

業 務 速 報

NO. 823

2012. 9. 6

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2012年度協約・協定改訂第5回団体交渉 現等級経過年数に関わらず

基準昇給額を1,200円とせよ！

乗務員の拘束時間は24時間以内とせよ！

社員の苦勞に応え諸手当を増額せよ！

本部は9月5日、2012年度協約・協定改訂第5回団体交渉を行いました。今回は労働条件のうち、勤務関係、賃金関係など54項目について議論しました。

主な議論は以下の通りです。次回第6回団体交渉は9月7日です。

在来線の乗継、分割、併合、折返し、入換時間を見直せ！

組合：回答では「業務に必要な労働時間は措置している」としているが、組合員からすれば、A T S－P Tの取り扱いなどが増えて時間が足りないという実感である。

会社：A T S－P T等の個別の話は分からないが、適正な時間は措置している。

組合：気持ちに余裕がない中で作業は、作業ミスや労災が発生する原因になる。在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直すこと。

会社：個別の話は地方で議論することになるが、会社としては適正な時間は措置する。

組合：組合は適正な時間は措置されていないと考える。対立を確認する。

労働外時間が3時間以上の新幹線車掌行路を見直せ！

組合：回答では「行路は列車ダイヤを前提に就業規則乗務割交番作成規程等に基づいて合理的に作成する」としているが、出先地において3時間もの

労働外時間が発生することのどこが「合理的」なのか。

会社：列車ダイヤがあって就業規則乗務割交番作成規程等に基づいて合理的に行路を作成している。労働外時間をいたずらに長くするつもりはないが、それだけを見て行路を作ることはない。休養時間、食事時間等、合理的に全体を見て考えている。

組合：出先地での長時間の労働外時間によって拘束時間が長くなっていないか。

会社：これもいたずらに長くしているわけではない。拘束時間だけに着目して組めるものではない。

組合：出先地での3時間の労働外時間は長い、これを短くすることによって拘束時間は短くできる。会社は工夫して出先地での労働外時間を短縮すること。

会社：長い労働外時間が良いものだとは思っていないが、基準を設けることは難しい。

組合：対立を確認する。

起床時刻を早めるならばその時間を労働時間とせよ！

組合：品川、静岡の泊行路では乗務員の起床時間が早められているが、早めた分を労働時間としないのならば早く起こす必要はない。

会社：自分で適切な時間に起床すれば良い。

組合：実際に早く起こしているではないか。

会社：早いというのであれば、また休んでいただければ良い。

組合：早く起こすことは会社として必要なのか。

会社：環境を見ながら考えている。

組合：必要だから早く起こしているのではないか。

会社：会社としては適切な時間を労働時間としている。

組合：早く起床することは指示か。

会社：指示ではない。

組合：では目安か、懲罰か。

会社：離れていることを見てその時間を環境に合わせてみている。取り扱いを変えるつもりはない。

組合：会社として必要と認めるならば労働時間とすること。

乗務員の拘束時間は24時間以内とすること！

組合：回答では「拘束時間の制限を設けることは考えていない」というが、これでは在宅休養時間が十分にとれないではないか。

会社：拘束時間に制限を設けるつもりはないが、在宅休養時間には制限を設けている。

組合：それでは拘束時間が24時間以上の行路がどんどん増えることになるではないか。

会社：いたずらに拘束時間を長くするつもりはないが、拘束時間に制限を設けて行路を組むことは適当ではない。

組合：拘束時間が長くなることで疲労が増し安全上も問題がある。拘束時間は24時間以内とすること。

予備勤務者の休日発表は前月10日に発表すること！

組合：乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画が立てられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。

会社：主張があることは承知しているが、予備勤務というものの労働基準法上の位置づけや臨時列車の運転などがあるため、現時点では10日に休日予定を発表することは困難である。

