

業 務 速 報

NO. 791
2012.3.1
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 加藤 光典

2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第3回団体交渉

社員の努力で大震災後の業績は確保された！

ベア・夏季手当満額支給せよ！

基本給一律3,700円引き上げ！基準昇給額一律1,200円！

「標準乗数4」完全実施！夏季手当3.2ヶ月支給！

65歳定年制の実施！54歳以上の原則出向廃止！

2月29日、2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求について第3回団体交渉を開催しました。今次、団体交渉に臨むにあたっての「会社の考え方」について認識の確認をし、今回はベースアップ、定期昇給、夏季手当、65歳定年制の実施、54歳以上の原則出向の廃止について議論しました。会社は、景気の先行きの状況、金融システムの懸念、世間相場、J R 東海の賃金水準が高いことを理由に要求に対して否定的な姿勢を示しました。本部は、景気の緩やかな持ち直し、震災の影響がありながらも、上方修正をした業績予想に踏まえ、会社には十分な支払い能力があることからベースアップ、定期昇給、夏季手当の要求満額支給などを迫ってきました。

3,700円の支払い能力は十分ある！

組合：会社は第1回団体交渉で考え方を明らかにしたが、ここのところ株価も9,800円台となり円高も解消されてきている。日銀による1%のインフレ政策が効いている。内閣府は2月の月例経済報告で「景気の緩やかな持ち直し傾向がある」としている。状況は良くなってきている。

会社：景気は劇的に良くなっているのではない。かなり低いところが、ちょっと低い所に変っただけであり、電力供給や、金融状況に懸念が残っており、今は一服している状況ある。

組合：電力供給は大丈夫である。

会社：原発が止まっていることもある。

組合：原発が無くても大丈夫である。

会社：タイの洪水等の影響もある。景気が戻ってきていると主張するが、懸念材料がたくさんある。

組合：会社は、いつも悪影響ばかりを主張し、賃金を抑えようとしている。前回の年末手当の時も同じだった。

会社：抑えるためではない。上げる条件がない。

組合：去年の協約・協定改訂の議論の時よりは状況が良くなっている。

会社：もちろん社員の頑張りもある。良くなっている理由は明確には言えないが、落ち込んだ所から回復はしてきている。万々歳に良くなったとは言えない。悪い状況が今後変わるものではない。

組合：認識が違う。状況は良くなっている。だからベアの3,700円は十分出せるものである。

会社：将来的に負担となるベアを、その瞬間の判断だけで出すことは困難である。

組合：会社には十分余裕がある。内部留保もあるではないか。

会社：他の企業と比較して十分な賃金が支給されていると考える。

組合：周りが低くなっているから会社は高い水準だと主張するが、実感が無い。

会社：経済の状況はデフレである。物価水準も上がっていない。世間一般よりはずっと多くもらっている。厚生労働省賃金構造基本統計調査・センサスでは1.2倍である。

組合：1,000人以上の企業ではまだまだ高い企業がある。高いところに上げろという主張だ。厳しい、厳しいと会社は理由を並べるが、役員取締役は、5,000万円の役員報酬が支給される。また、株主配当も変わらない。

会社：役員報酬について、ここでは議論しない。

組合：ゆとりがあるということだ。リニア建設も進めているではないか。

会社：必要な将来に向けての計画は進めていく。そのための投資もやっていく。

組合：必要な投資はしていくというが、それでも賃上げをする余裕は十分にある。

会社：世の中の状況も見なければいけない。

組合：ところで、今後の輸送見通しは第3四半期の決算で、23年度末には輸送量が昨年を上回ることになっている。また、営業収益は22年度を上回り、経常利益は2,260億円と対前年比108.9%と予想している。純資産の合計は平成22年度で1兆1561億円をため込んでいる。毎年、毎年、純利益を上げている。ゆとりがある。

