

2012年度協約・協定改訂第8回団体交渉 7回の団体交渉の議論を踏まえ、 会社が最終回答を提示！

9月13日、第8回協約・協定改訂団体交渉を開催しました。今回はこの間の議論を踏まえ、会社から最終回答が提示されました。協約等の改訂に関する事項4項目、制度等の改正に関する事項3項目が示されました。

この回答は、一方的休日出勤解消、年休完全取得、60歳以降の雇用・労働条件の改善などの要求の柱からすれば、まったく不満なものでした。さらに、時間欠勤の累計時間を期末手当の期間率に反映させるなど、改悪された部分もあります。本部は再申し入れを行い、要求獲得に向け粘り強く闘います。

会社回答と主な議論は以下の通りです。

会 社 回 答

【協約等の改訂に関する事項】

1. 専任社員の労働条件の変更
2. 時間欠勤の取扱いの変更
3. 病気休職期間の通算に関する取扱いの明示
4. 基本協約等の条文の改訂

【制度等の改正に関する事項】

1. メンタルヘルスケアの充実
2. 独身寮等における移転取扱いの見直し
3. 夏用接客シャツ・ズボンの素材見直し

専任社員の労働条件の変更

専任Ⅰ、専任Ⅱの基本給を引き上げる。なお、基本給の引き上げについては、在職老齢年金の支給開始年齢までとする。

実施期日平成25年4月1日

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正に伴う専任社員の労働条件の変更については、別途協議するものとする。

組合：専任Ⅲの基本給は変更しないのか。

会社：回答の通り、変更しない。

組合：我々の要求は「専任社員の基本給は一律20万円」だ。年金の報酬比例部分が出なくなる分を補填しただけだ。

会社：現時点でも専任社員の賃金レベルは高い。年金が無くても十分な水準だ。しかし、高齢者の活躍、定年までの労苦に報いるため、老齢年金が受給できないことの一部補填として基本給を引き上げた。

組合：どのくらい補填できるのか。

会社：平均すれば8～9割の方には補填できると思う。足りない方も出るかもしれない。

組合：8～9割では不十分だ。我々の要求は「一律20万円」である。

※文書末の別紙を参照して下さい。

時間欠勤の取扱いの変更

基本協約第187条に規定する期間率の計算にあたり、時間欠勤（業災休暇、通災休暇を除く無給休暇、欠勤、否認）の時間数を累計したものを日勤の1日労働時間（7.5時間）で除した数（小数点以下の端数は切り捨てる）について、欠勤期間加える旨を基本協約に規定する。また、出向者についても同様の取扱いとなる旨を社員の出向に関する規定に規定する。

実施期日平成24年10月1日以降の時間欠勤から適用する。

組合：人工透析等で通院するための時間欠勤も対象になるのか。

会社：対象となる。

組合：それは冷たい扱いだ。

会社：1日単位の欠勤は期間率に反映されるが時間単位の欠勤が反映されない不公平を是正する。ノーワーク・ノーペイを踏まえて変更した。

組合：このような扱いは認められない。

病気休職期間の通算に関する取扱いの明示

基本協約第17条第3項において、「60日以内を」「60日（ただし第107条第2項第1号及び第2号に規定する欠勤として取り扱う日は除く。）以内」とする。
実施期日平成25年4月1日

基本協約等の条文の改訂

1 内容

- (1) 基本協約第26条第4項を新設し、次のとおりとする。

第26条

- 4 会社は、定年退職後も雇用を希望する組合員について、専任社員の雇用に関する協約に基づき、定年退職日の翌日から雇用する。

- (2) 社員の出向に関する協定第3項第4号本文並びに同号ア及びイを次のとおり改正するとともに、同号カを削除する。

3 出向中の就労条件等

(4) 賃金の特別措置

出向先における年間所定労働時間数が1,837.5時間を超える場合は、次により賃金の特別措置を行う。

ア 適用範囲は、会社基準により賃金の支給を受ける出向社員であって、出向先における年間所定労働時間数が1,837.5時間を超える者とする。

イ 支給額は、次の算式により計算するものとし、毎月支給する。なお、この計算の結果、1円未満の端数が生じた場合は、50銭以上は1円に切り上げ、50銭未満は切り捨てる。

$$\text{支給額} = \frac{\left[\text{出向先における年間所定労働時間数} - 1,837.5 \right]}{12} \times \frac{(\text{基本給} + \text{調整手当} + \text{役付手当} + \text{技能手当} + \text{出向作業手当}) \times 12}{1,837.5}$$

