

業務速報

NO. 875

2013. 9. 8

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2013年度協約・協定改訂第5回団体交渉 ダイ改の度に長くなる行路を改善せよ！ 新人事賃金制度は努力しても報われない制度だ！ 通勤手当は最も効率的な経路で支給せよ！

本部は9月6日、2013年度協約・協定改訂の第5回団体交渉を開催しました。今回は今回は「労働条件について」のうち、勤務関係、賃金関係、通勤関係、出向社員の労働条件について議論を行いました。

また団交の席上、会社から「懲戒等に関する基本協約等の条文の改訂」が提案され、8月13日の第7回団体交渉で内容の説明、議論を行うことを確認しました。

主な議論内容は以下の通りです。

乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直すこと！

組合：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、組合員からすれば、ATS-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。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：必要な時間は確保されている。個別の事象は地方で議論をお願いする。

組合：本社では、現場社員の声は聞いていないということか。

会社：声があることは承知しているが、必要な時間は確保されているという認識である。

組合：組合員から「時間が足りない」という声が多くある。会社は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べきである。

出先での長時間の労働外時間を見直すこと！

組合：新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が泊地を除いて3時間以上発生するような行路がある。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」という

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：貴側のいうことは分からないでもないが、会社もいたずらに拘束時間を延ばしているわけではない。乗務割交番作成規程等に基づき、その範疇で行路を作成している。

組合：3時間もの労働外時間がある。これを減らすことを考えないのか。

会社：労働時間、在宅休養時間等は協約で定めているが、拘束時間については協約で定めを設けていない。拘束時間が長くなることは好ましいとは思っていないが、食事時間や列車ダイヤの制約上、何時間までとは定められない。ダイヤ改正毎に減らす努力は行っている。

組合：職場では出先での労働外時間が長いことで拘束時間も長くなる。泊以外の出先の労働外時間を見直すこと。

起床時間を早めた分は労働時間とすること！

組合：新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路等宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時刻を早めているが、その時間を労働時間とすること。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：会社として労働時間とするところは措置している。現時点で変えるつもりはない。

組合：会社として起床時間を早めているのだからその時間は労働時間とすること。

会社：労働開始時間までに労務を提供してもらえればそれで良い。

組合：ならば起床時間を早める必要はない。会社が必要として起床時間を早めているのだから労働時間とすべきだ。

1行路の拘束時間を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。特に伊那松島運輸区では、3月のダイヤ改正以降に拘束時間が24時間を超え、明けにもかかわらず勤務終了が16時38分という行路ができた。この行路の明けは朝の出場から終了まで12時間を超え、乗務車種も多く、気を遣う行路である。そのため多くの乗務員はこの行路を敬遠し年休を申し込む事態となっている。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。

会社：在宅休養時間は交番で乗務する場合は協約に定めがあり時間を確保している。個別のことは個々で議論するのはふさわしくない。地方で議論してほしい。拘束時間はいたずらに長くしているわけではない。ダ

イヤ改正ごとに改善している。

組合：ダイヤ改正を重ねる度に拘束時間が長くなっているではないか。

会社：会社として効率性を度外視することはできない。乗務員の平均した労働時間の上限である7時間15分に近づけた行路を組んだ結果である。

組合：乗務員の基準労働時間は7時間である。7時間に近づけた行路にするべきである。改善すると言いつつ、効率的な行路として7時間15分を上限とした行路を作っているではないか。だから拘束時間が長時間になるのだ。

会社：会社は7時間を切ることは好ましくないと認識しているので、効率的に行路を作っていくが、長時間の拘束時間や早出の行路の解消に向けていく。

組合：上限は限度である。7時間とするべきだ。また、伊勢運輸区でも紀伊長島駅の乗務員配置が解消されてから、拘束時間が24時間を超える行路が発生している。24時間を超える行路は安全上問題であるので解消すること。

予備勤務乗務員の休日発表と 在宅休養時間を交番者と同様にすること！

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。臨時列車の予定はあらかじめ分かっているはずだ。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：予備勤務者は「勤務の特定を要しないと」と法令で定められているので、法令の範疇であると考えている。

