

業 務 速 報

NO. 849
2013. 2. 23
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 本橋 浩司

2013年度賃金引き上げ、夏季手当第2回団体交渉 JR東海が率先して賃上げを！ 現時点での回答全く誠意なし！

本部は2月21日、2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての第2回団体交渉を開催しました。団体交渉では、『申第30号』に対する会社回答があり、会社の考え方について議論しました。本部は、今後、景気が回復に向かうことが期待されていること、政府が2013年の経済成長率を2.5%と見込んでいること、税制改正の中で賃金増加分に見合う一定額を法人税額から差し引く等の対策を行うことや、デフレからの脱却をはかるスピードを上げるために安倍首相が「賃金引き上げやボーナスの支給等で従業員の所得を増やすように」と経済団体に要請したことに対する会社の考えを質問しました。会社は、海外のリスクがある。給与を上げた企業に10%の法人税の減額をすることは承知しているが、だから賃金を増やすとは考えていない。世の中の動向、物価の動向、世間水準、組合の意見との議論を通じて決定をしていくとして、円安・株高の続く中であっても海外のリスクを理由に賃金引き上げには難色を示しました。

〈会社回答〉

1. 2013年4月1日以降、基本給を全組合員一律2,000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、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施すること。

【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. 2013年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。尚、支払い日は6月28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. 社員・家族の努力に報いるため、福利厚生観点から全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

【回答】

その様な考えはない。

5. 高齢者の雇用安定のために「60歳定年制」を見直し、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、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。

6. 「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。

7. 12月13日に提案した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改正高年齢法の趣旨を踏まえ、60歳未満にもかかわらず現行制度で専任社員として継続雇用の対象外とされている社員について、経過措置を導入することなく、老齢厚生年金（報酬比例部分）が支給される年齢に達した以降も、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

現在の労使協定により定めている継続雇用をするための基準については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準であると考えている。

専任Vについては、現在の継続雇用基準を満たしていない社員が適用される区分であるため、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附則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- ②区分「専任V」を撤回すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者と処遇上の公平性確保の観点から、あらたな専任社員区分として専任Ⅴを設けると共に、その雇用期間について法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

③「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

【回答】

①と同じ

④定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

【回答】

専任社員には病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時にて各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるを得ない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、変更する考えはない。

(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】

専任社員の基本給については、職責に応じて3段階の額(18万円、19万円、20万円)と設定することとしており、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、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうとも、さらに賃金を引き上げる措置は必要ないものと考えている。

また、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。

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、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成等、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。

なお、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、導入は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。

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。従って、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、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) Q C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ため、明らかにできない。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宜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】

その様な考えはない。

13. 出勤時間の1時間前、30分前に出勤することを強要している職場がある。
又、新幹線乗務員の職場では「出勤点呼」が所定の時間前に行われることが常態化している。これらはサービス残業であるので直ちにやめること。

【回答】

強要しているものではなく、取扱いとしても問題はない。

14. 労使間で基本協約の解釈を巡り対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。

【回答】

協約の定め、過去の議論経過、協約締結期間等を踏まえ適切に開催している。

15. 会社は組合掲示物を「協約違反」として一方的に撤去しているが、これは労働委員会命令にある通り不当労働行為である。従って組合掲示板からの掲示物撤去はやめること。

【回答】

組合掲示板の便宜供与や掲示物等については、基本協約の定めに則って対応している。

16. J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

【回答】

その様な考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去から労使間の議論において、見解を明らかにしており、設置の運用もそれに則って行われている。

17. 会社は未だにJ R 東海労中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。

【回答】

現在東京地区及び、三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。今後組合事務所として、使用可能な場所が発生した場合には、当該場所の便宜供与の可否等について会社が適切に検討する。

18. 回答は、3月11日までに行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

景気回復のためにも賃金引き上げを！

組合：会社は「今後は徐々に景気回復へ向かうことが期待されるが、新興国も含めた海外景気の下振れや国内のデフレの影響など、景気が下押しされるリスクがなくなっているわけではないことから、決して楽観視できるものではない」と述べたが、これからの景気は回復に向かうと予想しているのか。

会社：景気動向は内閣府の月例経済報告に基づいて報告したものである。海外景気の下ブレはあると思う。欧州債務危機や中国の景気の減速がある。景気を下押しするリスクがなくなっているとはいえない。

組合：政府は今後緊急経済対策等を行うことで、2013年度の経済成長率を実質で2.5%と見込む等、景気の回復をはかる」としている。更に2013年度税制改正では、企業が賃金を増額した場合、賃金支払総額の増加分に見合う一定割合を法人税額から差し引く制度が施行されるなど景気回復に向けた対策が進められているが、会社としてどう考えるのか。

会社：日本政府の行う財政出動からすれば、一瞬の効果があるが、やってみないと分からない。絶対に良くなるものではない。海外のリスクがある。給与を上げた企業に10%の法人税の減額をすることは承知しているが、だから賃金を増やすとは考えていない。賃金については世の中の動向、物価の動向、世間水準、組合の意見との議論を通じて決定をしていく。

組合：安倍首相は2月8日の衆院予算委員会で「デフレを脱却するスピードを上げるには、賃金、給与という形で実態経済に表れてくることが一番早い」と述べた。また、首相は12日に経団連など経済団体幹部と会談し、「賃金引き上げやボーナスの支給などで従業員の所得を増やすよう要請した」と報道された。この会談後に経団連の米倉会長は「業績が良くなれば一時金や賞与に反映される」と発言している。日本商工会議所の岡村会頭は「企業の足元の景況感是非常に強い」と発言したとも報道されている。会社としてこれらの動きから賃金引き上げを考えないのか。

会社：その様なことは考えていない。賃金をどのような水準にするのかは、企業として考える。

組合：政府の要請に応えることはしないのか。世の中の動向も賃金を決定するための条件の一つである。

会社：議論した上で決定していく。

組合：ところでマスコミ報道によれば、安倍首相を支えるため、葛西会長が大企業の経営者と共に発起人となり「さくら会」と呼ばれる会合を開いているという。この会合は安倍首相が経済界とのパイプを作るための勉強会として開催されているという。ならば葛西会長が安倍首相から、賃金引き上げについて要請されていると考えるのが自然である。会社として

安倍首相の要請に応え、賃金引き上げを行うこと。

会社：その様なことは知らない。賃金については会社内で決定する。会長の行動が春闘の交渉に影響するものではないし、この場で議論するものではない。

組合：日本の景気回復のためにも賃金引き上げを行うこと。

以 上

次回第3回団体交渉は、2月27日13：30からです。