会社：全てが現金であるわけではない。内部留保は将来への投資、安全への投資にも充てている。緊急時に使う資金は確保しているが、それはベース

アップに使うものではない。

組合：羽田空港の発着枠の拡大、高速道路の無料化政策を理由に、業績がマイナスになると言っていたがその影響は無かったのではないか。

会社：どのような影響があったのかは様々な要素があるので分からない。

組合：大した問題ではなかったのではないか。

会社：震災等があり、昨年度の3月には落ち込んだ。今年は閏年であり、今後年度末まで何もなければ、業績予想のような数字になるが、あくまでも予想である。

組合：しかし、震災を社員の努力により乗り越えて、ここまで業績を上げてきた。その努力に応えるべきである。企業が一致団結して賃金を抑え込もうとしているから、景気も良くなならない。悪循環を繰り返す。これは誰が見ても明らかである。

会社：企業が一致団結しているわけではない。ベアを出す所もあれば、出さない所もある。会社は景気の動向、世の中の動向、物価の動向、当社の賃金水準、当社の業績、今後の見通し等、全てを総合的に見ていく。今回は経済の見通しが明るい材料ばかりではなく懸念材料が多い。世間の動向はベアどころか定昇も危うい状況である。当社の賃金水準は、世間一般から比べると高い水準にある。業績は上方修正したとはいえ、ほぼ前年並みである。決して余裕がある状況ではない。今回のベア3,700円という貴側の要求はありえないと言える。

組合：対立である。企業が景気動向を見通し、景気を回復させるためにも、3,700円のベースアップを行うこと。

基準昇給額一律1,200円、標準乗数4の完全実施！

組合：2012年度の標準乗数はいくつと考えているのか。

会社：標準乗数は4以内である。

組合：今年は乗数4で2,400円から4,800円の者が出る。かなりの差が出る。基準昇給額は一律1,200円として、標準乗数4の4,800円とすること。

会社：これは協約で決まっていることである。協約を変えろということか。

組合：そうだ。標準乗数を4とし、4,800円とすること。

会社：協約に決まっている。変えるつもりはない。

組合：4,800円とならない人は何人いるのか。

会社：年度初に昇格数を知らせてある。分かるはずである。

組合：全社員の半分位が4,800円とならない。5年後には400円の人も出てくる。

会社：試験を受けて頑張って努力し、合格すれば昇給額は上がる。

組合：努力して試験を受けても合格しない人も出る。

会社：次に奮起してチャレンジしてほしい。

組合：努力した者が報われる制度だと会社は主張するが、努力しても報われない者もいる。昇格数は毎年限られた数である。

会社：毎年の昇格数は、社員が意欲を持てる適正な昇格数としている。
組合：毎年試験に落ちれば定期昇給額が逡減するのだから意欲もなくなる。
会社：奮起して試験を受けてほしい。
組合：試験に不合格の場合に、その理由を聞いても教えてくれないではないか。
これでは何が原因で試験に落ちたのか分からない。
会社：個別のことはここでは話さない。
組合：合格する人、合格しない人は比較の問題である。
会社：他の人よりもより努力すれば合格をする制度である。
組合：より努力するということは、競争の制度である。努力した者が報われる
制度ではなく。社員間が競争をする制度である。
会社：より頑張っしてほしいという意味である。
組合：鉄道はチームワークで動いている。同じ仕事をしていて給与に大きな差
が出ることは、社員間に感情が生まれる。一律4,800円とすること。
会社：その様な考えはない。
組合：子供の扶養手当が無くなると10,000円の収入減となる。この10,000円を
取り戻すには昇格しなければ25年が必要とされる。その様な社員の切実
な気持ちを会社は分かっているのか。
会社：扶養手当は別の問題である。
組合：そういう組合員の実感である。基準昇給額は1,200円とし、標準乗数4
の4,800円とすること。
会社：現時点については、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。
組合：対立を確認する。

夏季手当3. 2ヶ月を支給せよ！ 期末手当のカットは組合差別の不当労働行為だ！

組合：東日本大震災からここまで業績を回復させた社員の努力を、会社はどの
ように評価しているのか。
会社：昨年の夏季手当において、震災の努力は今後の期待も含めて2.7ヶ月の
ところ、2.9ヶ月を支給した。むしろ多く払ってきていると思っている。
組合：業績は昨年並みである。通期予想も上方修正してきた。昨年を上回るも
のである。業績は昨年9月から今年の3月までで評価するのではないか。
9月からは、毎月昨年以上回る輸送量となっている。半期を見ても確実に
昨年以上回る。
会社：あくまでも23年度の業績は予想であり、今年は閏年でもある。また、昨
年は大震災があった。
組合：今年の夏季手当は、昨年以上回る理由は全くない。
会社：昨年は0.2ヶ月上積みをして2.9ヶ月としたが、業績が昨年以上回るから
といって、今年は昨年と同じ支給月数になるとは言えない。

