ流れて積み重なっていく。

会社：新入社員は年休15日だから、そうとは限らない。

組合：新入社員だって年休を持ち越している。

組合：回答ではまたまた世間水準を上回るということだが、1年の年休は20日である。

会社：回答では、世間水準を上回る年休が取得されていて、年休を確実に取得することが最も大切と考えるので、買い上げるという考えはないということである。

組合：年休を確実に取得することが大切というが、実際流している人がいるではないか。

会社：全ての年休を取得しようとしめない社員もいる。

組合：年休を取りたくても取れなかった社員もいる。

会社：20日取れている人もいる。

組合：全員ではない。

会社：年休が20日に満たない人や20日の申請をしない人がいる。これを含めて17日という数はほぼ取れているということだ。

組合：ほぼ取れていない人が実際にいるではないか。

会社：全体を見た数字から言っている。概ね17日は十分な数字と考える。

組合：厚生労働省が、労働時間の見直しのガイドラインで、10年後には年休の完全取得ということを言っている。そのことについて何か考えていることはないのか。

会社：現行の取得水準から考えて、概ね良いと考える。

組合：10年後には完全取得といわれている。

会社：年休を取りたくない人に無理矢理取れとはならない。

組合：取りたい人にはどうなのか。取れるようにするのか。

会社：今でもそうである。

組合：取れないのが実態ではないか。取りたいときに取れないではないか。

会社：そういうこともある。

組合：社員というのは、年間、年休をしっかりと20日間取りたい。しかし現実には年休が流れることもある。そうならないように、要員をきちっと配置することは前提であるが、どうしても流れてしまうような場合は、100歩譲ってA単価で買い上げるべきだと主張する。

## **退職時には残っている保存休暇を全て連続して付与せよ！**

組合：会社は、21年度に保存休暇を持っている社員が5000名いて、その平均が8日。そして22年度は13000名で平均13日と言っていた。実際にこんなにも増えている。半年間の話だ。年休が入らないということは、適正な要員が足りないということである。

会社：概ね17日年休を取得している水準は、年休が概ね取れている水準と考える。

組合：会社は概ねと言うが、組合としては、実績として20日取れていますよと回答してもらいたいものだが。保存休暇が増えている実態を鑑み、会社は保存休暇の残った10日を限度としているが、これを20日全てとすべきだ。

会社：保存休暇制度自体がそもそも法律を上回る制度である。

組合：実際に残っているのだから20日全てにすればいい。

会社：高い水準なので問題はない。保存休暇は退職時に休むためのものではない。他にも使い方がある。

組合：年休が取れなくて、結果として残ってしまったものではないか。

会社：残った保存休暇の取得は10日で十分という認識である。

組合：組合としてはそういう認識ではない。全てを連続して取得できるよう改めて主張する。

## **回答は3月16日までに行うこと！**

組合：回答は明日、3月16日までに行うこと。

会社：議論にふまえて適切に対応する。回答ができれば連絡をする。

組合：回答はあるのか。

会社：いつかは分からないが、必ずしも3月16日までに行うかは分からない。会社として様々な状況をふまえて回答する。

以 上