

業 務 速 報

NO. 901

2014. 3. 12

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5回団体交渉 ベースアップ3,500円、夏季手当3.5ヶ月は可能だ！ 一方的な休日出勤、年休問題を解決せよ！ 出向社員の労働条件を改善せよ！

本部は3月10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5回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉では、前回に引き続き専任社員の労働条件改善についてと、一方的な休日出勤、年休問題、「早め出勤」等サービス労働について、提案表彰金・QC支援金等の変更について、出向社員の労働条件改善について議論し、最後に賃金引き上げについてあらためて会社の認識を確認しました

交渉中、会社は私たちの要求に対して、相変わらず全く誠意のない態度をとりました。特に一方的な休日出勤については「来年度は若干増えるかもしれない」とするなど、職場の声に耳を貸す態度は微塵も感じられませんでした。

本部は交渉の最後に、賃金引き上げについて「自動車や電機などではベースアップ実施の方針が出されているが、J R 東海においても3,500円のベースアップ実施と夏季手当3.5ヶ月、5万円の商品券の支給は可能である」と強く迫り交渉を終えました。

以下、主な議論内容です。

専任社員の私傷病休暇を180日とすること！

組合：専任社員の私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。高齢者は私傷病になる確率が高い。会社として高齢者が65歳まで働ける環境作りとして、欠勤期間を180日とすべきである。

会社：私傷病による休暇は法律で定められてはいないが、雇用期間が5年間という中での90日は十分な期間であり、現時点では変える考えはない。

組合：専任社員で私傷病による欠勤期間で完治せずに退職を余儀なくされた方はいるのか。

会社：手元に資料がないので分からないが、人数は把握していない。

組合：退職せざるを得なかった専任社員がいることは事実か。

会社：いるとは思っている。90日に満たなくとも退職するケースもあるので必ずしも90日で直らないから退職したというケースばかりではない。

組合：会社は「5年で90日という日数は十分である」としているが、高齢者に暖かい対応として180日の病気欠勤期間を求める。

会社：社員であっても勤続10年までは90日であり、5年という雇用期間を考えれば十分である。

組合：会社として負担が増えるから180日にできないのではないか。

会社：負担するものもあるが、世の中の環境や5年という雇用期間を加味しながら考えている。

組合：J R他社では180日としている会社もある。

会社：J R他社が実施しているからといって変えるものではない。

組合：会社の考えは組合員の感情からかけ離れている。対立を確認する。専任社員の私傷病欠勤は180日とすること。

専任社員の介護休職期間を最長365日とすること！

組合：高齢者は親や配偶者も高齢となっている。介護が必要となったときに最長93日という介護休職期間はあまりにも短い期間である。社員と同じ365日とすること。

会社：これも雇用契約期間が5年間なので社員と同じ期間にする考えはない。

組合：93日の根拠は何か。

会社：法定によるものである。

組合：法定ギリギリということか。これについても高齢者に暖かみを感じることはできない。93日間で介護が終了せず退職を余儀なくされた方はいるのか。

会社：これも手元に資料がないので分からない。

組合：実際に介護状態の家族がいても、93日というあまりにも短い期間のために介護休職に入れない専任社員がいるのではないか

会社：様々なケースがあるかとは思いますが、これを延長する考えはない。

組合：全くの対立である。専任社員の介護休職期間を最長365日とすることをあらためて要求する。

休日出勤を早期解消すること！

組合：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。平成25年度要員計画の説明では、休日出勤は新幹線、在来線共に運転士で1～2泊程度と説明された。会社は「ゼロになることはない。削減をしていく」といつていたが、J R東海労の要求は休日出勤を解消することである。

会社：ゼロにならないという考えに変わりはない。

組合：休日出勤は要員不足から来る問題である。ピークに合わせて必要な要員を配置すること。また休日出勤ありきで列車を設定することはやめること。

会社：会社としてはお客様のために最大限座席を確保するという観点から臨時列車を設定している。

組合：休日出勤は本来休日であるところを出勤とされている。これは社員の休日を会社が一方的に奪って働かせていることである。

会社：協約に則って休日勤務は指定できるものである。

組合：最近高速バスの事故があったが、亡くなられた乗務員の方は11日連続で勤務されていたと報道されている。休日を減らしてまで勤務させることは、この事故を見ても安全に直接結びつく問題である。休日出勤は直ちに解消するべきである。