- (3) 基本協約第16条第2項及び第3項において、「欠勤満了日から」を「欠勤満了日の翌日から」に改正する。

- (4) 基本協約第17条の2第3項において、「同項に規定する会社の承認を得られない場合」を「第1項に規定する診断書を提出期限までに提出せず、第214条第3項に規定する会社の承認を得られない場合」に改正する。

- (5) 基本協約第53条第2項、第72条第2項及び第222条第5号において、「ただし書き」を「ただし書」に改正する。

組合：なぜ基本協約第26条に第4項を新設したのか。

会社：専任社員の雇用に関する協約はあるものの、基本協約には専任社員に関して盛られていないからである。

メンタルヘルスケアの充実

定期健康診断におけるメンタルヘルスチェックの項目を増やしてよりきめ細やかにメンタルヘルスの状態を把握するとともに、個別に送付する定期健康診断結果報告書にメンタルヘルスに関するアドバイスを記載するなど、メンタルヘルス不調の発生を予防する仕組みを強化する

実施期日平成25年4月1日

独身寮等における移転取扱いの見直し

独身寮または単身者用社宅（以下「独身寮等」）に居住する社員が、居住中の独身寮等から通勤可能な業務機関へ転勤となった場合で、当該業務機関から最寄りの独身寮等に空きがある場合に限り、居住中の独身寮等から当該業務機関最寄りの独身寮への移転を認めることとする。なお、この際の移転費用は個人負担とする。

実施期日平成24年12月以降準備でき次第実施

組合：2ヶ月後に空きができることが分かっている場合はどうか。

会社：あくまでも転勤のタイミングである。

夏用接客シャツ・ズボンの素材見直し

夏用接客シャツ・ズボン（駅、在来線乗務員）について、通気性や吸汗速乾性を向上させた素材に変更する。

実施期日平成25年6月1日以降、交換貸与時期に合わせ順次取り替える。

組合：デザインの変更（ネクタイ省略できるような）はないのか。

会社：素材のみ変更する。

組合：形の変更はあるのか。

会社：基本的にない。

以 上

【業務速報No.8 2 6 別紙】

専任社員の労働条件の変更について

(1) 基本給

専任Ⅰ、専任Ⅱの基本給の月額を、それぞれ 180,000 円、190,000 円とする。

(2) 経過措置

生年月日が昭和 36 年 4 月 1 日以前の者で、かつ、専任Ⅰ及び専任Ⅱの者については、前号にかかわらず、基本給を以下のとおりとする。

生年月日が昭和 28 年 4 月 1 日以前の者

区分	月額
Ⅰ	160,000 円
Ⅱ	180,000 円

生年月日が昭和 28 年 4 月 2 日以降昭和 30 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	61 歳に達する日の属する月まで	168,000 円
	61 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,000 円
Ⅱ	61 歳に達する日の属する月まで	182,000 円
	61 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,000 円

生年月日が昭和 30 年 4 月 2 日以降昭和 32 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	62 歳に達する日の属する月まで	180,000 円
	62 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,000 円
Ⅱ	62 歳に達する日の属する月まで	190,000 円
	62 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,000 円

生年月日が昭和 32 年 4 月 2 日以降昭和 34 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	63 歳に達する日の属する月まで	180,000 円
	63 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,000 円
Ⅱ	63 歳に達する日の属する月まで	190,000 円
	63 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,000 円

生年月日が昭和 34 年 4 月 2 日以降昭和 36 年 4 月 1 日以前の者

区分	適用期間	月額
Ⅰ	64 歳に達する日の属する月まで	180,000 円
	64 歳に達する日の属する月の翌月以降	160,000 円
Ⅱ	64 歳に達する日の属する月まで	190,000 円
	64 歳に達する日の属する月の翌月以降	180,000 円