

2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する再申し入れ団体交渉

65歳定年の導入と 専任Vの撤回を再度迫る！

3月22日、本部は2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する再申し入れの団体交渉を開催しました。

はじめに会社から再申し入れに対する回答があり、その後議論をしました。会社の回答は、3月14日に回答と全く変わるものではなく、職場からの切実な組合員の要求を足蹴にするものでした。今春闘では、ベアの実施や期末手当の満額回答をする企業が続出する中であって、会社は「J R 東海の賃金水準は高い水準にあり、賃金は十分な支払いをしてきている。現時点では賃金を上げる必要はない」と主張しました。また、65歳定年の要求については「専任社員制度を設けているため定年を延長する考えはない」とし、専任Vの撤回については、「改正法に基づく経過措置を適用したことは当然のことと考えている」とまったく再申し入れに対して誠意ある回答は得られませんでした。しかし、昇進試験に合格できなく現等級経過年数が4年以上の社員は、基準昇給額は4,800円に満たないこと、予想される物価の上昇等、現在の生活水準の維持すらできなくなるとの職場からの切実な声、65歳定年の導入、専任社員の雇用基準と専任Vの撤廃を会社に再度迫ってきました。

〈再申し入れ回答〉

1. 回答を撤回し、基本給を全組合員一律2,000円引き上げること。

【回答】

その様な考えはない。

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。

3. 2013年度夏季手当は回答を撤回し、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。

【回答】

平成25年度夏季手当については、3月14日に回答した通りでありこれを撤回する考えはない。

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. 昨年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)「経過措置」を導入することなく、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)「専任V」に該当する「基準」とされている「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」等を撤廃すること。

【回答】

①と同じ

(4) 専任社員の勤務形態として、短時間勤務、短日数勤務等を設け、本人が選択できる制度を導入すること。

【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。

以下議論の内容です。

ベアゼロでは生活レベルの維持すら困難！

組合：会社は「回答にあたって」で「我が国における経済状況は、一部に弱さが残るものの、下げ止まっているとされています」としていたが、内閣府発表の3月の月例経済報告では「景気は一部に弱さが残るものの、このところ持ち直しの動きが見られる」としている。これは景気が回復に向かっていることを示すものである。回答を撤回し、基本給を全組合員一律2,000円引き上げること。

会社：その様なことは全く考えていない。現時点における物価の動向、当社の賃金水準、鉄道業における水準を考えても高い水準であり、回答した通りである。

組合：この景気回復に向けた動きは、「アベノミクス」によるところがあると思うが、これには緊急経済対策などの他に、物価目標を2%に設定することも含まれている。会社は「回答にあたって」で「当社内外の状況や物価の動向、あるいは鉄道事業を中心とした公益性の高い事業を営む当社の賃金水準が世間に比してすでに相当高い水準にまで達していること等を勘案すると、平成25年度の新賃金については、定期昇給以外にさらに引き上げる状況にない」とした。このままでは物価が上昇しても賃金が定期昇給だけでは、社員の生活向上どころか、生活レベルの維持すら困難になる。

- 会社：未来のことは分からない。これまでも十分な賃金を支払ってきている。
現時点では、上げる必要はない。
- 組合：会社は今年度の業績について、上方修正した数値を達成できると考えているのか。
- 会社：現在の時点では何とも言えない。
- 組合：現在3月下旬に入っているが、新幹線、在来線を含めた、大きな輸送障害は発生していない。会社が発表している2012年度の「輸送量の推移」によれば、震災の影響から回復してきた昨年度後半との比較においても、昨年度を上回る状況になっている。このままで行けば、上方修正した数値はおろか、過去最高の業績を上げることもあるのではないか。
- 会社：現時点では、半期毎の決算で示している業績予想は示せるが、どの位プラスになる等は示すことができない。
- 組合：こうした好調な業績を築いたのは社員の努力である。職場では、会社回答を目にした社員は落胆している。皆、ベースアップを期待していたのである。
- 会社：社員の努力に報いてこの間も十分払ってきている。精一杯の回答をしてきた。
- 組合：社員は、好調な業績を自らがつくり出したという自信がある。
- 会社：皆さんが頑張ってきたからこそ、現在の賃金があるのであって、さらに引き上げる考えはない。
- 組合：これだけ好調な業績を上げているのだから社員の期待に応えるため、会社はベアゼロ回答を撤回し、一律2,000円のベースアップを実施すること。

基準昇給額を一律1,500円、 乗数4を完全実施すること！

- 組合：会社は「定期昇給のみ実施、標準乗数は4とする」と回答した。職場には新人事・賃金制度以降に昇格試験に合格していない社員が多く存在する。こうした社員は来年度の定期昇給額が2,000円となってしまう。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。
- 会社：そのつもりはない。昇給は残置されている。
- 組合：このまま昇格試験に合格しなければ、2017年度以降は定期昇給額が400円となる。
- 会社：努力して昇格試験に合格されたい。
- 組合：努力していない人はいない。会社の「昇格計画」が計画通りであれば、約半数の社員の定期昇給額は4,800円とならない。現等級経過年数により基準昇給額が減額される制度は、社員のモチベーションを著しく下げるものである。
- 会社：規則の枠組みに則って実施をしている。頑張って合格してもらいたい。