組合：法律の範疇ならば構わないということか。

会社：問題はないと考えている。解消することは困難であり、変えることはできない。

組合：また、予備月の勤務において、交番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。予備月の勤務作成も、交番作成基準に準じて作成することは、体調管理の面からしても安全確立のために至極当然のことである。予備といえども、その基準に則って勤務を作成すること。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」という実感がない。

会社：在宅休養時間はできるだけ配慮しているが、臨時列車の運転等で確保できない場合もある。

組合：交番で勤務する月を増やせば良いではないか。このような努力をしないのか。

会社：そうかもしれないが、臨時列車の柔軟な運転等を考えると現行のサイクル最適である。

組合：交番月を増やし在宅休養時間を増やす努力をするべきである。また、在来線での交番勤務は25日に翌月の勤務が発表されるが、この時に翌月の予備者の行路も分かるではないか。

会社：在来線では25日に出せる行路は出しているが、新幹線では5日前にならないと行路が決まらないため、社員の声も大きいと承知している。在来線は区の規模が小さいため突発休等での非常呼び出しが新幹線よりも多いため、出勤予備を置いてほしいという声もあるように特情が違う。

組合：休日出勤や年休問題と同じく、要員を増やせば解決する問題である。

会社：要員を増やせば解決するかもしれないが波動があるので効率的に行っていく。新幹線では100名を超える運転士養成も行う等の努力もしている。

組合：予備勤務者の在宅休養時間を交番作成基準に準じて作成することは、安全を確保する上で重要である。交番者同様に在宅休養時間を確保すること。

前訓練をやめ、待ち時間を1時間以内にする事！

組合：乗務員の訓練の待ち時間は1時間以内とすること。

会社：いたずらに長くしているわけではない。退出時間はまちまちであるので、一部の方が待つことになるのは仕方ない。

組合：可能な限り配慮すること。また、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：前訓練が問題だとは考えていない。

組合：勤務前の訓練は、その後の長時間にわたる勤務を考えれば疲労度が高まるのでやめること。また待ち時間も1時間以内とすること。

準備報告時間が足りない！労働時間として付加すること！

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。所定の準備報告時間で足りている社員はいない。

会社：会社としては適正に時間を措置している。

組合：社員は時間が足りないから早めに出勤しているのだ。会社は調査しているのか。

会社：必要な時間は措置している。

組合：全く認識が異なる。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。会社は現場を調査して労働時間として付加すること。

更衣時間を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：世の中の状況が大きく変わっていないので労働時間とする考えはない。

組合：J R他社では更衣時間を労働時間としているではないか。

会社：承知しているが、当社としては現時点で労働時間とする考えはない。

組合：全くの対立を確認する。更衣時間を労働時間とすることを強く求める。

しなくて良いなら出勤点呼前の体操を強要するな！

組合：出勤点呼前に体操を行うことを強要されている職場がある。出勤点呼前は労働時間ではない。これはサービス労働であり極めて不当な事態である。体操の強要を直ちにやめ、体操が必要ならば労働時間内に行うこと。

会社：強要も義務づけも行っていない。体操をしないからといって処分も行っていない。

組合：職場では管理者が詰所に現れ社員に体操を行うことを迫っているではないか。

会社：なぜ体操をしないのかといったことや、処分を行っていない。

組合：管理者が言うことが社員にはプレッシャーとなる。体操を行わないと何か追及されるのではないかと感じるのである。職場の管理者は労災防止のためといっているが、ならば勤務時間で行えば良いではないか。

会社：体操は行わなくても何ら問題はない。体操の義務づけは行っていないが、労災防止、健康増進のために体操の奨励は行う。あくまで自己管理なので勤務時間内に行う考えはない。

組合：出勤点呼前は労働時間ではないのだから体操の強要を行わないこと。また、出勤点呼前の体操は行わなくても何ら問題ないことを確認する。

休憩場所への移動時間を労働時間とすること！

組合：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。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：休憩時間は開始時間から休憩である。移動していても問題はない。

組合：休憩時間は移動するための時間ではない。休憩する時間である。

会社：何ら問題はないので変えるつもりはない。移動時間は労働していないので休憩時間に移動することに問題はない。

組合：全く認識が異なる。移動時間を労働時間とすること。対立を確認する。

駅の勉強会・訓練会は日勤指定し 移動時間は労働時間とすること！

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。休日があらかじめ指定されているのに休日出勤が指定されることはおかしい。