会社：会社としては法令、協約の範疇で行っており問題ない考える。

組合：社員を休日に一方的に勤務させるということは組合として認めることはできない。会社としては来年度以降も休日出勤を行うつもりか。

会社：具体的には言えないが、列車の波動、社員数の波動によって休日勤務は今後も一定程度発生する。

組合：来年度の要員需給対策はどう考えるのか。

会社：平成26年度の要員計画は4月に説明する。詳細は精査中であり確かなことは言えないが、休日勤務は若干増えるかもしれない。

組合：組合としては容認できない。組合は突発的なことや災害等での休日出勤を否定しているわけではない。会社が一方的に休日出勤を指定することが問題だ。休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

会社：突発休への対応には感謝しているが、休日勤務については協約上も本人の承諾は必要ない。

組合：協約上になくとも、本来休日のところを出勤とするのだから、本人への承諾を求めることがあって当然である。また、専任社員には休日出勤を指定しないこと。

会社：専任社員の方には定年時の業務に従事していただくことになっており、休日勤務を指定しないという考えはない。

組合：専任社員は高齢者である。年齢に見合った配慮をするべきである。対立を確認する。

組合：先日、地方でダイヤ改正について説明が行われたが、新幹線の交番検査車両所では年間9日の特休が分散付与となることが説明された。これは臨時列車がこれまでより多数運転されるためである。これからすると乗務員職場ではこれまで以上の休日出勤が行われると危惧する。

会社：乗務員の要員は増やしているが、これを上回るお客様のご利用があれば休日勤務で対応することになる。新幹線の交番検査では稼働日が増えるが、年間休日は120日を付与する。

組合：交番検査の休日はこの間、土日祝日と年末年始とされてきた経緯がある。社員感情からしても土日祝日と年末年始は休日とすること。

会社：車両運用には波動があるので、要望通りにする考えはない。

組合：これも要員問題である。要員を増やせば交検施行本数が増やし、分散付

与も必要なくなるではないか。

会社：設備の問題もあり、現在は9本の交検施行としている。

組合：要員を増やせば東京でもう1編成の交検施行が可能である。年間120日の休日を与えているから良いという問題ではない。会社として交番検査の特休の分散付与をやめ、土日祝日と年末年始を休日にする努力するべきである。

組合：確認するが、会社は休日出勤について「ゼロにはならない」とするスタンスは変わらないということか。

会社：そのスタンスは変らない。

組合：全くの対立を確認する。

20日の年休を消化できる要員を配置すること！

組合：昨年度の社員一人あたりの年休取得数は何日か明らかにすること。

会社：昨年度の実績は概ね17日である。

組合：新幹線の乗務員職場では相変わらず年休を取得しづらい現実がある。会社は「世間水準を上回る年休が取得されている」と言うが、現実に年休が失効する社員が多く存在する。休日出勤の問題同様、要員不足がこの問題を引き起こしている。年休を完全消化できる要員を配置すること。

会社：ピークに合わせた要員は配置しない。年間で見れば十分に年休が取得できる要員を配置している。また、時季指定については適切に行っており何ら問題があるとは思っていない。

組合：年休が失効した社員がいることは認識しているのか。

会社：そういったケースがあることは知っている。年休を申し込まない方もいるので、なぜ失効したのか詳細については分からない。

組合：申し込んでも年休が入らないから問題にしているのだ。

会社：会社としては適切に付与しているし、時季変更するものは適切に行っている

組合：年休が取得しやすい時季を会社が示すべきではないか。

会社：時季指定は会社ではなく社員が行うものである。

組合：会社が社員に対して、年休を取得できる日を知らせればよいことである。こうした努力が年休の失効を減らすことにつながると考える。

会社：会社として変える考えはない。

組合：会社がこのような事態を認識しているのならば、年休が失効する事態を良しとしているのか。それとも良くないことと認識しているのか、明らかにすること。

会社：一概に良い悪いとは言えない。会社として時季変更による時季指定は適切に行っている。

組合：年休は労働者の権利である。会社は「正常な業務運営を妨げる場合は時季変更を行う」と言っているが、会社は労働者から年休の時季指定があ

った時のために、業務の運営を妨げない要員配置を行うべきである。

会社：労働者に時季指定権があることは承知しているが、会社として適切に時季変更を行っているので問題はない。

組合：労働者の権利には会社として要員措置をするべきである。

会社：問題はないと考えている。

組合：組合では労働者の権利が会社に奪われていると認識する。また、失効した年休は会社の責任において失効したものであるからA単価で買い上げることにすること

会社：その様な考えはない。

組合：全てにおいて対立を確認する。

退職時は年休、保存休暇を全て付与すること！

組合：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。退職する場合に年休、保存休暇を完全消化できない場合がある。退職時には会社の責任で年休、保存休暇を全て付与すること。

