

業 務 速 報

2012年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第5回団体交渉 休日出勤解消！配偶者手当10,000円！ 年休が完全消化できる要員配置を！ 退職時に年休・保存休暇全て付与すること！

3月8日、本部は2012年賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する第5回団体交渉を開催しました。今回の団体交渉では、出向者の賃金誤支給、配偶者の扶養手当、割り増し賃金改善、勤務時間外のQC活動を超勤扱いとすること、休日出勤の解消、年休の完全消化、退職者の年休・保存休暇を全て付与することについて議論しました。

会社は、要求に対しすべての項目について現状で十分であるとして要求を受け入れようとしませんでした。

本部は、度重なる出向者の賃金誤支給については、期限を設けることなく未払い分を全て支給をすること。配偶者への扶養手当は、働けない配偶者もあることから10,000円を支給すること。割り増し賃金は超過勤務等の労苦に応えるためにも改善すること。QCは超勤とすること。休日出勤の早期解消、年休が完全消化できる要員配置、退職時には年休・保存休暇を全ての取得できるようにすることを会社に迫ってきました。本部は、社員の切実な要求に冷たく対応する会社に対し、全社員の立場に立って現状の改善を求めてきました。3月8日をもって今次賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する全ての要求項目の団体交渉を終了しました。

賃金の誤支給は発生時から全て支給すること！

組合：会社は「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」と回答したが、どのような対策を講じたのか。

会社：これまでも同じように、誤支給が発生すれば原因を究明し再び発生しないようにしている。出向先の担当者の知識が足りなければ指導をしている。

組合：しかし、12月に誤支給がまたも発覚した。その都度対策を講じているというが、何度も何度も繰り返される。どうしてなくなるのか。

会社：誤支給があった時は会社が適切に処理をしている。

組合：対策として、出向会社の担当者を一同に集めた教育は行わないのか。

会社：いろいろなケースがあり、出向会社に知識が足りなければ技術・能力をつける教育をしている。

組合：出向会社には出向会社の賃金算出ルールがあり、J R 東海からの出向者はJ R 東海の賃金規程に基づいて賃金が支給される。出向会社の担当者は2つの規程を知らなければいけない。時間をかけて教育等をする事。

会社：出向先の場所を見て教育はやっている。

組合：現時点では誤支給はないと言い切るが、今後発生しないと言い切れるのか。

会社：発生した場合には適切に対応する。

組合：同じ対策をとるということか。

会社：対策は、発生した事象に基づいて対応する。

組合：間違いの真の原因が究明されないから何度も誤支給を繰り返すのだ。

会社：事象が発生した都度、再発防止のためにどういう対策を講じるのか検討し、水平展開をして適切な賃金を払うようにしている。

組合：昨年12月の誤支給の再発防止対策はどのような対策をとったのか。

会社：システムに不備があったため改修した。

組合：システムの間違いはなぜ発生したのか。

会社：原因は過去に遡って見ても分からない。

組合：誤支給により2年前までは、追給するがそれ以前は追給がされていない。働いたのであるから追給をすること。

会社：法律にある請求権2年に基づいて適切に対応している。

組合：間違っただのは会社である。真摯に反省をして、社員に損をさせたのだから全てを支給すること。2年間分を払えば会社はそれで済むと思っているのではないか。だから、何度も何度も誤支給を繰り返すのである。

会社：2年間分を払えば会社はそれで済むとは思っていない。

組合：人間には間違いがある。間違いがあった場合には、会社の責任において過去に遡って全額追給すること。

会社：回答した通りその様な考えはない。

組合：対立を確認する。

配偶者の扶養手当を10,000円とすること！

組合：回答では、「配偶者の手当は共稼ぎ世帯との不均衡といった問題がある。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」としているが、取って付けた理由にしか聞こえない。会社は基準内賃金を抑えつけている。