組合：あまりにも格差がついてしまう制度である。鉄道業はグループで作業をし、安全を保っている。そのため格差がでることによって様々な悪影響が出てくる。社員が希望を持って働けるよう、基準昇給額は一律1,500円とすること。

会社：その様な考えはない。賃金規定の22条で決められている。基準昇給額を変えるのであれば協約の改訂時の交渉で議論する。

組合：協約の改訂時でなくても問題があれば労使で協議をするべきである。乗数の不当なカットが行われている。管理者の恣意的な判断による不当な乗数カットを絶対に行わないこと。

会社：不当な乗数カットなど行っていない。

組合：職場では、管理者の恣意的な判断による不当な事柄を見聞きをしている。

会社：その様なことはない。

組合：不当なカットはやめること。

夏季手当3.5ヶ月分を支給すること！

組合：会社は、今春闘の団交で「好調な業績は期末手当に反映させる考えである」とした。しかし、2.95ヶ月分という回答は、好調な業績からすればあまりにも低い数字である。

会社：頑張って出した数字である。

組合：会社は「業績、状況、世間相場、当社の賃金水準を見ながら業績の配分で考えていく」としていたが、今春闘では、業績が好調な自動車等をはじめ、多くの企業が労働組合の要求に対して満額回答を行っている。会社も組合の要求に対して、3.5ヶ月分の満額回答をすること。

会社：当社の賃金水準は高い。回答は勢一杯社員に報いた月数である。

組合：組合の要求は3.5ヶ月分である。2.95ヶ月分との差は、約34億円である。好調な業績からすれば十分に出せる額である。

会社：34億円は大きな額である。業績も判断して0.25ヶ月上積みをした。

組合：昨年の夏季手当は2.9ヶ月であった。好調な業績を築いたのは社員の努力である。昨年に比べ0.05ヶ月の上積みでは社員の努力に応えているとは全く言えない。

会社：社員の努力に応えたものである。

組合：社員が稼いだものである。剰余金はどうするのか。

会社：必要なものである。

組合：34億円が大きいというが、リニア中央新幹線建設に影響が出るということか。

会社：大きなイベントがあるからといって下げるものではない。

組合：リニア中央新幹線建設による賃金への影響はないということか。

会社：未来のことは分からない。

組合：夏季手当については2.95ヶ月分とするの会社回答を撤回し、3.5ヶ月分

とすること。

全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること！

組合：会社は商品券の支給は「夏季手当に含まれるものである」としていたが、福利厚生の一環として要求した。安全・安定輸送を支えているのは社員の努力である。日々職場で努力している社員は家族の努力によって支えられている。こうした社員や家族の努力に、会社として応えるためにも、会社は5万円分の「商品券」を支給すべきである。

会社：その様なことは考えていない。

組合：会社は「おれんじ」に、ジェイアール東海高島屋発行の「特別ご優待券」を同封したが、これは全ての社員にメリットがあるとは到底思えない。どのような理由で優待券を送付したのか。

会社：どのような経緯か分からない。

組合：会社が判断して高島屋にお願いをしたのか、それとも高島屋が販促で送付をしたのか。

会社：聞いていないのでここでは分からない。

組合：会社は組合の要求に基づき、全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すべきである。

65歳定年とすること！

組合：現在の専任社員制度、並びに会社が昨年12月13日に提案した「専任社員の雇用条件および労働条件」は、希望者全員が65歳まで雇用される制度となっていない。また「専任V」なる区分を新設するなど問題点が多くある。こうした問題は65歳定年制とすれば、希望者全員が65歳まで社員として雇用されることで解決する。

会社：現時点において65歳定年とする考えはない。

組合：専任社員制度は、あまりにも問題がありすぎる制度である。

会社：法律に基づいて経過措置に則り基準を使用して雇用条件の制度を設置することはなんら問題はない。定年を65歳までにする考えはない。

組合：65歳定年とすること。

経過措置の導入はやめること！

組合：『改正高齢法』の趣旨は、希望者全員が65歳まで働けることである。会社は「経過措置は法律で認められているので利用する」といつているが、必ず導入しなければならないものではない。認識が全く異なる。

会社：基準はクリアしていただきたい。経過措置によりこの間使用してきた基準を使うことは適切であり重要である。

組合：JR各社を見てもJR東海のような厳しい基準はない。JRの中でJR

東海の雇用条件は最悪のものである。経過措置の導入はやめること。

会社：そのつもりはない。いろいろな企業がある。

組合：経過措置は、希望者全員の高齢者を雇用することで経営が厳しくなるなどの企業を想定したものである。ＪＲ東海のように希望者全員の高齢者を雇用しても全く経営に問題のない企業が導入するものではない。