組合：震災後一生懸命働いている社員の努力を考えれば、プラスアルファは当たり前である。努力に応えるべきだ。

会社：ボーナスについてはこの間も議論しているが、貴側との議論や賃金水準、周りの動向を考えて決定していく。

組合：他の企業ではベアは出さないが、期末手当については考えるという企業が多くある。会社は何ヶ月支給すると考えているのか。

会社：性急な判断である。今議論しているところであり、現時点ではあくまでも様々な条件があり昨年と同様ではないということだ。

組合：昨年を上回る要素はないか。

会社：いろいろな条件を入れて判断していく。

組合：昨年を下回る要素はない。

会社：2.7ヶ月はベースである。わが社は、業績連動で夏季手当を支給するわけではない。

組合：しかし、これまでは業績が反映された期末手当となっている。

会社：昨年の支給月である2.9ヶ月がスタートではない。

組合：3.2ヶ月は業績等考えれば十分に出せる月数である。

会社：昨年は震災もあり、社員の努力と期待に応えたものである。要求に応えるのは難しい。

組合：今年の夏季手当も社員の努力に報いるために3.2ヶ月を支給すること。

成績率の運用で不当労働行為は止めよ！

組合：会社は成績率の運用で公正・公平に実施していると回答しているが、年末手当において、JR東海労組員18名がカットされた。数字をみると、とても公正・公平に実施しているとは考えられない。

会社：公正・公平に実施している。

組合：公正・公平ではない。カット理由として、新大阪駅の引き上げ線での添乗の指摘事項が多い。他労組の組合員も喚呼ができなかった事象があった。しかし、カットはされなかった。

会社：カットの理由は添乗時のその事柄だけではない。

組合：短い引き上げ線の区間で、全てをやることは無理があり、今度のダイヤ改正では、運転時間が30秒延ばされた。これは会社が短い区間で添乗報告等全ての作業ができないのを承知の上で、恣意的にカット理由を挙げるために添乗してきたということだ。

会社：個別の話はしない。結果から判断して言われても困る、会社は公正・公平にやっている。

組合：公正に運用していないから結果として、多くの組合員がカットされた。大阪第二運輸所では、組合員19名中7名の組合員がカットされた。まさに恣意的なカットといわざるを得ない数字だ。

会社：その様なことはない。

組合：それでは、カット者数を示せ。

会社：数を示す必要はない。

組合：東海鉄道事業本部人事課長だった中村明彦さんは、愛知県労働委員において東海鉄道事業本部では4,000名強の社員中約40名がカットされたと言った。なぜこの場で数を示すことができないのか。

会社：愛知県労働委員会のことであり関係ない。示す必要がない。

組合：約40名のうち14名がJ R東海労の組合員であった。カット者の35%である。明らかに組合差別である。だれが見ても異常である。公正・公平だとはとても言えない。

会社：組合差別はしていない。

組合：差別をしている。対立だ。

高齢者の雇用安定のため 専任社員制度ではなく65歳定年とすること！

組合：回答で「現段階において定年を延長する考えはない」としているが、将来的に制度を変える考えはあるのか。

会社：現在は専任社員制度で十分であると考えており、定年延長をする考えはない。

組合：回答で「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」としているが、現段階ではどのような検討を行っているのか。

会社：会社としていくつか検討している。例えば現状のままということもあるかもしれないし、支給開始年齢によって措置することもあるかもしれないが、今のところ定年延長の考えはない。

組合：マスコミでは、65歳定年制を要求している労働組合が増えていると報道されている。世の中は65歳定年制に向けて動いている。

会社：定年を延長すると退職金が支給される年齢も延びることになる。賃金カーブも寝かせた形になるかもしれない。現在、定年延長はないといっても、今後絶対にはないとはいえない。難しいところだ。