会社：基準内賃金は抑えつけていない。総体として過去より多くなっている。
組合：なぜ配偶者が、5,000円なのか。
会社：男女共同参画という時代の要請に基づいて労使が協議して決めてきた。
組合：共稼ぎ世帯との不均衡があると言うが、共稼ぎでない家庭が10,000円支給されても不公平感を感じないのではないか。
会社：配偶者手当が厚いと女性が社会に進出していかないのではないかと考える。
組合：例えば配偶者の扶養手当が20万円も支給されていれば、社会に出ないかもしれないが、要求している金額は10,000円である。また、いろいろな事情があって社会に出れない配偶者もいる。
会社：家庭の様々な状況や、ライフスタイルがある。配偶者の手当が厚いことで不平等が発生すると考えた。不公平感に繋がる。
組合：配偶者は働けと会社は主張するのか。
会社：そうではなく。奥さんが働かなければ言葉は良くないが、不労所得として貰えることとなる。
組合：10,000円は、不平等と受け止められる金額ではない。
会社：しかし、その不平等感を少しでも下げるために設定した金額である。
組合：昔は家で仕事をしていた。だから、配偶者には今よりも厚く手当を付けていた。そのことは大きく変わっていない。男女共同参画社会といわれるが、現実としてその様な社会になっていない。
会社：18年に社会の流れや不平等感を見て決めてきた。
組合：社会的流れに沿って決めてきたというが、他社と比べても低い。
会社：総合的な賃金は高い。
組合：総合的な賃金の話ではない。配偶者の扶養手当を変えろという要求だ。
会社：回答の通り、会社は廃止する考えであったが残した。変える考えはない。
組合：多くの社員が要求している。現在の配偶者の扶養手当が低いのだから10,000円とすること。

割増賃金を改善すること！

組合：割増賃金は働いたことに対する手当である。ベアも難しいと会社は主張している、昇給額が逡減していく中で、勤務外に働いたことに対し会社もプラスとなる。それだけ社員が会社に貢献したのだから割増賃金を上げること。
会社：現在でも十分厚い手当を支払っていると考える。
組合：D単価以外は過去6年間変わっていない。
会社：当社の賃金を考えた場合、率としても十分な水準である。
組合：超過勤務は、通常勤務と異なる作業をすることである。超過勤務をしないとサービス業という特殊性においてお客様のニーズに応えられない。
会社：超勤前提でないと仕事がまわらないということか。

組合：超勤前提ではなく、お客様の対応や異常時が発生した場合に結果として超過勤務が発生する。そのことに対する、評価であるB単価は上げろということだ。

会社：130/100は決められた法定内である。

組合：お客様を安全に運びサービスを提供するという鉄道業の特殊性によりその価値が高い。150/100とすべきである。

会社：超過勤務が、通常の作業と比べてものすごく大事な仕事となるものではない。

組合：決められた労働時間以外で働くことは特別なことである。そのため法律でも超過勤務については割増賃金としている。だから更に割増率を増やし150/100にすること。

会社：会社は現状で十分であると考えている。

組合：超過勤務は疲労度が上がる。その中で、仕事をすることは大変なことである。列車が遅れば、車掌はお客様から質問攻めとなる。所定に列車が運行している時にはその様なことはない。

会社：労働時間内でも異常時はあるはずである。

組合：多くの場合、列車が遅れる時には超過勤務となる。割増率を上げること。

QC活動は超勤扱いとすること！

組合：QC活動により、社員の評価は上がるのか。

会社：QCはあくまでも自主活動である。そのことで評価は変わらない。社員が、QC活動の過程により能力が延びて、業務に反映される成果があれば、評価の対象となる。

組合：自主活動としながらも、会社をあげて発表会を開催しているのはなぜか。発表会には、勤務として参加している社員もいる。

会社：発表会は、自主活動として会社にとって良いものなので発表をしてほしいということで開催している。発表会には必要な場合は勤務で参加する場合もある。

組合：なぜ、職場の発表会は勤務時間ではないのか。

会社：職場の発表会は、発表内容や成果があらかじめ分からず、会社にとって良いものか確認できないため勤務時間としていない。あくまでも自主活動である。

組合：職場の発表会を勤務時間とすること。

会社：QCは自主活動であり自己の時間となる。

組合：それでは、QCをやめようと思った場合はどうするのか。

会社：それは自主活動だから仕方はないが、会社はチャレンジ東海として頑張って活動しようと声をかける。

組合：ガンバローといわれれば頑張ってしまう。先日、勤務明けで夜までQC活動をやっていた社員が、翌日眠くて起きられず出勤遅延が発生させた。

会社：体調は自分で管理することだ。

組合：しかし、現場はQCをやれやれと言っているからどうしても無理をしないと発表会に間に合わないという現実がある。超過勤務として措置をすること。

会社：自主活動・自主参加であるから、超過勤務として扱う考えはない。

組合：会社のためになるQCであるのだから超過勤務として検討をすること。

早期に休日出勤を解消すること！

組合：休日出勤解消の要求に対し、今回の回答でこれまで会社が答えてきた「休日出勤については解消するスタンスに変わりはない」という回答がなかった。解消するスタンスはなくなったのか。