会社：以前雇用されなかった者と雇用されていた者との公平性の観点から基準は使用した。極めて適切である。

組合：年金の比例報酬部分が支給されたら専任社員として雇用がされないことはあまりにもひど過ぎる制度である。

会社：法律は基準を使用しても良いとなっている。年金の問題は、国に言うてもらうことだ。

組合：法に基づく制度の設置の協議をしている。団体交渉の場で決めることだ。65歳まで働きたいという者は、雇用が打ち切られれば首を切られることと同じだ。専任社員の雇用条件を変えること。

会社：60歳以上の専任社員の雇用条件については変える考えはない。

組合：あまりにも社員に冷たい劣悪な制度である。

ＪＲ東海の継続雇用制度は、ＪＲの中でもっとも劣悪な制度である。経過措置を撤回すること。

専任社員の「区分Ⅴ」を撤回すること！

組合：会社は「これまで雇用されなかった者を雇用するのだから区別は必要」としているが、組合では「専任Ⅴ」は新たな差別の温床である。管理者による恣意的なボーナスカットが積み上げられ、「専任Ⅴ」とされることで社員が萎縮してしまい、会社に意見することができなくなってしまう。

会社：基準はクリアーしていただきたい。普通に仕事をしていれば基準にはかからない。

組合：恣意的な判断があるからボーナスカットが積み上げられるのである。

会社：その様なことはない。公正・公平に行っている。

組合：この間、議論してきた通り対立である。こうした制度の積み上げが、「モノ言えぬ職場」につながるのである。会社は「基準」を「極めて適切である」としているが、継続雇用を希望する高齢者を差別するための「基準」であり、直ちに撤廃するべきであるとする。

短時間勤務、短日数勤務等を設け、 本人が選択できる制度を導入すること！

組合：この間議論し、会社も認識していると思うが、在来線乗務員職場では体力的に乗務し続けることが困難と判断し、専任社員を希望せず退職する社員が多く存在する。会社はこうした現実を直視し、専任社員の勤務形態と

して、短時間勤務、短日数勤務等を設け、選択できる制度を導入するべきである。

会社：在来線の運転士の意見は聞いている。乗務員の需給状況や技術継承の状況をみて検討をしていく。

組合：在来線の運転士は問題があると言う認識か。

会社：指摘していることは聞いている。今時点では短時間勤務、短日数勤務等の導入は困難である。65歳までフルタイムで働いていただきたい思いはある。要員の効率的な観点もある。

組合：高齢者は体力の問題があり、専任社員を希望しない人や途中退職する人もいる。JR他社においては短時間勤務、短日数勤務等を設け、本人が選択できる制度を導入する会社が多くある。なぜ、JR東海はできないのか。

会社：日中の列車の形態等があり他社とは違う。

組合：高齢者を雇用することは非効率ということも受け入れて短時間勤務、短日数勤務を導入すること。

専任社員の制度について協約の取扱いの見解を求める！

組合：専任社員の制度について新しい協約とするのか。

会社：新しい制度として締結をすることとなる。

組合：基準の記載された議事録確認案は、出された通りか。基準は今まで通りか。

会社：変えるつもりはない。

組合：議事録確認案の一部を削る考えはないのか。

会社：基本的に変える考えはない。

組合：議事録確認案の基準に対する部分に、最後に「組合と会社の意見は対立した」と文書を入れたものにする考えはないか。

会社：議事録確認案を今持っていないので分からないが、そのつもりはない。

組合：12月13日に提案した内容を変える事はできないということか。

会社：変えるつもりはない。

組合：組合としては、議事録確認案に記載されている「基準」は認めることができない。

専任社員の説明は何に基づいて説明したのか！

組合：組合員に、職場で専任社員の雇用条件などの説明がされ、あなたは専任Vと説明がされた。これは、何に基づいて説明をしているのか。

会社：これは組合に提案したものに基づいて説明をしている。

組合：JR東海労は、まだ団体交渉をしている中での説明である。それは何に基づくものか。

会社：新しい就業規則に基づいて説明をしてきている。4月1日から新制度と

なるため、事務的手続きは行っていく。雇用契約は結ばなければなら
ない。期間がなかったため説明をしている。

組合：新しい就業規則に基づくものであることを確認する。

再申し入れに会社回答は「変わりなし」持ち帰り検討！

組合：今回の賃金引き上げ、夏季手当等の団体交渉議論を受けて回答は変わ
らないのか。

会社：回答は変わらない。

組合：大いに不満であり、持ち帰り検討とする。

制服(夏服)の増貸与について

3月14日の第6回団体交渉会社終了後、会社は「お知らせ」として、制服
(夏服)の増貸与を行うことを明らかにしました。

具体的には、工務、駅社員の夏服の貸与枚数が4枚だったところ、2枚増
貸与するというものです。なお、車両系統など、すでに増貸与を実施してい
るところについては行いません。実施時期は準備でき次第、増貸与を行うと
明らかにしましたが、本部はできるだけ早く増貸与を行うよう、要求しまし
た。

以 上