組合：いずれ年金支給年齢が65歳となる。段階的に定年年齢を引き上げるよりも、一気に65歳定年とするべきだ。

会社：定年を65歳に引き上げるということは退職金や、賃金カーブの問題もある。現行の専任社員制度で60歳以降の雇用は十分に確保できる。

組合：退職金の問題とは何か。

会社：60歳で退職金が支給される場所、65歳定年となれば退職金は65歳支給となる。人生設計に関わることはないのか。

組合：現在の専任社員制度は再雇用にあたって条件があるなど問題が多い。

会社：再雇用の条件は変えるつもりはない。未来永劫に変えないということは

ないが。

組合：賃金カーブの問題とは、以前に55歳以降の基本給を85%としていたことがあったが、そういったことか。

会社：その様なことを含めて、現在検討している。

組合：組合としては専任社員制度ではなく65歳定年制とすることを要求する。

会社：現段階では定年は65歳ではなく60歳とし、専任社員制度を続けていく。年金支給年齢の引き上げについての対応は検討している。

組合：2013年4月から老齢厚生年金の支給年齢が61歳となるが、いつ頃に成案がまとまるのか。

会社：年金支給年齢の引き上げには間に合うようにしていく。

組合：今国会で高齢者雇用安定法が改正されようとしているが、この時期が目安になるのか。9月の協約・協定改訂にあわせているならば遅すぎる。別途団体交渉を開催すること。

会社：成案ができ次第お知らせする。

組合：生活設計を立てる場合に間に合わなくならないようにすること。

会社：どういうことか。

組合：雇用条件が撤廃されたり短時間勤務ができる等、制度の変更があった場合に60歳以降の生活設計が変わってくる人がいる。

会社：未来永劫というわけではないが、雇用条件や短時間勤務等を変えるつもりはない。無用に遅くする必要もない、別途お知らせする。

組合：組合としてはあくまでも65歳定年を要求するが、制度の変更等は早急に団体交渉を開催すること。

会社：会社としては専任社員制度で手当てしていく考えが強い。この制度に問題があるとは考えていない。

組合：認識の違いだ。対立を確認する。

54歳以上の原則出向は廃止するべきだ！

組合：回答で「広く雇用の場を確保する観点に立って原則出向とした」としているがどういうことか。

会社：以前、60歳定年としたことで、一時的に社員数が膨らむことがあったため、グループ会社などの要望や技術力の向上に向けて54歳以降を原則出向とした。

組合：現在は専任社員になることで65歳で退職となるが、社員が溢れているということはあるのか。

会社：現在はこういったことを前提に要員計画を立てているのでその様なことはない。

組合：ならば54歳以上の原則出向を廃止し、本体で退職まで勤め上げるようにするべきだ。

会社：本体で出向者全てを抱えることは困難だ。

組合：現在の出向者数、出向計画数はどのくらいか。

会社：いま手元に資料がない。出向計画数は来年度初に明らかにする。

組合：そもそも54歳以上の原則出向は60歳定年に伴って作られた制度なのだから、専任社員制度で65歳退職となる現在にはそぐわない。54歳以上の原則出向は廃止するべきだ。

会社：廃止する考えはない。グループ会社では年齢断層等で高齢者を求めている。会社は54歳以上原則出向に向けて要員を配置しているが、60歳に近くなって出向していただく場合もある。これについては解消に向けていく。