会社：昨年の協約改訂時にも専任社員については改訂したが、保存休暇のあり方を考えて決めたものであり変える考えはない。

組合：保存休暇は社員の年休の積み重ねである。退職時に全て付与しても何ら問題ないとする。

会社：保存休暇は年休とは違うものであるが、この間一程度の日数を付与してきたので、現時点ではこれ以上増やす考えはない。

組合：さらに使途を拡大して、退職時には理由を問わず全ての年休、保存休暇を付与すること。

社員を自殺に追い込む「早め出勤」の強要をやめろ！

組合：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。出勤時間の強要は直ちにやめること。また、1時間前、30分前出勤に奥手他と言うことをもって「出勤遅延未遂」としたり、管理者が恫喝することは絶対にやめ、出勤時間は各社員の判断に任せること。

会社：会社として強要したことはない。ただし、早めの出勤を奨励することはある。

組合：会社は「奨励」と言うが、管理者から「1時間前の出勤」を告げられれば言われた本人は強要されたと感じるのである。またこれが守られないと社員を怒鳴りつける管理者がいる。これは許せないことである。

会社：会社として指示なり強制していれば、早めの出勤ができなかった場合は処分となるが、こういった件で処分したことはない。怒鳴りつけるなど個別のことは分からない。

組合：会社が早め出勤を「奨励」することはサービス労働ではないか。

会社：早めに出勤して労働すれば超勤手当が付くが、早く出勤しているだけでは労働にはならない。

組合：会社は「懲慥」といいつつ「職場に早く来い」といっているのだから、これはサービス労働と捉えらるではないか。

会社：早めに出勤して仕事に向かうのは当然のことだ。

組合：出勤時間は本人が決めることである。会社が強要されるものではない。昨年1月には米原駅で早め出勤ができなかったことを管理者から咎められた社員が自殺するという痛ましい事態があった。こうした事態を防ぐためにも、早め出勤の強要をやめることを強く要求する。

業研、QCと称したサービス労働をやめろ！

組合：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。

会社：小集団活動は業務ではない。また業務研究については必要な時間は業務として労働時間としている。

組合：小集団活動は業務ではないが職場から帰ることができないことや、休日に職場で小集団活動を行うことは、本人からすれば出勤していることと同じと捉えるではないか。こうしたことはサービス労働と同じである。

会社：小集団活動は自主活動であるので、本人が自主的に行っているものである。

組合：自主活動と言うが、本来業務以外にこの様な活動を行うことは、本人にとっては「やらされ感」が非常に強い。時勤務に影響するのではないか。また、業務研究については業務として労働時間としていると言うが、全て労働時間になるということで良いか。例えば休日に職場で業務研究の作業を行っても労働時間になるということか。

会社：休日に自主的に出てくるのではなく業務として出てくれば労働時間となる。

組合：実際にはそうせず、サービス労働となっている事態があるのではないか。組合としてはこうしたサービス労働は直ちにやめるよう要求する。

提案表彰金・QC支援金等の変更を撤回すること！

組合：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。「6級」から上の提案はなかなかできない。社員はやる気を失う。今回の変更はやめるべきだ。

会社：提案内容の質の向上を図っていくことで、優良な提案をより高い表彰金とする。今回実施をしていく。撤回する考えはない。

組合：このままでは、表彰金が減らされるため社員のやる気がどんどんなくなる。

会社：良い提案を出せばよい。

組合：ほとんどの提案は「6級」であった。いつもは、300円の表彰金が入っていたが社員はどう思うか。

会社：質の高い提案を出していただきたい。

組合：これではさらにやる気がなくなる。さらに、管理者からどんどん提案を出してくれと言われる。これではますますやる気がなくなる。管理者による提案提出の強要は止めるよう本社が指導すること。