会社：休日数は減ることはないが、休日に労働する部分は労働時間としている。出面制の職場では休日勤務は今後もあり得ることだ。超過勤務を命じてはいけないとはなっていない。7時間30分にわたり訓練を行うのであれば日勤とすることもあるかもしれないが、短時間では効率が悪いので日勤にはしない。

組合：休日出勤を無くす方向で考えるべきだ。要員がいらないから日勤にできないのではないか。

会社：短時間の訓練を日勤にするほどの要員は持てない。

組合：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：必要なものは措置している。

組合：職場で制服に着替え、準備した上で訓練会場に向かっているのである。

会社：それは通勤である。

組合：労働の提供がないということか。

会社：移動時間は労働時間ではない。

組合：移動時間は労働時間だ。乗務員が訓練に向かう時間は労働時間となっているのではないか。

会社：乗務員は訓練を行路で指定しているからである。全て同じ条件ではない。

組合：すべての職場で同じ扱いをすること。また、勉強会・訓練会に遅れた場合に出勤遅延とする事象があるが、このようなことはやめること。

会社：指定時間に来なかったことは、業務指示に従わなかったことである。

組合：社員の休日ではないか。出勤遅延になるのか。処分はあるのか。

会社：個別のことは分からないが、よろしくないことであり、業務指示に従わなかったことである。

組合：業務指示違反になるのか。

会社：表現は別だが、問題があるということだ。

組合：勉強会・訓練会に遅れた場合は出勤遅延、業務指示違反としないこと。また移動時間は労働時間と認識している。対立を確認する。

セキュリティ確保と業務輻輳に対応するため 駅の要員を増配置すること！

組合：異常時対応、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。また、日中の業務輻輳に対応するため、休憩時間においても2名以上の体制とすること。

会社：会社は社員を貴重な財産であると思っており、1人勤務は大変であると認識しているが、セキュリティ会社との契約、防犯カメラの設置によって対応している。

組合：防犯カメラが暴力行為を防ぐものではない。

会社：抑止力である。2人いるから安全というものではない。

組合：認識が全く異なる。駅の泊勤務はすべての駅で2名以上の体制とすること。また、金山駅では多くの乗車人員があるにもかかわらず、日中の休憩時間帯に改札業務と券売機、精算機の対応を一人で行わざるを得ない場合ある。業務輻輳に対応した要員配置とすること。

会社：一律にその様な対応をする考えはないが、個々の現場の要員体制は状況を危機ながら対応を考えたい。

組合：1人で対応するにも限度がある。要員の増配置を要求する。

会社：適正な人員は配置しているが、状況は変化するので会社が人が必要と判断すれば要員を配置する。

組合：早急に要員を配置すること。

遺失物担当社員の増配置とパソコンの高速化を行うこと！

組合：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：個々の駅に関することは地方で議論してほしいが、遺失物担当については適切に要員を配置していると認識している。。

組合：現場からの切実な声である。地方で議論といわず要員の増配置を行うこと。また、遺失物処理システムについて、夕方なると各駅からの入力作業が輻輳するため処理速度が著しく低下する。システムの処理能力を高速化すること。

会社：現行で十分な処理速度であるが、老朽取替のタイミングを見ながら交換していくことになる。

組合：お客様へ遺失物をいち早く渡すということを考えれば、パソコンの処理速度を高速化することは必要なことである。早急に改善を求める。

ボランティア休暇を有給休暇とすること！

組合：一昨年新設されたボランティア休暇を利用した社員は何名か。

会社：明らかにする必要はない。

組合：ボランティア休暇は無給である。年休があれば年休を使いボランティアに参加するのが自然である。ボランティア休暇は有給とすること。またボランティア休暇は7日間を付与すること。