組合：予備勤務とはいえ生活設計がある。臨時列車の運転などはあらかじめ分かっていることではないか。

会社：臨時列車は決まっていないものもある。そこで勤務を確定すると、後で勤務変更が発生することになり生活に混乱を来すことになる。

組合：四季臨のように決まっているものもある。直前でなく前月10日に発表すること。

会社：予備勤務は予め勤務の特定を要しないと労基法で決まっている。しかし会社としては前月には発表しようということで25日に発表している。

組合：それでは予定が立てられないから要求しているのだ。

会社：それは承知している。しかし後になって勤務変更という混乱をおこさないためにも25日に発表している。

組合：予備勤務者が年休を申し込む際に、特休・公休が分からないと年休を何日使うか分からなくなる。年休消化しようと思っても特休・公休が入ってしまい年休が消化できない。

会社：現時点では10日に発表することは困難だ。

組合：対立を確認する。

予備勤務者の在宅休養時間を確保すること！

組合：予備月の勤務において、勤務作成基準の在宅休養時間が確保されていない事象が多く発生している。回答では「在宅休養時間に関する規定は乗務割交番作成上の定めであり、予備勤務者には適用となるものではない

が、できるだけ配慮していく考えである」としているが、「配慮している」という実感が無い。

会社：規定は予備者に摘要になるものではないが、配慮はしている。

組合：「在宅休養時間に関する規定」が適用にならないということで、在宅休養時間が確保されないことはあってはならない。安全を確保するためにも、予備勤務者においても乗務割交番作成規程等に則った勤務とすること。

書類作成にかかった時間は労働時間とすること！

組合：会社が必要とする書類等を社員に作成させる指示を行ったときは、その作成に要した時間を超過勤務とすること。回答では「業務に必要な労働時間は措置している」というが、あらかじめ時間を限って指示していないか。

会社：具体的な指示方は分からないが、必要な時間は労働時間としている。時間を区切る場合もあるが、それよりもかかれば追加して労働時間とする場合もある。

組合：書類等の作成にかかった全ての時間は超過勤務とすること。

会社：必要な時間は労働時間としている。

訓練の待ち時間は1時間以内とすること！

組合：訓練の待ち時間は1時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での訓練はやめること。長時間にわたる勤務が多い中での前訓練は、社員の疲労がより蓄積することになる。安全上問題があるのでこのようなことは直ちにやめること。

会社：いたずらに長くしているわけではない。

組合：勤務終了後に2時間も待たされる場合もある。

会社：2時間が長いとか短いとかはあるが、現時点ではやむを得ないものである。

組合：訓練の待ち時間は1時間以内とすること。

車掌の準備時間が不足！これではサービス労働だ！

組合：車掌の準備報告時間が不足している実態にある。これはサービス労働であり極めて不当な事態である。実測し適切な時間を付加すること。回答では「業務に必要な労働時間は措置している」というが、所定の準備報

告時間で足りている社員はいない。必然的にサービス労働を行わざるを得ない状況になっている。会社はこの作業実態を調査し、実態に沿った準備報告時間をつけること。

会社：会社は必要な時間は措置している。

組合：それでは足りないので社員は早く出勤して準備しているのだ。超勤として扱うこと。

会社：その様な指示はしない。準備報告時間は間に合うと考える。

組合：社員は点呼に間に合わせるために、早く準備をせざるを得ないのである。実態を調査し、現実に見合った時間をつけるべきだ。

会社：間に合うと考える。また自分の判断で早く出勤した分は超勤として認めない。

組合：全くの対立を確認する。

更衣時間は労働時間とすること！

組合：制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること。回答では「当社における更衣時間の取り扱いについては慎重に検討すべきであり、直ちに労働時間とすることは考えていない」というが、どのような検討をしているのか。

会社：三菱重工業長崎造船所における判例は承知しているが、世間の多くの企業の動向も見えていく。

組合：ＪＲ他社においては関連会社等を含めて、更衣時間を労働時間としている。回答では「極一部の企業をのぞき他企業では全く動きがない」としているが、会社の認識は間違いである。ＪＲ東海が率先して動きをつくり出せば良いではないか。制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること

会社：現時点では当社に取り入れることはしない。

組合：対立を確認する。

休憩時間前後の移動時間を労働時間とすること！

組合：作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動のための時間を労働時間とすること。作業場所から休憩場所へ移動する時間が休憩時間に食い込み、所定の休憩時間がとれない状態にある。

会社：休憩場所からの移動においては業務に従事していない。

組合：しかし、食事時間や体を休める時間が減少し、安全にもかかわる問題である。休憩時間前後の移動のための時間を労働時間とすること。

会社：移動時間を労働時間とする考えはない。

組合：対立を確認すること。

駅の勉強会・訓練会を休日に行わないこと！

組合：駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、日勤もしくは勤務明けに指定すること。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

会社：日勤にするボリュームがなければ日勤にすることはない。

組合：駅の勉強会・訓練会を休日に指定することは社員の休日が減少することになる。勉強会・訓練会は日勤とすること。要員が不足しているならば、必要な要員を配置し解消すること。

会社：勉強会・訓練会はある程度人数がまとまらなないとできないので、休日に出てもらわないと物理的に不可能だ。

組合：訓練に参加する場合、必要な装具を着用して他駅に異動することになる。移動時間は労働時間とすること。

会社：移動時間は基本的に労働時間ではないが、必要な時間は措置する

組合：移動時間は必要な時間だ。

会社：具体的な資料がないのでこの場では答えられない。

組合：休日の訓練に遅れたことをもって出勤遅延とする事象があるが、出勤遅延とすることはやめること。

会社：休日であっても勤務として業務指示している。業務に遅れたということは業務指示違反となる。

組合：地方では出勤遅延として扱っている所がある。

会社：出勤遅延の定義がない。賞罰上の定義としては分からないが、一般的に遅れてくることは良くないことである。

組合：休日の訓練に遅れたことをもって出勤遅延とすることはやめること。

駅の泊勤務はセキュリティ確保のため2名以上に！

組合：セキュリティ確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。回答では「駅の体制については乗車人員や取り扱い収入を総合的に勘案しつつ決定している」としているが、社員への暴力行為が多発している状況下では、社員の安全を第一に考えるべきである。会社の回答は社員の安全を全く考えていないと捉える。

会社：社員は会社にとって貴重な財産だ。セキュリティ確保は警備会社や防犯カメラの活用で行っていく。

組合：防犯カメラや警備会社では限界がある。セキュリティ確保の面から、

駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。

会社：要員の体制については回答通りである。

組合：対立を確認する。

遺失物担当の社員を増配置すること！

組合：駅において遺失物業務が増加している。遺失物担当の要員を増員すること。特に東京駅のようなターミナル駅では遺失物も多く、担当社員の苦労は計り知れないものがある。社員の負担を軽減するためにも遺失物担当の社員を増員すること。

会社：要員は会社として適切に配置している。

組合：しかし社員は苦労している。会社は実態調査をすること。

会社：会社はきめ細かく管理して適切に判断している。

組合：JR 東海労が申し入れをして以降会社は調査をしたのか。

会社：申し入れに関わらず、要員にきめ細かく管理をしている。

組合：本社が知らないということは、現場の状況が届いていないことである。

会社：心外である。

会社：現場の声が本社に届かないことは問題だ。調査をして要員を増やすこと。

喪を知った時点で直ちに勤務解放すること！

組合：忌引休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに認め勤務解放すること。

会社：正常な業務の運営を妨げない限り、喪を知った時は社員の心情を配慮して勤務解放をしている。

組合：過去には現実に速やかに勤務解放とならなかった事象があった。代替要員の手配を直ちにし、勤務解放すること。ことを基本協約に明文化すること。

会社：明文化する考えはない。できる限りのことはやる。

組合：「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は優先して年休を付与すること。

会社：世間一般から見て喪に服す期間と葬祭その他行事に要する平均的なき期間を休暇としている。変える考えはない。忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は業務の正常な運営を妨げない限り、必要な配慮はしている。