組合：本体の要員が不足している職場からは出向させないこと。

会社：休日出勤のある乗務員職場では出向させていない。

組合：車両所など、年休取得が困難な職場でも出向に出しているではないか。

会社：グループ会社からの需要があるので54歳以上原則出向に則り出向していただく。

組合：60歳を目前に出向へ出される事象がある。本人からすれば、このまま専任社員で頑張っていこうというモチベーションが下がることになってしまう。

会社：54歳以上の原則出向制度では、出向年齢が58歳、59歳でも何ら問題のあるものではないと考えるが、今後は54歳に近づけるようにする。

組合：組合としては54歳以上の原則出向を廃止することを要求する。

以 上

**次回の第4回団体交渉は、3月5日に開催
します。専任社員の労働条件の議論からとな
います。**

**職場からの闘いと結合し要求満額回答に
向けて、共に頑張りましょう！**

業 務 速 報

NO. 791
2012.3.1
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 加藤 光典

2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第3回団体交渉

社員の努力で大震災後の業績は確保された！

ベア・夏季手当満額支給せよ！

基本給一律3,700円引き上げ！基準昇給額一律1,200円！

「標準乗数4」完全実施！夏季手当3.2ヶ月支給！

65歳定年制の実施！54歳以上の原則出向廃止！

2月29日、2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求について第3回団体交渉を開催しました。今次、団体交渉に臨むにあたっての「会社の考え方」について認識の確認をし、今回はベースアップ、定期昇給、夏季手当、65歳定年制の実施、54歳以上の原則出向の廃止について議論しました。会社は、景気の先行きの状況、金融システムの懸念、世間相場、J R 東海の賃金水準が高いことを理由に要求に対して否定的な姿勢を示しました。本部は、景気の緩やかな持ち直し、震災の影響がありながらも、上方修正をした業績予想に踏まえ、会社には十分な支払い能力があることからベースアップ、定期昇給、夏季手当の要求満額支給などを迫ってきました。

3,700円の支払い能力は十分ある！

組合：会社は第1回団体交渉で考え方を明らかにしたが、ここのところ株価も9,800円台となり円高も解消されてきている。日銀による1%のインフレ政策が効いている。内閣府は2月の月例経済報告で「景気の緩やかな持ち直し傾向がある」としている。状況は良くなってきている。

会社：景気は劇的に良くなっているのではない。かなり低いところが、ちょっと低い所に変っただけであり、電力供給や、金融状況に懸念が残っており、今は一服している状況ある。

組合：電力供給は大丈夫である。

会社：原発が止まっていることもある。

組合：原発が無くても大丈夫である。

会社：タイの洪水等の影響もある。景気が戻ってきていると主張するが、懸念材料がたくさんある。

組合：会社は、いつも悪影響ばかりを主張し、賃金を抑えようとしている。前回の年末手当の時も同じだった。

会社：抑えるためではない。上げる条件がない。

組合：去年の協約・協定改訂の議論の時よりは状況が良くなっている。

会社：もちろん社員の頑張りもある。良くなっている理由は明確には言えないが、落ち込んだ所から回復はしてきている。万々歳に良くなったとは言えない。悪い状況が今後変わるものではない。

組合：認識が違う。状況は良くなっている。だからベアの3,700円は十分出せるものである。

会社：将来的に負担となるベアを、その瞬間の判断だけで出すことは困難である。

組合：会社には十分余裕がある。内部留保もあるではないか。

会社：他の企業と比較して十分な賃金が支給されていると考える。

組合：周りが低くなっているから会社は高い水準だと主張するが、実感が無い。

会社：経済の状況はデフレである。物価水準も上がっていない。世間一般よりはずっと多くもらっている。厚生労働省賃金構造基本統計調査・センサスでは1.2倍である。

組合：1,000人以上の企業ではまだまだ高い企業がある。高いところに上げろという主張だ。厳しい、厳しいと会社は理由を並べるが、役員取締役は、5,000万円の役員報酬が支給される。また、株主配当も変わらない。

会社：役員報酬について、ここでは議論しない。

組合：ゆとりがあるということだ。リニア建設も進めているではないか。

会社：必要な将来に向けての計画は進めていく。そのための投資もやっていく。

組合：必要な投資はしていくというが、それでも賃上げをする余裕は十分にある。

会社：世の中の状況も見なければいけない。

組合：ところで、今後の輸送見通しは第3四半期の決算で、23年度末には輸送量が昨年を上回ることになっている。また、営業収益は22年度を上回り、経常利益は2,260億円と対前年比108.9%と予想している。純資産の合計は平成22年度で1兆1561億円をため込んでいる。毎年、毎年、純利益を上げている。ゆとりがある。