会社：現時点では有給休暇にする考えは全くない。

組合：他企業では有給のボランティア休暇を設定している企業も多く存在する。JR東海も社員の社会貢献活動を支援するためにもボランティア休暇は有給とすること。

会社：有給休暇としている企業や休暇日数が多い企業があるのは招致しているが、現行制度の変更は考えていない。

組合：全くの対立を確認する。

忌引休暇申請時は速やかに勤務解放すること！

組合：家族・親族に不幸があった際に、過去には速やかに勤務解放とならなかった事象があった。会社は喪を知った時点で、速やかに社員を勤務解放すること。またこれを協約に明文化すること。

会社：会社としては、事業の正常な運営を妨げない限りにおいては必要な配慮を行っている。

組合：現実に勤務解放しない職場があったではないか。喪を知った時点で速やかに勤務解放するべきであり、これを協約に明文化すること。

会社：明文化するような考えはないが、必要な配慮は行っている。

組合：勤務解放できないことを認める訳ではないが、喪を知った日に勤務解放できない場合は、翌日から忌引休暇とするべきである。

会社：要望は聞くが、起算日は喪を知った日からであり、これを変える考えはない。

組合：改めるべきだ。また、忌引休暇には特休・公休を含めないこと。また忌引休暇とならない親族の葬儀等には年休を優先的に付与すること。

会社：喪に服する期間は起算日からカウントする。現行の忌引休暇の分散付与の変更は考えていない。

組合：また忌引休暇とならない親族の葬儀等には年休を優先的に付与すること。

会社：必ず与えられるものではない。

組合：会社の姿勢に対立を確認する。忌引休暇に関しては最大限の配慮を行うことをあらためて要求する。

生理休暇は申請した日を全て有給休暇とすること！

組合：女性社員に配慮し、生理休暇は本人が申請する全てを有給休暇とすること。

会社：現行は毎潮 2 日まで有給休暇とし、それ以降は無給休暇としている。法律の定めのない中で、会社として配慮しているものであり、これを変える考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

全ての職場で育児短縮休暇を取得させること！

組合：本人の希望や申請に基づき全ての職場で育児短縮休暇を取得できるようにすること。

会社：育児短縮休暇が取りづらい職場では適用除外となっている。その様な職場では担務変更や配置転換を行って対応している。

組合：適用除外となっている職種は何か。

会社：具体的には乗務員である。

組合：育児短縮休暇を想定した行路を設定しておけば、担務変更、配置転換を行わなくとも取得できるのではないか。

会社：現時点では考えていない。

組合：適用除外となっている職種でも育児短縮休暇が取得できるよう整備すべきである。

業務上の事故の現場検証は日勤とすること！

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。また、その場合は現地へ出勤とし、現場検証終了後はそのまま帰宅できるものにすること。

会社：現場検証に要した時間は労働時間としているが、移動時間は労働時間とする考えはない。現場検証の時間により超勤にするのか、日勤にするのかは会社が判断する。全てを日勤とする考えはない。

組合：業務上の事故の現場検証は全て日勤とし、現地出勤、現地終了とすること。

年間の休日予定を明らかにすること！

組合：休日予定を年間単位で明らかにすること。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：年間の施行本数は決まるが、車両の運用計画は変動があるので休日予定を明らかにすることはできない。

組合：施行本数が決まっていれば明らかにできるのではないか。交番検査は30日または3万キロ毎に施行するものであり幅があるので休日も確定できるのではないか。

会社：新幹線の交番検査は月曜日から金曜日までが稼働日という考えはない。

組合：対立を確認する。休日予定を年間単位で出すことは可能であると考え
る。

連続休暇は年間2回取得可能とすること！

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ので、連続休暇は1年に2回取得できるようにすること。

会社：現時点において年間1回としており、2回とする考えはない。現状の制度で十分運用できている。

組合：年休消化のためにも年2回とすべきである。できない障害があるのか。

会社：十分に運用できているからである。

組合：対立を確認する。年2回取得できるようにすること。

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

会社：年休と保存休暇は別のものである。会社としては保存休暇の付与条件を拡大してきたので、現状で十分であると考える。

組合：会社は年休と保存休暇は別のものであるというが、そもそも年休が消化できないから保存休暇になったものである。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すること。

会社：病気等で使うことができる。永久に使うことができないかどうかは分からない。現行以上に拡大する考えはない。

組合：0.5日の半休も保存休暇とすること。

会社：保存休暇への繰り入れは1日単位で考えているので、これを変える考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

