



2021年度協約改訂で改善を勝ち取ろうシリーズ⑩

各種手当増額、出向社員の労働条件を改善せよ！ コロナ慰労金の支給と無利子貸し付け制度を設けよ！ 2021年度労働協約改訂第6回団交

本部は本日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善の第6回団体交渉を開催しました。今回は、主に賃金・制度関係と出向社員の労働条件について議論しました。

賃金関係の要求は、配偶者の扶養手当増額、定期昇給の基準昇給額増額と逡減撤廃、割増賃金増額、祝日手当の復活、各種職務手当の増額、乗務員手当のキロ・時間換算の復活、コロナ慰労金、無利子貸し付け制度新設などをあげましたが、会社は全て増額や見直しの考えがないことを主張し、対立しました。

本部は、祝日手当について「年末年始に働いている社員の思いに立て」、乗務員手当について「ワンステップなどで乗務しなかった人と、乗務した人では負うリスクが全然違う。踏切事故など何かあれば書類送検の恐れがある。こんな少ない手当でやってられるかというのが職場の声だ」、コロナ慰労金について「命をかけて業務している。苦労に応えろ」、無利子貸し付けについて「期末手当をまともに払えばこんな要求は出さなかった。ローンで苦しんでいる社員を救済せよ」などと主張しました。

出向社員について、本部は「年間労働時間が1,837.5時間を超える場合の特別措置は、超勤に値することから、A単価(100/100)ではなくB単価(130/100)で支給せよ」と主張しました。会社は「労働時間は出向先会社に合わせている。出向規程にもそう書いてある」と主張したため、本部は「本体と差別されている。本体に合わせて賃金を支給するのは当然だ。規程は問題だから直すべきだ。出向先の会社は本体と労働条件が同等以上の会社にせよ」と反論しましたが対立のままでした。また、出向先会社の休日数が本体より少ない場合、差し引き日数を休日出勤と見なしてD単価で支給せよという要求に対しても同様で、会社は「出向先会社の規程による」と全く譲る気はありませんでした。

出向先会社で発生した問題解決の場について、会社は「指導する立場にない」と主張したため、本部は「問題を起こしているのは天下りしたJR東海の管理者ばかりだ。指導するのは当然だ」と主張しました。