会社：全てが現金であるわけではない。内部留保は将来への投資、安全への投資にも充てている。緊急時に使う資金は確保しているが、それはベース

アップに使うものではない。

組合：羽田空港の発着枠の拡大、高速道路の無料化政策を理由に、業績がマイナスになると言っていたがその影響は無かったのではないか。

会社：どのような影響があったのかは様々な要素があるので分からない。

組合：大した問題ではなかったのではないか。

会社：震災等があり、昨年度の3月には落ち込んだ。今年は閏年であり、今後年度末まで何もなければ、業績予想のような数字になるが、あくまでも予想である。

組合：しかし、震災を社員の努力により乗り越えて、ここまで業績を上げてきた。その努力に応えるべきである。企業が一致団結して賃金を抑え込もうとしているから、景気も良くなならない。悪循環を繰り返す。これは誰が見ても明らかである。

会社：企業が一致団結しているわけではない。ベアを出す所もあれば、出さない所もある。会社は景気の動向、世の中の動向、物価の動向、当社の賃金水準、当社の業績、今後の見通し等、全てを総合的に見ていく。今回は経済の見通しが明るい材料ばかりではなく懸念材料が多い。世間の動向はベアどころか定昇も危うい状況である。当社の賃金水準は、世間一般から比べると高い水準にある。業績は上方修正したとはいえ、ほぼ前年並みである。決して余裕がある状況ではない。今回のベア3,700円という貴側の要求はありえないと言える。

組合：対立である。企業が景気動向を見通し、景気を回復させるためにも、3,700円のベースアップを行うこと。

基準昇給額一律1,200円、標準乗数4の完全実施！

組合：2012年度の標準乗数はいくつと考えているのか。

会社：標準乗数は4以内である。

組合：今年は乗数4で2,400円から4,800円の者が出る。かなりの差が出る。基準昇給額は一律1,200円として、標準乗数4の4,800円とすること。

会社：これは協約で決まっていることである。協約を変えろということか。

組合：そうだ。標準乗数を4とし、4,800円とすること。

会社：協約に決まっている。変えるつもりはない。

組合：4,800円とならない人は何人いるのか。

会社：年度初に昇格数を知らせてある。分かるはずである。

組合：全社員の半分位が4,800円とならない。5年後には400円の人も出てくる。

会社：試験を受けて頑張って努力し、合格すれば昇給額は上がる。

組合：努力して試験を受けても合格しない人も出る。

会社：次に奮起してチャレンジしてほしい。

組合：努力した者が報われる制度だと会社は主張するが、努力しても報われない者もいる。昇格数は毎年限られた数である。

会社：毎年の昇格数は、社員が意欲を持てる適正な昇格数としている。
組合：毎年試験に落ちれば定期昇給額が逡減するのだから意欲もなくなる。
会社：奮起して試験を受けてほしい。
組合：試験に不合格の場合に、その理由を聞いても教えてくれないではないか。
これでは何が原因で試験に落ちたのか分からない。
会社：個別のことはここでは話さない。
組合：合格する人、合格しない人は比較の問題である。
会社：他の人よりもより努力すれば合格をする制度である。
組合：より努力するということは、競争の制度である。努力した者が報われる
制度ではなく。社員間が競争をする制度である。
会社：より頑張っしてほしいという意味である。
組合：鉄道はチームワークで動いている。同じ仕事をしていて給与に大きな差
が出ることは、社員間に感情が生まれる。一律4,800円とすること。
会社：その様な考えはない。
組合：子供の扶養手当が無くなると10,000円の収入減となる。この10,000円を
取り戻すには昇格しなければ25年が必要とされる。その様な社員の切実
な気持ちを会社は分かっているのか。
会社：扶養手当は別の問題である。
組合：そういう組合員の実感である。基準昇給額は1,200円とし、標準乗数4
の4,800円とすること。
会社：現時点については、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。
組合：対立を確認する。

夏季手当3. 2ヶ月を支給せよ！ 期末手当のカットは組合差別の不当労働行為だ！

組合：東日本大震災からここまで業績を回復させた社員の努力を、会社はどの
ように評価しているのか。
会社：昨年の夏季手当において、震災の努力は今後の期待も含めて2.7ヶ月の
ところ、2.9ヶ月を支給した。むしろ多く払ってきていると思っている。
組合：業績は昨年並みである。通期予想も上方修正してきた。昨年を上回るも
のである。業績は昨年9月から今年の3月までで評価するのではないか。
9月からは、毎月昨年以上回る輸送量となっている。半期を見ても確実に
昨年以上回る。
会社：あくまでも23年度の業績は予想であり、今年は閏年でもある。また、昨
年は大震災があった。
組合：今年の夏季手当は、昨年以上回る理由は全くない。
会社：昨年は0.2ヶ月上積みをして2.9ヶ月としたが、業績が昨年以上回るから
といって、今年は昨年と同じ支給月数になるとは言えない。