組合：「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

会社：対象の拡大をする考えはない。既に忌引休暇の対象は網羅されている。
組合：対象となる親族を拡大すること。

現場検証等現地出張は日勤とすること！

組合：業務上の事故の現場検証等は出張とされているが、移動時間を含めて1日を要する場合がある。現場検証の時間だけを労働時間とせず、日勤を指定すること。
会社：現地の時間は労働時間である。
組合：現地に行く時間、帰る時間は自己の時間である。現地まで相当時間が掛かる場合がある日勤とすること。
会社：状況により、日勤指定する場合もある。特休に出張を命じた場合には日勤とする考えはない。
組合：日勤として現地へ出勤とし、現場検証終了後はそのまま帰宅できるものにする。

休日予定を年間単位で明らかにすること！

組合：特に東京・大阪の交番検査車両所では年間の業務量がダイヤ改正時に決定している。休日予定日を明らかにすることは可能である。
会社：車両の走り込み等によって作業が変わってくるため、年間を通して休日予定日を明らかにすることは難しい。
組合：交番検査車両所では、平日に休日が入っている場合は、生活設計が立てにくくなる。
会社：現状でも生活設計はできる考えである。現状の休日付与が合理的である。
組合：交番検査では、年間単位で明らかにすることは十分可能である。年間単位で明らかにすること。

連続休暇は1年に2回取得出来るようにすること！

組合：年休の完全取得ができず失効してしまう社員が多く発生している現状がある。連続休暇を年2回取得することで年休消化を促進できる。
会社：年間1回で十分である。
組合：年間2回の取得ができれば、年休が取得しやすくなる。
会社：一概に取得しやすくなるとは言えない。
組合：しかし、年休が流れる者は確実に取得できる。
会社：現在のままで十分である。

組合：連続休暇は1年に2回取得できるようにすること。

保存休暇は病気や怪我等で休む時は年休の残数に 関係なく取得できるようにすること！

組合：そもそも保存休暇は失効した年休であり社員のものである。

会社：保存休暇は、私傷病により一定期間以上欠勤する場合に限り付与する。

組合：もともとは、年休が流れるから保存休暇の制度ができたのである。

会社：協約にはその様に書かれていない。

組合：保存休暇の制度ができた経緯は、職場で有給の休暇である年休が失効するためその救済としてできたのである。

会社：現行でも一定程度の条件があれば、取得ができる制度である。

組合：制度を施行するときに労使が議論し年休が流れる現実から出発した。私傷病に使用することが前提で設置されたものではない。職場では保存休暇が20日に達している社員が多く存在する。このままでは、失効した年休は永遠に使うことができない。保存休暇の使用制限を廃止すること。

会社：現時点においては使用条件を拡大する考えはない。

組合：会社の責任で失効した年休である。会社の責任で制限なく使えるようにすること。

組合：忌引休暇の場合、休暇日数を超えて連続して休む必要がある。保存休暇を取得できるようにすること。

会社：回答の通りその様な考えはない。

組合：会社と認識が違う対立である。保存休暇の使用条件を拡大すること。

0.5日の半休も保存休暇とすること！

組合：半休の取扱いにおいて、繰り越しに関して0.5日分が残った場合、その分を消滅させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。

