

2015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！ 要求に応えない会社の姿勢に不満を表明！

本部は3月2日、「2015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19号）に基づく、第2回団体交渉を開催しました。

今回は、会社が現時点における回答を示しましたが、その回答は私たちの要求に全く応えていないものでした。会社の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、会社は不誠実な回答に終始したことに本部は「極めて不満である」と表明しました。

また本部は、会社が第1回団体交渉で示した見解について若干の質問を行いました。会社が「賃金交渉に際しては、賃上げに限ったことではなく賃金体系そのものや、さらには設備投資や人材活用等を含めトータルで検討されるべきもの」としたことについて本部が質したところ、会社は「賃金体系の変更なども選択肢の一つとしてある」としました。また「当社の社会的使命や固有の経営課題を考慮すれば経営体力を可能な限り強化しなければならない」としたことについては、「当社の社会的使命は東海道新幹線、在来線を長期にわたり安全、安定的なサービスをもってお客様に提供することである。これを今後も続けることによって経営体力を強化していく」としましたが、「固有の課題」について、本部が「リニア中央新幹線建設が固有の課題ではないのか」と質しても「それも含まれる」と答えるのみで明言を避けました。

会社には私たちの要求に応える能力があります。しかし、様々な理由をもって賃上げを抑制しようとする目論んでいます。こうした策動を許さず、全組合員の力で満額回答を勝ち取りましょう。本部は、要求獲得に向け奮闘していきます。

以下、会社の現時点での回答と主な議論です。

『申第19号』に対する現時点での会社回答

1. 2015年4月1日以降、基本給を全組合員一律6,000円引き上げること。また、回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【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】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が逡減するよう設定する一方で、昇格資格年限Bに到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間が0ならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。なお、標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2015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26日とし、恣意的な夏季手当のカットを行わないこと。また、回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。

【回答】

議論の上、決定する。なお、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. 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とするなど、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およ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。
- ⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。

【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。また、この手当は他の手当と併給すること。

【回答】

(2) の回答と同じ。

(10) 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に基づいて、手当を支給することは考えはない。

(11) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

①5km未満を2,000円から2,600円にすること。

②5km以上10km未満を4,100円から5,400円とすること。

③10km以上15km未満を6,500円から8,500円とすること。

④15km以上20km未満を8,900円から11,600円とすること。

⑤20km以上25km未満を11,300円から14,500円とすること。

⑥25km以上30km未満を13,700円から17,900円とすること。

⑦30km以上35km未満を16,100円から21,000円とすること。

⑧35km以上40km未満を18,500円から24,100円とすること。

⑨40km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。

5. 出向社員の労働条件について、以下の通り改善すること。

(1) 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、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【回答】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定すべきものである。

- (2) 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、各企業がそれぞれの業種、業態等に鑑みて、責任を持って決定すべきものであり、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。

- (3) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事した場合、出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

【回答】

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

6. 60歳定年制について、以下の通り改善すること。

- (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歳までの雇用を保障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歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以上の原則出向を廃止し、本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること。

【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。

- (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、および希望など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の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、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専任社員の年間休日数を150日とすること。

【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およ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年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

③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。

【回答】

専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、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今年度ベースアップを行うなど、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。

④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】

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。

⑤専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。特に在来線乗務員職場では、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで働ける環境を整えるべきである。具体的には、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

異動等を本人の希望によって選択できるようにすること。

【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およ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。

⑥専任社員の私傷病による欠勤期間を180日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑦専任社員の介護休職期間を365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

8. 会社は今年度要員計画についての業務委員会において、休日出勤については在来線で1～2泊程度、新幹線では3泊の休日出勤が発生すると説明した。しかし、新幹線乗務員職場では4泊目の休日出勤が指定されるなど、なし崩し的に休日出勤の拡大が行われている。一方的な休日出勤を解消しない会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って、一方的な休日出勤解消に向けて、以下の通り改善すること。

(1) 休日出勤を直ちに解消する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、会社は基本協約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あるとされており、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) 要員確保のために乗務員の養成数を増加すること。また、養成数の増加を見越した人数を新規採用すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 休日出勤の指定は必ず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. 年休取得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年間20日間の年休を取得させるために、以下の通り改善すること。

(1) 社員から申請のあった年休は全て付与すること。

【回答】

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

(2) 時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

【回答】

(1) の回答と同じ。

(3) 失効する年休は全てD単価で買い上げること。

【回答】

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。

(4) 退職する場合は、退職理由を問わず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】

そのような考えはない。

10. 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。

11. 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る。

12. 回答は、3月18日に行うこと。

【回答】

会社が適切に設定する。

【主な議論】

組合：申し入れの「1. 基本給の引き上げ」「3. 夏季手当」にある「平均基本給額・支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること」に対する現時点の回答はないのか。

会社：「議論の上、決定する」に含まれると考える。議論した上でどのように回答するか検討していく。

組合：「6. (2)」にある「本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること」に対する回答はないのか。

会社：回答に含まれていると考える。

組合：いま会社から現時点での回答を受けたが、諸手当や出向社員の労働条件、60歳以降雇用・労働条件、休日出勤や年休問題について、納得できる回答が全くないではないか。JR東海労は回答に対し極めて不満であることを表明する。会社は議論の中で改善に向け真摯に議論すること。

組合：第1回団体交渉で会社が述べた「発言要旨」で、「経済の好循環について企業による賃上げもその一つとして挙げられている」「しかし賃上げに限ったことではなく賃金体系そのものや、さらには設備投資や人材活用等を含めトータルで検討されるべきもの」とあるが、どのようなことか。

会社：経済の好循環を継続させるための取り組みについて政労使が合意に至っており、賃上げもその一つに含まれているが、会社としてはそのほかにも賃金体系そのものなどについて検討されるべきものと認識している。

組合：賃金体系の変更について考えているということか。

会社：賃上げという選択肢だけでなく、賃金体系の変更なども選択肢の一つとしてあると考える。

組合：具体的に考えていることはあるのか。

会社：現時点で示せるものはない。

組合：「当社の社会的使命や固有の経営課題を考慮すれば、引き続き経営体力を可能な限り強化しなければならない」としているが、「固有の経営課題」とは具体的には何か。

会社：当社の社会的使命は東海道新幹線、在来線を含めた東京～大阪間の鉄道を長期にわたり安全、安定的なサービスをお客様に提供することである。これを今後も続けることによって経営体力を強化していくということである。

組合：固有の課題とは、リニア中央新幹線建設ではないのか。

会社：それも含むということである。

組合：次回団体交渉から具体的な議論を行うが、JR東海労としては今春闘の賃上げについては一律に行うべきであり、格差を付けるべきではないと考えるので、会社は真摯な議論を行うこと。

以上

次回第3回団体交渉は、3月6日（金）13：00から開催します。