組合：震災後一生懸命働いている社員の努力を考えれば、プラスアルファは当たり前である。努力に応えるべきだ。

会社：ボーナスについてはこの間も議論しているが、貴側との議論や賃金水準、周りの動向を考えて決定していく。

組合：他の企業ではベアは出さないが、期末手当については考えるという企業が多くある。会社は何ヶ月支給すると考えているのか。

会社：性急な判断である。今議論しているところであり、現時点ではあくまでも様々な条件があり昨年と同様ではないということだ。

組合：昨年来上回る要素はないか。

会社：いろいろな条件を入れて判断していく。

組合：昨年来下回る要素はない。

会社：2.7ヶ月はベースである。わが社は、業績連動で夏季手当を支給するわけではない。

組合：しかし、これまでは業績が反映された期末手当となっている。

会社：昨年の支給月である2.9ヶ月がスタートではない。

組合：3.2ヶ月は業績等考えれば十分に出せる月数である。

会社：昨年は震災もあり、社員の努力と期待に応えたものである。要求に応えるのは難しい。

組合：今年の夏季手当も社員の努力に報いるために3.2ヶ月を支給すること。

成績率の運用で不当労働行為は止めよ！

組合：会社は成績率の運用で公正・公平に実施していると回答しているが、年末手当において、JR東海労組員18名がカットされた。数字をみると、とても公正・公平に実施しているとは考えられない。

会社：公正・公平に実施している。

組合：公正・公平ではない。カット理由として、新大阪駅の引き上げ線での添乗の指摘事項が多い。他労組の組合員も喚呼ができなかった事象があった。しかし、カットはされなかった。

会社：カットの理由は添乗時のその事柄だけではない。

組合：短い引き上げ線の区間で、全てをやることは無理があり、今度のダイヤ改正では、運転時間が30秒延ばされた。これは会社が短い区間で添乗報告等全ての作業ができないのを承知の上で、恣意的にカット理由を挙げるために添乗してきたということだ。

会社：個別の話はしない。結果から判断して言われても困る、会社は公正・公平にやっている。

組合：公正に運用していないから結果として、多くの組合員がカットされた。大阪第二運輸所では、組合員19名中7名の組合員がカットされた。まさに恣意的なカットといわざるを得ない数字だ。

会社：その様なことはない。

組合：それでは、カット者数を示せ。

会社：数を示す必要はない。

組合：東海鉄道事業本部人事課長だった中村明彦さんは、愛知県労働委員において東海鉄道事業本部では4,000名強の社員中約40名がカットされたと言った。なぜこの場で数を示すことができないのか。

会社：愛知県労働委員会のことであり関係ない。示す必要がない。

組合：約40名のうち14名がJ R東海労の組合員であった。カット者の35%である。明らかに組合差別である。だれが見ても異常である。公正・公平だとはとても言えない。

会社：組合差別はしていない。

組合：差別をしている。対立だ。

高齢者の雇用安定のため 専任社員制度ではなく65歳定年とすること！

組合：回答で「現段階において定年を延長する考えはない」としているが、将来的に制度を変える考えはあるのか。

会社：現在は専任社員制度で十分であると考えており、定年延長をする考えはない。

組合：回答で「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」としているが、現段階ではどのような検討を行っているのか。

会社：会社としていくつか検討している。例えば現状のままということもあるかもしれないし、支給開始年齢によって措置することもあるかもしれないが、今のところ定年延長の考えはない。

組合：マスコミでは、65歳定年制を要求している労働組合が増えていると報道されている。世の中は65歳定年制に向けて動いている。

会社：定年を延長すると退職金が支給される年齢も延びることになる。賃金カーブも寝かせた形になるかもしれない。現在、定年延長はないといっても、今後絶対にはないとはいえない。難しいところだ。