病欠後の年休を翌年に持ち越せるようにすること！

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。

会社：出勤率が定めを下回った場合は年休を単年度で付与しているが、これを2年間の有効期間とする考えはない。

組合：病欠で休んでいた方は年休を使う確率が高いのだから持ち越しできるようにすること。

会社：普通に出勤率を満たしている場合とは違うと考えているので変える考えはない。現状で十分である。

組合：全くの対立を確認する。翌年度に持ち越せるようにするべきである。

新人事賃金制度は努力しても報われない制度である！

組合：新人事賃金制度以降に昇格できなかった社員は今年度の昇給額が2,000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。また、昇給額が4,800円の社員は何名いるのか。

会社：毎年昇格数を説明している。ほぼその数で昇格しているので数については想定できる。説明するつもりはない。

組合：説明すべきである。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。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：昇給額については逡減とする制度としているが、昇格・昇給額というところでしっかり手当をしている。昇格すれば昇給経過年数は1からとなるので昇格を目指してほしい。

組合：目指してほしいと言うが合格しない。

会社：合格、不合格は個別のことで相対的なものである。会社としては把握をして十分な昇格数を決めている。制度全般として努力したものが報われる制度である。

組合：総体評価だから、努力したものが報われる制度ではないのだ。

会社：相対的に努力したものが報われるということだ。皆が合格すれば努力した者としめない者との差が付かない。

組合：皆が努力すれば全員が合格するのは当然である。新人事賃金制度は努力した者が報われない制度である。相対的に努力した者が報われる制度と何時変わったのか。

会社：努力した者を報いる制度として昇進試験の制度がある。合格する試験は相対的評価の上で決まっていくものである。

組合：同じ努力をしても相対的評価で合格できない人がいることを確認する。全く認識が違う対立である。

定期昇給は現等級経過年数に関わらず 基準昇給額1,500円とすること！

組合：定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：昇格できなければ定期昇給額が逡減していく。

会社：基本給が減るわけではない。しっかりとした賃金体系ができる。

組合：十分な賃金体系ができるとは思わない。基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

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！

組合：JR東海労は、昨年11月20日に申第20号「2012年度第2四半期決算に基づく特別手当等に関する申し入れ」、また2013年度賃金引き上げ交渉でも「5万円分の商品券」を要求した。会社は申第20号について「年末手当の上積み要求进行するものであり信義則違反である。すでに妥結した年末手当に関する要求に応じるつもりはない」、「夏季手当に含まれるものである」とし、要求に全く応えてこなかった。

会社：要望には応えるつもりはない。然るべき時に、然るべき交渉をして会社として払えるものを示していく。

組合：然るべき時に、然るべき交渉をしてとはどのような時か。

会社：期末手当の交渉である。商品券を支給するという考えは基本的にない。

組合：業績が好調なのは社員の努力があるからである。

会社：期末手当で報いている。皆さんが頑張っているから賃金水準も維持できる。

組合：会社は商品券を賃金として考えているのか。

会社：賃金以外には表彰制度とかあるが、会社は社員に払うものは賃金だと考えている。

組合：組合は福利厚生観点から主張しているのである。

会社：要望には応えられない。

組合：会社をここまで発展させた社員の功績に対し、福利厚生の意味を込めて、5万円分の商品券を支給すること。

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：配偶者の手当の廃止は、男女共同参画社会に合致するものであると考えたが、人事賃金制度改定の時に一定額を残置した。上げる考えはない。

組合：配偶者に手厚くするのが一番良いと考える。

会社：男女共同参画社会や、いろいろな家庭があることを考えて残してきた。

組合：配偶者の扶養手当1万円の要求は譲ることができない。対立である。

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：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8年間も改訂されていない。

会社：当社の割増の水準は良いところにある。D単価は極めて高い。

組合：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、世間水準と比較することなく社員の努力に応えるべきである。