会社：御旗を降ろしたわけではない。今後もしっかりと養成を行っていく。しかし、一定程度休日勤務は落ち着きを見せていると認識している。

組合：落ち着きとはどういうことか。休日勤務がゼロとなることはないということか。

会社：波動のピーク時に要員を合わせることはしないので、休日勤務がゼロとなることはあり得ない。

組合：永遠にあり得ないということか。それは解消ではない。これまでの考えを覆すのか。

会社：ゼロになることはない。現在、終着点に近づきつつある。

組合：あらかじめゼロにしないことは問題だ。結果ゼロとならなかつたならば分からないでもないが。

会社：ピーク時に合わせて要員の配置はしない。非効率となるからゼロにはならない。

組合：休日出勤をゼロとするためピーク時に合わせた要員配置をすること。

会社：その様な考えはない。

組合：終着点に近づきつつあると主張するが、運輸所は休日出勤が解消されていない。休日出勤を減らすというのが事実減っていない。

会社：現在養成をやっている。社員構成にも山あり谷ありなので今後成果が出るので見てほしい。要員計画については年度初に説明をする。

組合：休日出勤解消の方法としてSASによる日勤勤務者が増えている。SASと診断されて以降は2から3ヶ月乗務ができなくなる。

会社：承知はしている。

組合：治療と検査待ちの期間が長くなっている。原因は、SAS指定医療機関が少ないからだ。医療機関を増やすこと。また、マウスピースの作成には時間がかかる。それは、当事者と産業医、現場の助役、マウスピースを作る歯科医との連絡体制がうまくできていない。特に、現場の助役はどのような手続きを踏んで再乗務するのかさえ知らない。また、歯科医と産業医、会社との連携がうまくとれていない。歯科医を指定して連絡

体制を密にし、早期に乗務することが本人にとっても会社にとっても得である。マウスピースの場合の治療について改善すること。

会社：SASで乗務を降りている期間は会社としてもロスであり出来る限り短くしていきたいと考えている。

組合：新幹線の車掌は異常時には行路終了後運転士として待機する指示が出される。車掌から運転士への切り替えが難しい。改善をすること。

会社：話は聞いておく。

組合：乗務員以外で休日出勤が発生している職場はあるのか。

会社：恒常的に休日出勤が発生している職場は限られている。大阪の車両所で構内操縦を担当している所で休日出勤が発生している。それも、改善に向けて考えていく。

組合：ピーク時に合わせた要員計画をし、休日出勤は解消すること。

付与されている年休が全て消化できる要員配置を！

組合：年休の取得は平均17日で良いのか。

会社：平成22年度は平均約17日である。

組合：流れた年休数と流れた人数、保存休暇が20日の人数を明らかにすること。の人は何人か。

会社：明らかにしない。

組合：保存休暇も20日一杯となっていて年休が流れる組合員もいる。

会社：申し込みをしない人もいる。また、申し込みがある期間に集中すると、多くの人に年休が発給されなくなる。

組合：しかし、その様な時期を除いても年休が出ないと組合員は実感している。

会社：世間の水準からすれば十分な日数が発給されている。

組合：世間の水準ではなく。支給された年給が全て消化できる要員体制とすること。

会社：会社は、おしなべて年休が取れる要員を配置している。

組合：しかし、在来線の運転士は運転士になれなかった人や、SAS等の病気の人も出て要員が不足している。そのため年休が入らない。会社は、その様なことも想定して要員配置をすべきである。

会社：在来線は養成を実施しているので、要員の状況は良くなるはずだ。

組合：しかし、流す人もいる失効する年休は会社が買い上げること。

会社：買い上げる考えはない。

組合：年休は労働者の権利である。支給された年給が全て取得できる要員体制でないのだから、失効する年休は全て買い上げること。

退職時は年休、保存休暇を全て付与すること！

組合：保存休暇を20日とした理由は何か。

会社：失効する年休を一定数保存休暇とした。

組合：年休が流れるから20日までを保存休暇としたのではないか。

会社：もともと保存休暇が、年休だったから保存休暇が年休と同じように取れるものではない。

組合：保存休暇は年休であったのだから、退職する時にはその労苦に応じて、全ての保存休暇を付与すること。

会社：この間保存休暇の使用範囲は拡げてきたが、変える考えはない。

組合：年休も含め、退職時には保存休暇の残日数を連続して全て付与することを改めて主張する。

以 上

次回団体交渉は会社の回答です。回答日は未定です。