

業 務 速 報

NO. 897

2014. 2. 25

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2014年度賃金引き上げ、夏季手当第2回団体交渉 会社が現時点での回答を示す！ 業績は好調！ベースアップの実施を！

本部は2月24日、「2014年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第27号）に基づく、第2回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉で会社は現時点における回答を示しました。しかし、その回答は全く誠意が感じられないものでした。業績は過去最高の利益を計上したことからわかるように、極めて好調です。それにもかかわらず、会社はベースアップの実施をもって社員の努力に報いるという姿勢を何ら示しませんでした。

会社には私たちの要求に応える体力があります。全組合員の力で満額回答を勝ち取りましょう。本部は、今後要求解決に向け奮闘していきます。

以下、会社の現時点での回答です。

1. 2014年4月1日以降、基本給を全組合員一律3,500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。また、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

【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. 2014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。なお、支払い日は6月27日とし、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. 東海道新幹線開業50周年を記念し、これまでの社員と家族の努力に報いるため、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. 各手当について、以下の通り改善すること。

(1) 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。したがって、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

(2) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

- 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 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。
- ④ 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。
- 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。

【回答】

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て、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。

(3) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(4) 乗務手当を以下の通り改訂すること。

- ① 乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。

- ②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とすること。
- ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
- ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
- ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(5) 運転手当を以下の通り改訂すること。

- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(6) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(7) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(8) 営業手当を以下の通り改訂すること。

- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(9) 旅客の介助および介護業務に従事した場合は、旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(10) 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。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(11) 車両職場、工務職場において作業責任者業務に従事した場合は、作業責任者手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(12) 発令された勤務地以外の勤務地に勤務した場合は、助勤手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

会社は業務上の必要がある場合は、勤務箇所を離れて勤務することを命ずることがあり、他の勤務地で勤務したことだけをもって手当を支給することはない。

(13) 気温が30℃以上になる現場で勤務した場合は、猛暑手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

猛暑下で作業することもあるという労苦も加味し、各作業の特殊勤務手当の金額を設定しているものである。よって新たに手当を新設する考えはない。

(14) 欠勤することなく皆勤した場合は、皆勤手当を新設し、1ヶ月につき5,000円を支給すること。

【回答】

病気や怪我をせずに指定された勤務に従事することは非常に大事なことでと考えているが、ことさらそのことに対して手当を支給する考えはない。

(15) ゴールデンウィーク期間、お盆期間、年末年始期間等に勤務した場合は、繁忙期手当を新設し、1日につき500円を支給すること。

【回答】

繁忙期に業務に従事したことのみをもって、手当を支給することは考えはない。

(16) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 km未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 km以上10 km未満を 4,100円から 5,400円とすること。
- ③ 10 km以上15 km未満を 6,500円から 8,500円とすること。
- ④ 15 km以上20 km未満を 8,900円から11,600円とすること。
- ⑤ 20 km以上25 km未満を11,300円から14,500円とすること。
- ⑥ 25 km以上30 km未満を13,700円から17,900円とすること。
- ⑦ 30 km以上35 km未満を16,100円から21,000円とすること。
- ⑧ 35 km以上40 km未満を18,500円から24,100円とすること。
- ⑨ 40 km以上を20,900円から27,200円とすること。

【回答】

自転車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額を変更する考えはない。

6. 60歳定年制について

(1) 高齢者の雇用安定のため「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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定等に基づき、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。

(2) 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うる。

(3) 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。

【回答】

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示すべきものではないと考える。

7. 専任社員の雇用条件およ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 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、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】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の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として設けていたものである。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、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付則第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「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の回答と同じ。

- ③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、休職を継続し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え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、これを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区分「専任Ⅴ」を撤廃すること。

【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、新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、高年齢者等の雇用の安定等の法律の一部を改正する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。

- ②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。

- ③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）を設定しており、合理的なものであると考えている。なお、賃金水準については世間相場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。

- ④専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮し、短時間勤務や短日数勤務を新設すること。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、軽作業職場への異動等、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、導入が難しいと考えている。

- ⑤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。

- ⑥専任社員の介護休職期間は最長93日としているが、これを365日とすること。

【回答】

その様な考えはない。

8. 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し、そのために必要な要員を配置すること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく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、それでもなお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。また、会社は就業規則に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務を命ずることができるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

- (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】

- (1) の回答と同じ。

- (3) 休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(4) 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

(1) の回答と同じ。

9. 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。

10. 退職する場合は、年休およ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。

11. 社員に対して「早め出勤」を求めている職場がある。「1時間前出勤」等の懲慥をやめること。また、出勤遅延となっていない場合は事情聴取や、過度の反省を求めることをやめること。

【回答】

個別の議論はしないが、定められた時刻に遅れないよう伝えることは、指導の範囲を超えるものではない。最終的にどの時間に出社するのは本人の意思である。

12. 業務研究や小集団活動のために、勤務終了後も帰宅できない場合や、休日にもかかわらず出勤を強いられる事態が発生している。これらは業務研究や小集団活動と称したサービス労働の強要であり許されるものではない。会社はこうしたサービス労働の強要を直ちにやめること。

【回答】

業務研究は、業務として取り扱っている。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。

13. 2014年4月より提案活動について表彰金の変更が行われるが、現行よりも表彰金が増額される等級がある一方で、多くの提案が該当する「6級」の表彰金が300円から0円となる。また、これまで図書カードが支給された「T

ＩＣ賞」も廃止される。さらに、小集団活動についても支援金や賞金等が変更され多くの社員はこれまでより減額されることになる。

職場では、このような表彰金や支援金等の変更が行われることについて大きな不満の声が上がっている。会社は表彰金や支援金等の変更を撤回すること。

【回答】

今回の改正は、小集団・提案の両活動の本来目的である「社員の育成」「職場の活性化」「会社の発展」の達成に向け、より効率的で実態に即した支援を実施していくためのものであり、撤回の考えはない。

14. 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。また、夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

【回答】

連続休暇制度を含む出向先企業の労働条件は、各企業のそれぞれの経営状況、勤務形態等に鑑みて、責任を持って決定すべきものである。なお、出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき実施しているものであり、業務上必要があれば夜勤が連続する業務でも従事することとなる。

15. 出向先会社において年休の取得が困難な職場がある。年休を完全取得できない会社には社員を出向させないこと。

【回答】

14. の回答と同じ。

16. 回答は、3月12日に行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

以 上

次回第3回団体交渉は、2月28日（金）15：30からです。