会社：強要はしていない。

組合：今月は何件出せと追い回されていると聞いている。

会社：提案活動について社員に話をすることは当然ある。

組合：社員の気持ちをまったく分かっていない。本社として良く把握して現場を指導すること。

会社：前よりも優るようという方針のもとに指導をしていく。

組合：小集団活動についても支援金などが減らされている。やってられないと考える社員も多いのではないか。

会社：そういうことも踏まえて適切な変更をしていく。

組合：会社は表彰金や支援金等の変更を撤回すること。

リニア中央新幹線建設のための節減だ！

組合：この変更は業務委員会等を開催して説明をしないのか。

会社：労働条件でないので説明はしない。

組合：お金の支給の問題である。制度の変更ではないのか。

会社：教育の業務委員会もあるのでその中で議論もする。

組合：会社の支払う金額に増減はあるのか。

会社：もともと明らかにしていないので、明らかにする考えはない。

組合：現場の社員からすればリニア中央新幹線建設のために節約をしているという声大きい。こういうことは、はっきりさせるべきだ。

会社：目的は、コスト削減を意図してやっているものではない。

組合：われわれの考えとは対立だ。かなりのコスト削減となる。

出向先の休日数、労働時間はJR東海と同様に！

組合：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。

会社：回答したとおり、各企業のそれぞれの経営状況、勤務形態に鑑みて、責任をもって決定するべきものである。

組合：夜勤が連続する業務もある。

会社：出向は当社の社員を雇ってもらっている。何でもかんでも当社と同じ条

件でやれることにはならない。都合の良い出向先はない。

組合：探す努力をすべきである。

会社：探す努力はするべきだが、実際当社と労働条件は違う。当社は、労働条件の水準が高い。

組合：54歳原則出向により出向し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。こうした状況下でさらに休日数が少ないなど労働条件が悪くなることは問題だ。

会社：出向会社の労働条件によるものである。

組合：組合員の声である。また、連続休暇が取れない。J R 東海として連続休暇の制度を導入していただけないかとお願いはできないのか。

会社：そもそもフレームが、出向先の企業がそれぞれ決めるべきものである。できないことである。

組合：これはなんとかすべきである。要望することも必要である。

会社：そのようなことはしない。

組合：対立である。

夜勤が続く過酷な勤務改善を出向会社に求めよ！

組合：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。

会社：当社とは異なる大変な勤務等はあるとは思いますが、出向会社に要望することはことはしない。そういう労働条件も含めて出向にってもらおう。

組合：J R 東海は高齢になっての過酷な勤務に就かせるのか。

会社：何をもって過酷というのか。それぞれの労働条件がある。

組合：夜勤が続く勤務というのは過酷ではないのか。

会社：賃金は当社基準で払っている。十分に賃金に見合う処遇である。

組合：全くそういう考えはないということか。

会社：全く別の企業である。

組合：出向に出た社員の意見は聞いていないのか。

会社：夜間の作業が続くという認識は聞いている。苦勞をしていると認識はしている。先日も雪かき等をした感謝をしている。

組合：高齢者に優しい職場を考えるべきである。社員の体調のことなど出向会社と話はしているのか。

会社：体調の問題等を放置することはない。情報交換等を行っている。体調が悪く、医師の判断が出ればその職に就かせることはできない。

組合：そうなってからでは遅いのだ。会社は、65歳まで安心して働けるために、環境を整えてやらなければならない労使が話をして。出向会社と話しをすべきである。

出向会社の作業手当を支給すること！

- 組合：出向先企業では、その企業で働く社員に対して様々な手当を支給しているが、出向社員に対しては、手当が支給されるべき作業に就いても「出向作業手当に含まれる」として支給されない。会社は知っているか。
- 会社：会社が払うべき手当は払っている。
- 組合：出向作業手当に含まれるということか。
- 会社：賃金項目は出向規定に定めてある通りである。
- 組合：出向会社で働く社員には様々な名手当が付いている。
- 会社：二重取りになるのではないか。作業手当はあるが、その他は労働時間の換算による差を埋めるものとなる。賃金についての労働条件は会社が、担保している。
- 組合：出向作業はそれとして、ＪＲ東海の特種勤務手当のような出向先で作業することで発生しする手当を付けるべきである。
- 会社：賃金は支払われている。
- 組合：それはおかしい。出向先で支払われていた手当が支払われなくなったことはないのか。
- 会社：少なくとも会社から支払われている賃金については、規定通りやっているので変わりはない。後は何があるかは、各会社はどうやっているのかは分からない。
- 組合：出向会社として支給されているものがあるということか。
- 会社：それは分からない。労働の対価としての賃金としては会社が支給している出向作業手当ＡとＢと会社基準の賃金となる。変えるつもりはない。
- 組合：出向先のプロパーの方に支払われている手当が発生するような作業に出向者が従事した場合は手当を支給すべきである。
- 会社：当社の賃金水準が高いところに、出向先で様々な作業をすることで出向作業手当を付けている。変える考えはない。
- 組合：作業を下のだから、出向作業手当とは別に付けるべきである。