会社：賃金水準も高く、皆さんが頑張っているから今の水準がある。ベースが高い中で、割増率を引き上げることは考えていない。

組合：J R 東海労では高いとは認識していない。

会社：会社は高いと思っている。

組合：特にD単価（休日出勤）は、会社をして「解消は困難」とする休日出勤で苦勞している社員に報いるためにも増率すること。

会社：D単価は1時間当たり150/100であり、十分な割合である。

組合：J R 東海労では十分とは思わない。割増率をアップすること。

特殊勤務手当を改訂及び新設すること！

組合：特殊勤務手当を以下の通り改訂及び新設すること。

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旅客の介助及び介護業務に従事した場合は、営業手当Cとして暦日1,000円の手当を新設すること。
- ⑧台車検査に伴う試運転の乗務に対する旅費を新設すること。
- ⑨作業責任者手当を新設すること。

会社：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ではないか。増額するべきである。

会社：平成17年4月当時と比べ、引き上げなければならないところに至っていない。

組合：8年間も上がっていない。増額するべきだ。

会社：増額は、現在のところ考えていない。時々状況を見て決定していく。現在会社は、特殊勤務手当はしっかりと措置しているので変える考えはない。

組合：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ということである。こうしたことを特殊勤務手当に反映し増額すること。

助勤手当を支給すること！

組合：助勤は慣れない場所で働くことになる。こうした苦労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：離れて業務をすることはある。それ自体で手当を付けることは考えていない。

組合：労苦に報いるために助勤手当を新設すること。

猛暑中の努力に報いるために猛暑手当を！ さらに全社員に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労してきた。この苦労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：規程上にもない手当を出すつもりはない。

組合：規程上なければ、今回の協約改訂で新設すること。

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：そのような場所で働くことも加味して手当は付けている。涼しい時は下げるとのことになる。

組合：涼しいときは所定額で良いではないか。暑いから付けろということである。

会社：職場の環境をと手当とは別である。手当は作業の特殊性を見て付ける。

組合：職場の環境を25℃に保ってもらえればこのような要求はない。

会社：働く環境は会社がしっかりと見ている。現状を見て手当は付けている。要望には応えられない。

組合：ここ数年猛暑が続いている。社員は苦勞して働いている。

会社：苦勞には要求している手当としてはないが、社員の苦勞には報いている。

組合：社員の苦勞に報いる姿勢が感じられない。社員は冷たい会社と感じる。

会社：会社は現行の賃金水準で報いている。

組合：本社は涼しい所で働いているから、現場の状況を分かっていない。現場で一緒に働いてみたらどうか。

会社：現場の状況は把握している。それと手当を上げることとは別だ。

組合：現場の状況が分かっていないことだ。現場の状況が分かれば何か措置をしないといけないと思うはずだ。5万円の特別手当を支給すること。

皆勤手当5,000円を新設すること！

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：休まずに働いて頂くことは大事である。それを含めて基本給等がある。そこから皆勤したことでの手当は考えていない。

組合：社員に感謝の意味を含めて支給をすること。

会社：働くことが労働契約が成立して、賃金を決定している。それについて各種の作業について手当等がある。

組合：努力に応えるためにも皆勤手当を新設すること。

繁忙期手当を全社員に暦日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：繁忙期は社員によって様々である。繁忙期だからプラスであるのならば閑散期はマイナスということになる。そういったものをおしなべて賃金水準がある。現段階においてそのような手当を支給する考えはない。

組合：現場の社員は、繁忙期には努力している。会社として報いるべきだ。現場の社員は何か手当しないのかという思いがある。繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。

自転車等の通勤手当をアップすること！

組合：① 5 k m未満を 2,000円から 2,600円にすること。

② 5 k m以上10 k m未満を 4,100円から 5,400円にすること。

③ 10 k m以上15 k m未満を 6,500円から 8,500円にすること。

④ 15 k m以上20 k m未満を 8,900円から11,600円にすること。

⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円にすること。

⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円にすること。

⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円にすること。

⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円にすること。

⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円にすること。

会社：その様な考えはない。

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」と回答しているが、ガソリンの価格は相変わらず高値が続いている。