会社：0.5日分は使っていただきたい。

組合：消化ができない。その場合は、有給の休暇であり保存休暇として残すこと。

病欠により年休日数を減じて付与される場合の 単年度処理はやめること！

組合：病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しが出来るよう改善すること。

会社：その様な考えはない。

組合：病欠で休んでいた社員は、その後も病院への通院などで年休を使う可能性が高い。基本協約第55条のただし書きを削除して、翌年度へ持ち越しできるようにすること。

基準昇給額を1,200円、標準乗数を4とすること！

組合：新人事賃金制度いこう昇格できなかった社員は今年度の昇給額が2,400円となってしまった。これに該当する社員は何名いるのか。

会社：人数は示さない。

組合：昇給額が4,800円の社員は何名いるのか。

会社：人数は示さない。毎年、昇格数を発表しているので推測できるはずである。今年度は、4,000名弱で昨年度は、3,000名強であった。

組合：昇格できなかった社員は、旧制度に比べ賃上げ額が大幅に減少している。試験を受けても合格しない。

会社：十分な数を昇格数としている。試験に落ちた人は次回に頑張ってください。

組合：会社は努力が報われる制度などといっているが、努力しても報われない制度だ。

会社：昇格は十分な数を指定している。

組合：助役を希望せず現在のポジションで頑張りたいという社員は、昇給額はどんどん逡減していく。モチベーションが下がってしまう。

会社：助役試験を受けていただきたい。

組合：助役には全員がなれない。昇進したくない人にも逡減を廃止し、基準昇給額を1,200円とすること。

会社：その様な考えはない。

組合：このままでは、最終的に基準昇給額を100円の乗数4ならば、400円の昇給額となってしまふ。やる気がなくなる。定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額1,200円とし、標準乗数を4とすること。

配偶者の扶養手当を1万円とすること！

組合：現行の扶養手当は子供に厚い制度になっている。会社は「女性社員にとっては不公平である」等を理由にしているが、子供がいらない、もしくは子供が扶養資格から外れてしまった社員にとっては不公平である。配偶者の扶養手当を1万円とすること。

会社：配偶者手当を上げることにより、社会に出ない女性もつくり出してしまうことにもなりかねない。共働きということが前提となるかも知れない

が、ゼロにはせず、新制度の時に一定額を残した。

組合：組合要求の1万円が仮に支給されたとしても、1万円足らずでは社会に出ないとはならない。

会社：増額する考えはない。

組合：配偶者の扶養手当を1万円とすること。

割増賃金の1時間当たりの単価を改訂すること！

組合：①超勤手当（B単価）を1時間当たり130/100から150/100とすること。

②夜勤手当（C単価）を1時間当たり40/100から50/100とすること。

③祝日手当（E単価）を1時間当たり35/100から50/100とすること。

④休日出勤（D単価）を1時間当たり150/100から200/100とすること。

⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

会社：回答した通り、その様な考えはない。

組合：平成20年4月にD単価を改訂したがその他の割増賃金は平成17年4月から7年間も改訂されていない。会社は「世間水準と比較しても全く遜色ない」としているが、世間水準など気にすることなく、社員の努力に応えるべきである。特にD単価は、会社をして「解消は困難」としている休日出勤で苦勞している社員に報いるためにも増率とするべきである。

会社：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ので、割増率についても、支給額についても変更する考えはない。

組合：休日出勤は依然として解消の見通しが無い。休日出勤のD単価を社員の勞苦に応える為にも、1時間当たり150/100から200/100とすること。

会社：休日出勤の勞苦に応えての手当である。これ以上割増率を上げる考えはない。

組合：現状では不十分である。要求に応えること。

特殊勤務手当を改訂及び新設すること！

組合：①乗務手当A～Fまでを一律暦日に付き500円増額すること。②ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。③運転手当A～Cまでを一律暦日に付き500円増額すること。④検修手当を500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。⑤工務作業手当を700円から1,000円とすること。⑥営業手当A、Bを一律暦日に付き500円増額すること。⑦台車交番検査に伴う試運転の乗務に対する旅費を新設すること。⑧作業責任者手当を新設すること。

会社：回答した通り、その様な考えはない。

組合：特殊勤務手当は平成17年4月から変わっていない。しかしこの間の業務量は増え、仕事の質は確実に高くなっている。労働密度が高くなっている。こうしたことを特殊勤務手当に反映し増額すること。