年休を取得できる要員確保の求めよ！

- 組合：出向先会社によっては年休が取得できず、冠婚葬祭でも年休が抽選となっている職場がある。知っているか。
- 会社：個別の会社の年休の状況は手元に資料がないので分らない。
- 組合：具体的には、新幹線メンテナンス東海大井事業所である。これは慢性的な要員不足に起因する問題である。解決に向け働きかけるべきである。
- 会社：そのような考えはない。
- 組合：要員措置をしろと言えないのか。
- 会社：基本的には言えない。出向会社の経営権の問題だ。
- 組合：ＪＲ東海の社員が出向をしている。ＪＲ東海の問題でもある。もの言って年休が取れるようにすること。

出せない条件はなくなった3,500円のベア実施を！

組合：回答は、3月12日に行うこと。

会社：今の段階で何日とは言えない。時期がきたら速やかに連絡をする。

組合：賃金について2月28日に第3回団体交渉で賃金引き上げ、夏季手当について議論したが、それから10日が経ったそれ以降の世間動向などで会社の考え方に変化はないか。

会社：基本的なところは、考えは変わっていない。回答まで今の現状、組合との議論、いろいろな要素を考えながら回答に向けて準備をしていく。

組合：マスコミによれば、日産自動車では「ベア3,500円の満額回答の方針」と報道された。「トヨタ自動車や三菱自動車でもベア実施の方向で動いていると報道されている。

会社：当社の賃金水準は高いので、ベアをやらなければいけないという合理的な理由は見だしにくい。他がやったからJR東海もベアをだすとは一概にならない。

組合：自動車以外では大手電機会社もベア実施の方針を打ち出している。世の中の水準が高くなれば相対的に見てJR東海の水準は低くなる。

会社：そもそも高い。

組合：景気も回復基調にある。業績もきわめて順調である。

会社：未来は分からない。

組合：作りあげたものがある。世の中の動向もベア実施に流れている。

会社：世の中の状況も見てきている。当社の水準もある。

組合：であるならば、ベアを実施しないことは成り立たない。

会社：色いろ見ながらやっていく。合理的な理由はない。

組合：であれば、3,500円のベアは可能である。

会社：会社の見解は伝えたとおりである。回答がどうなるのかは分からない。

組合：会社は、恒に上げない理由を主張するが、今日ほどベースアップを実施しない理由はない。

会社：世の中の状況はあるが、やらなければいけないものではない。慎重に考える。

組合：リニア中央新幹線の建設があるからベアを上げない理由にするのか。

会社：労働条件である。だから其れが理由となるものではない。

組合：大きな事業であることは会社も承知している。だからベースアップに慎重ではないのか。

会社：労働条件である。世の中の状況、賃金水準、業績などの要素を加味しながら考えていくものである。ピンポイントで言われて判断するものではない。

労働の対価として、どういう水準が良いのか、どの水準に達しているのかというものを総合的に見て決めていく。加味すべき要素で判断していく。

組合：リニア中央新幹線建設は加味すべき要素に入っている。

会社：未来があるからではなく現状の労働条件どうかということで見えていく。

組合：現段階の会社の考える労働の対価とはどういうことか。

会社：労働することに対して契約して賃金として払っていることである。

組合：組合は、現在の賃金が労働の対価だとは思っていない。今次の要求全てが支払われることだ。

会社：賃金の決定の考え方は今までと変わりはない。

組合：3,500円のベア、夏季手当3.5ヶ月、商品券、諸手当改善は可能である。
ベースアップと夏季手当の比重は変わらないのか。

会社：今までと同じである。業績の方の配分を見るのは期末手当となる。現状の要素を踏まえて回答をする。

組合：私たちの要求通りの回答をすること。

次回団体交渉は、3月13日11時から会社回答が行われます。

以 上