組合：いずれ年金支給年齢が65歳となる。段階的に定年年齢を引き上げるよりも、一気に65歳定年とするべきだ。

会社：定年を65歳に引き上げるということは退職金や、賃金カーブの問題もある。現行の専任社員制度で60歳以降の雇用は十分に確保できる。

組合：退職金の問題とは何か。

会社：60歳で退職金が支給される場所、65歳定年となれば退職金は65歳支給となる。人生設計に関わることはないのか。

組合：現在の専任社員制度は再雇用にあたって条件があるなど問題が多い。

会社：再雇用の条件は変えるつもりはない。未来永劫に変えないということは

ないが。

組合：賃金カーブの問題とは、以前に55歳以降の基本給を85%としていたことがあったが、そういったことか。

会社：その様なことを含めて、現在検討している。

組合：組合としては専任社員制度ではなく65歳定年制とすることを要求する。

会社：現段階では定年は65歳ではなく60歳とし、専任社員制度を続けていく。年金支給年齢の引き上げについての対応は検討している。

組合：2013年4月から老齢厚生年金の支給年齢が61歳となるが、いつ頃に成案がまとまるのか。

会社：年金支給年齢の引き上げには間に合うようにしていく。

組合：今国会で高齢者雇用安定法が改正されようとしているが、この時期が目安になるのか。9月の協約・協定改訂にあわせているならば遅すぎる。別途団体交渉を開催すること。

会社：成案ができ次第お知らせする。

組合：生活設計を立てる場合に間に合わなくならないようにすること。

会社：どういうことか。

組合：雇用条件が撤廃されたり短時間勤務ができる等、制度の変更があった場合に60歳以降の生活設計が変わってくる人がいる。

会社：未来永劫というわけではないが、雇用条件や短時間勤務等を変えるつもりはない。無用に遅くする必要もない、別途お知らせする。

組合：組合としてはあくまでも65歳定年を要求するが、制度の変更等は早急に団体交渉を開催すること。

会社：会社としては専任社員制度で手当てしていく考えが強い。この制度に問題があるとは考えていない。

組合：認識の違いだ。対立を確認する。

54歳以上の原則出向は廃止するべきだ！

組合：回答で「広く雇用の場を確保する観点に立って原則出向とした」としているがどういうことか。

会社：以前、60歳定年としたことで、一時的に社員数が膨らむことがあったため、グループ会社などの要望や技術力の向上に向けて54歳以降を原則出向とした。

組合：現在は専任社員になることで65歳で退職となるが、社員が溢れているということはあるのか。

会社：現在はこういったことを前提に要員計画を立てているのでその様なことはない。

組合：ならば54歳以上の原則出向を廃止し、本体で退職まで勤め上げるようにするべきだ。

会社：本体で出向者全てを抱えることは困難だ。

組合：現在の出向者数、出向計画数はどのくらいか。

会社：いま手元に資料がない。出向計画数は来年度初に明らかにする。

組合：そもそも54歳以上の原則出向は60歳定年に伴って作られた制度なのだから、専任社員制度で65歳退職となる現在にはそぐわない。54歳以上の原則出向は廃止するべきだ。

会社：廃止する考えはない。グループ会社では年齢断層等で高齢者を求めている。会社は54歳以上原則出向に向けて要員を配置しているが、60歳に近くなって出向していただく場合もある。これについては解消に向けていく。

組合：本体の要員が不足している職場からは出向させないこと。

会社：休日出勤のある乗務員職場では出向させていない。

組合：車両所など、年休取得が困難な職場でも出向に出しているではないか。

会社：グループ会社からの需要があるので54歳以上原則出向に則り出向していただく。

組合：60歳を目前に出向へ出される事象がある。本人からすれば、このまま専任社員で頑張っていこうというモチベーションが下がることになってしまう。

会社：54歳以上の原則出向制度では、出向年齢が58歳、59歳でも何ら問題のあるものではないと考えるが、今後は54歳に近づけるようにする。

組合：組合としては54歳以上の原則出向を廃止することを要求する。

以 上

**次回の第4回団体交渉は、3月5日に開催
します。専任社員の労働条件の議論からとな
います。**

**職場からの闘いと結合し要求満額回答に
向けて、共に頑張りましょう！**