会社：特段変える考えはない。いろいろな車種がある。通常の車種であれば十分である。

組合：ガソリンにかかる社員の負担額も多額になっている。

会社：社員の実情によって違う。区分の距離が多いのか、距離がぎりぎりなのかあるが、現状の区分内で概ね問題はないと思っている。

組合：ガソリンの値上げにより通勤にかかる費用がどんどん上がってしまう。働けば働くほど賃金が目減りすることとなる。通勤手当を増額すること。

最も効率的で安全とする通勤経路とすること！ 経路の時間算出に乗換時間も算入すること！

組合：会社は「最も経済的な経路及び方法において通勤した場合により、通常要する費用を基に算定した額を支給している」としているが、本人が利便性を考え選択する経路においてもその経路に見合った通勤手当を支給すること。

会社：現状のルールに則って決定してきている。人によってルートが異なるので公平なルールである。

組合：経済的な面だけを捉えて公平とはならない。

会社：通勤手当については公平なルールだと考える。

組合：三重地区の組合員は、通勤経路が近鉄利用から J Rに変更になったが、途中で近鉄から J R への乗り換えで 1 km 以上も歩かなくてはならなくなった。これによって近鉄利用時に比べ通勤時間が長くなった。以前の通勤経路を認め、その通勤手当を支給すること。また、通勤時間が15分短縮できる通勤経路がある場合に認められている取り扱いは、経路の

時間算出に乗り換え時間も算入すること。

会社：他の通勤手段で通勤することは本人の責任において可能である。ルールを変える考えはない。

組合：可能ならばその経路での通勤手当を支給すれば良い。通勤経路は組合員が最も効率的と考える経路を認め、その経路での通勤手当を支給すること。

災害等で出勤できない場合は障害休暇とすること！

組合：災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。災害等で出勤できないと想定される場合は障害休暇であることを明示しておくこと。

会社：不可抗力があった場合は、個別の事象に応じて適切に行っている。

組合：東日本大震災の時は、管理者がなぜ出勤できないのかと本人を追及したことがあった。出勤できないのだから、その時は障害休暇とすること。

会社：その人が何処にいるのか、どういう状況なのか個別の状況により判断していく。

組合：自動車通勤を行っている社員は、出勤時間に間に合うよう努力している。しかしそれでも、不可抗力により出勤時間に間に合わない場合もある。自動車通勤において、本人に非が無く出勤遅延した場合は障害休暇とすること。

会社：障害休暇とする考えはない。自動車通勤による道路の交通渋滞等はあらかじめ予測しておかなければならないことである。

組合：対立である。障害休暇を認めること。また、始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。回答では「箇所長が認めた場合は」としているが、認めない場合もあるのか。

会社：ケースバイケースである。

組合：実際にかかった額を支給しない場合もあるのか。

会社：最も経済的なルートで支給する。

組合：会社の都合で通常とは異なる経路で通勤することになるのだから、全て支給すること。

出向先会社で発生した問題の解決や 労働条件の改善について労使協議の場を持つこと！

組合：この間出向先企業などで賃金の計算ミスがくり返されてきた。こうした問題は労使できちんと協議し、解決に向けて努力しなくてはならないと

考える。

会社：賃金の計算ミスなど間違いがあった場合には、しっかりと間違いがないように取扱いをしてくださいと出向会社に伝えている。

組合：出向先での問題解決や労働条件の改善を図るために会社は労使協議を開催すること。

会社：出向先の企業は、業種・業態が異なるためそれぞれの経営状態を鑑み、責任を持って出向会社が決定すべきものである。

組合：出向会社に労働条件の問題が発生した場合はどうするのか。

会社：法的に問題があればＪＲ東海が出向会社に話をすることになる。

組合：労働組合との協議はしないのか。

会社：責任を持って出向会社が決定するものである。

組合：出向先企業の労働条件はＪＲ東海よりも悪い場合が多い。出向社員の休日数、労働時間は出向先企業の労働条件によらず、社員と同様とすること。54歳原則出向により出向に行っている社員は高齢であり、体力的にも厳しい状況になっている。こうした状況下で休日数が少ないなど労働条件が悪くなることは許されない。また出向先会社で連続休暇が取得できるようにすること。夜勤が連続する業務は体力的に過酷であるので出向社員には連続夜勤の業務に就かせないこと。

以 上

次回第６回団体交渉は９月10日10:00からです。