会社：業務の変化はあるが、当社は十分な手当を支給して社員に報いている。

組合：平成17年から変わっていないではないか。

会社：現在の手当で十分であると考えている。

組合：社員の労苦に報いているとは思えない。対立である。

助勤手当を新設し1,000円支給すること！

組合：助勤は慣れない場所で働くことになる。こうした苦勞に手当で報いることは当然と考える。助勤手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

会社：助勤は、場所や仕事が変わることはあるが、暦日に付き1,000円を支給する考えはない。場所が遠くなれば、超過勤務としてきている。

組合：慣れない場所で、慣れない仕事をするのである。職場も業務も変わる。1,000円を支給すべきだ。

猛暑の中節電対策に協力し努力している 全社員に一律5万円の特別手当を支給すること！

組合：今年も猛暑の中、社員は会社のために苦勞してきた。この苦勞に応えるためにも全社員に、一律5万円の特別手当を支給すること。

会社：節電は、社会全体で行われているところであり、節電対策を行ったことで手当を支給する考えはない。

組合：社員の暑い中の苦勞に応えるためにも5万円の特別手当を支給すべきである。

猛暑手当を新設し暦日1,000円を支給すること！

組合：屋外、または検修庫など気温が30℃以上になる現場には、猛暑手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

会社：猛暑下での作業も加味して手当は付けている。手当の要求ではなく労働環境や作業環境を改善する要求ではないのか。

組合：労働環境や作業環境を改善されていないから要求をしているのである。

会社：猛暑手当を新設する考えはない。

組合：現在もまだまだ暑い日が続いているのだ猛暑手当を1,000円を支給する

こと。

皆勤手当を新設し1ヶ月5,000円支給すること！

組合：病気や怪我もなく勤務することは、社員が日頃から健康に注意するなどの努力があるからである。この努力に応えるためにも皆勤手当を新設し、1ヶ月単位で5,000円支給すること。

会社：当社の賃金は、全ての労働日に働いていることを前提で支払われている。病気や怪我をすることなく勤務することは重要なことだが、皆勤手当を支給する考えはない。社員には十分な手当を付けている。

組合：企業によっては、皆勤手当を付けている企業がある。J R 東海も率先して付けるべきである。

繁忙期手当を暦日に付き500円支給すること！

組合：繁忙期は通常期よりも業務量が格段に増すことになる。その様な中で安全・安定輸送に努力した社員に報いるためにも、繁忙期手当を新設し全社員に暦日に付き500円支給すること。

会社：通年の業務で賃金は設定しているので、特段プラスする考えはない。繁忙期とは何を指すのか不明である。

組合：繁忙期とは、現場で目が回る忙しさの時期だ。特別な時期である。通常の業務と異なる時である。

会社：その様な考えはない。

組合：現場の忙しさが分かっていない。繁忙期手当500円を支給すること。

自転車等の通勤手当をアップすること！

組合：①5 km未満を 2,000円から 2,600円にすること。

②5 km以上10 km未満を 4,100円から 5,400円にすること。

③10 km以上15 km未満を 6,500円から 8,500円にすること。

④15 km以上20 km未満を 8,900円から11,600円にすること。

⑤20 km以上25 km未満を11,300円から14,500円にすること。

⑥25 km以上30 km未満を13,700円から17,900円にすること。

⑦30 km以上35 km未満を16,100円から21,000円にすること。

⑧35 km以上40 km未満を18,500円から24,100円にすること。

⑨40 km以上を20,900円から27,200円にすること。

会社：効率的な者であり現状で十分である。社員がどのような車に乗るのかは

事由である。

組合：会社は「原油価格やガソリンの原油価格は日々変動するものであり、価格の上下によって通勤手当を増減する考えはない」としているが、ガソリンの価格は相変わらず高値が続いている。社員の負担額も多額になっている。通勤手当を増額すること。

会社：ガソリンの高値は続いているが現在の手当で妥当であると考えている。

組合：現在の手当では全く足りない。支給金額を上げること。

以 上

※ 第6回団体交渉は9月7日です。