

2012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、役員と一部管理者

だけが潤えばいいのか！

社会的な責任を果たす気はないのか！

2月22日、本部は2012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ました。今団交では、会社が、組合の申第24号の要求に対する「現時点における見解」として、賃金引き上げ、夏季手当の回答を除いて示しました。

ところでその内容は、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。第1回目の団体交渉で会社が明らかにした主張でも見られるように、会社は、とにかく情勢の悪いところだけをことさら拾い上げ、二言目には「先行き不安」を口実にして働く者の切実な要求を聞こうとしません。特に社会的な流れとなっている60歳以降の完全雇用については、何ら誠意ある回答を一切示しませんでした。会社のこのような姿勢は、もう何年も続けられています。

皆さん、もう我慢の限界ではありませんか！働く者の努力によって、東日本大震災の危機をも乗り越えてきたのです。今こそ堂々とその努力に対するこたえを出してもらおうではありませんか。

J R 東海には余裕があります。役員の異常な高額報酬がそれを示しています。役員や一部管理者のために、私たちは働けど働けどその儲けが吸い取られているだけです。これでは真面目に働く者がやる気を失せ、J R 東海に未来などありません。

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. 2012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】

その様な考えはない。標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2012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29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公平、公正に実施している。

4. 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」が今第180通常国会に提出されようとしている。この法案の趣旨に踏まえ、日本のリーディングカンパニーとして法の成立を待つことなく、高齢者の雇用安定のために65歳定年とすること。

【回答】

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歳までの雇用を保証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。しかしながら、平成25年度からの老齢厚生年金（報酬比例部分相当）の支給開始年齢の引き上げも意識しつつ、高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねていく考えである。

5. 「60歳定年制」見直しに伴い、54歳以上の原則出向を廃止すること。

【回答】

54歳以上の人事運用は、60歳定年制実施時に伴う在職条件のひとつとして、広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えているため、廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

6. 専任社員の雇用条件及び労働条件について以下の通り改善すること。

（1）専任社員の雇用条件について

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。

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。

③「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。

④現行再雇用の対象外とされている社員についても、高齢者等の雇用の安定に関する改正法案の趣旨に基づき、希望する社員全員を専任社員として再雇用すること。

⑤老齢厚生年金の段階的引き上げにより、年金満額支給の65歳までは働かなければ収入が減少し高齢者生活は困難を余儀なくされる。よって、老齢厚生年金が支給されて以降も、雇用対象者の採用基準は適用することなく、希望者全員を65歳まで専任社員として雇用すること。

【回答】①～④

再雇用の対象外となる基準を撤廃し、希望者全員を無条件で再雇用する制度とする考えはない。

（２）専任社員の労働条件等について

①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。

②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】①、②

専任社員の基本給については職責に応じて、3段階の額（16万円、18万円、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。又、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

しかしながら、平成25年度からの老齢厚生年金（報酬比例部分）相当の支給開始年令の引き上げも意識しつつ、高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねて行く考えである。

③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、勤務形態とすることは考えていない。尚、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本となる。鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。

④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】

その様な考えはない。

⑤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については、ほぼ社員と同等と考えている。専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり、社員としての間に住宅等のライフプランの実現に対する手当が十分なされているものと考えており、専任社員に対して社宅の利用を認める特段の理由はないものと考えている。尚、持ち家から通勤できない部分や広域異動者など特別な事情のあるものについては入居を認めているところである

7. 出向会社の誤支給について

(1) これまで多く賃金の誤支給が発生している。特に出向会社で多く発生している。このような誤支給が後を絶たない本質的な原因を明確にし、その責任を担当者のみに転嫁するのではなく、担当役員の責任を明確にして、この間の数多くの誤支給に対して謝罪すると共に、今後二度と起こさ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、担当者の知識、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。

(2) 誤支給が他にもされていないか早急に確認すること。

【回答】

日々適切に対応しており、現時点において誤支給は確認されていない。

(3) 追給に関しては2年の期限に依らず、会社の責任において誤支給した時点から全て追給とすること。

【回答】

法律（労基法第115条）に則り、賃金請求権が残存している2年間の追給を行うこととしている。

8. 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、総体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。したがって、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。

9. 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。
- (6) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】(1)～(6)

割増率については、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全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。

手当については、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、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系へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、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ていない。

10. 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、乗務員養成計画数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を、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。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。

11. 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全てA単価で買い上げること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は、会社が責任をもって配置しているところであり、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。

12. 退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに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。

13. 回答は、3月14日までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

**次回第3回団体交渉は2月29日です。
皆さんの職場からのご支援をお願いします。**