

JR東日本労働組合 SENDAI 情報

JR 東日本労働組合
仙台地方本部

申第2号、5号

「特勤手当未払いについて」交渉

仙台地本は12月14日、申第5号(テクノ本社)、12月17日(仙台支社)「特勤手当未払いについて」交渉を行いました。

山形新幹線車両センターにて業務委託契約を行っているテクノサービス山形南(営)にて発生した「特勤手当未払いについて」、本年4月～8月までの「特勤手当」が未払いとなり、経緯、対策等について議論を行いました。尚、業務委託会社との交渉は初めての開催となります。尚、申5号(テクノ)交渉についてお知らせします。

【株式会社 JR 東日本テクノサービス】

1. 特殊勤務手当の未払いが発生した経緯について明らかにされたい。

㊦ 2021年4月より旧システムから新システムに切り替えの際、特殊勤務手当については、全支給か不支給のどちらかしか設定ができない。今回は全不支給にて設定を行い、その後、事業所ごとに、どの勤務に支給するか別に設定を行うよう本社にて指示を行ったが、本社での確認作業を怠ってしまった。その後、JRの事務センターに誤ったデータが送られた。

㊦ 9月22日、ユニオン組合員が給与明細を見てJRの事務センターに問合せで発覚し、テクノ南営業所が発端であった。現役時代の特勤手当とエルダーになってからの特勤手当については、2019年の乗務員手当改定があった頃から、働く側なりの勉強は行っていた。エルダーの特勤手当は深夜早朝手当プラス乗務手当1時間あたり単価プラス140円に変更になったという認識で計算する下地はあった。その経過の中で、今までの金額より少ないと感じわかった。
未払いの要因として、システムが変更になったことなのか、不具合なのか、それともシステム変更になったことによる人的作業に起因するものなのかについてはどうお考えか。

㊦ 人的ミスである。また、本社での最終的な確認を怠ってしまい、営業所へまかせっきりになってしまった。

㊦ 営業所には乗務員出身の管理者がおらず、特勤手当の概念、認識が薄いことが今回の事象で見えてきた。ましてテクノプロパーの事務担当の方は乗務員の手当については手

を付けたことはないと思う。もう一つに、エルダーの乗務員手当はJRの制度により、JRから出されている。そういうことから現場で手当の認識が深まっていなかったというのが背景にあるのかと思う。

システムの変更ということは、テクノの全ての現業機関にて関わることなので、他の箇所でも発生したものと思う。

テクノの認識として、JRの手当は分からないということはあるのか。

㊦ JRの手当というのは結構難しく、手計算ではできない為、システムに頼っているのが現状である。旧システムでも新システムでも勤務指定さえしっかりされていれば自動的に支払われるものだと思っている。そういうことから初期設定をしっかりやっていたら今回の事象は起こらなかった。

㊧ 報道されている大手銀行でのシステム不具合は大きく取り上げられていることからみれば、テクノとしても人事、賃金システムの変更は大変大きなことである。今回は本社から営業所へシステム変更の指示として出したにしろ、結果的に反映されていなかったことが、私たちから見ればたまたまわかったが、見つからなかったらどうなっていたのかという危惧はある。

他の営業所で先に分かっていたとか、気づきは無かったのか。

㊦ テクノ内の構内運転職場は8箇所あるが、設定が正しい箇所、間違っていた箇所もあった。間違っていた箇所、自ら気づき手入力で直していた所もあった。

㊧ それは、本社は把握していたのか。営業所だけで済まされていたのか。

㊦ 営業所だけで済まされて、本社には報告されていなかった。

㊧ 情報として上がったのは南営業所だけか。未然に防げていたところもあったのか。

㊦ 未然に防げていたところもあったし、調査して分かった所もあった。

㊧ 結果的にシステムには問題がなく、誰がやったということは前提にしないとして人的ミスという認識でよいか。

㊦ 人的ミスとチェック機能が無かったことだ。

㊧ 仙台支社の人事課で12月13日、15日に南営業所に出向き説明を行う。昨日、私が説明を受けた。経過、個人別の金額と精算の仕方について説明があった。こういう形になるまで9月から2カ月半位掛かったが、この間、テクノと仙台支社とのやり取りはどうだったのか。

㊦ 9月22日分かって直ぐ仙台支社の人事課と全体的にどうなのかという確認を行った。次に、原因調査、不支給者の特定とひと月ごとの金額をJR事務センターとの確認を行い、資料ができたのが11月になり、いつ頃支払えるのかを仙台支社と予算を採る為に協議した。そのために、12月の支払いとなった。

組 昨日の説明で、2019年の手当改正時から間違っていないか相当数のデータの確認を取っていた為、時間が掛かったことが説明された。そういうことから大変丁寧に対応して頂いたと思う。

先程、予算を確保するためと言われたが、給与として支払われるべきものが支払われていなかったことについて、予算からの支出からでないとならば不支給分の原資は発生しないのか。

テ 当然支払うべきものだが、前もって取っているわけではないので、予算からの支出になると思う。

組 今回の事象で、テクノ全体でどのくらいの金額になったのか。

テ 200万円位である。

組 遅くなったが、一人ひとりに面談をして対応していただき良かった。

2. 支給されなかった特殊勤務手当の支給時期、支給方法について明らかにされたい。

テ あくまでも JR から支払われるものなので、12月の給与で支払い、その前に個別に説明を行うと聞いている。

組 精算月から9月から5か月分8~10万円位が12月に上乗せして支払われる。高齢者雇用継続給付金を頂いているが、給付額が現職からエルダーになってどのくらい下がったかという低下率によって支給割合が変わる。現在低下率は61%以下になり、月の支給額の15%が給付される。12月にいっきに上がってしまうと支給率が減らされ、人によってはもらえない方も出てくる。そのことを危惧していた。本来、払われるべき適正な乗務手当に対する給付金の差額は一人2,000円/月位下がっている。その部分の返還というのは、JRから離れた部分なのでどうなのかとも思っていた。今回の人事課の説明で、宮城県のハローワークとJRの協議で、あるべき月数の賃金が払われていたものとの差額について、個別に当該社員に通知が来て、返納か給付の手続きが出来るようにしたことが説明された。12月の給与で額面上は合算となるが、本来のあるべき12月分としてだけの収入として支給率が変わらないように調整して頂けることになった。

テ テクノでは月別で報告しているので、おそらくハローワークにも報告がいつているものと思う。

組 分かる範囲で結構だが、標準報酬月額を基に算出されている社会保険等の関係も有るので、今回支給されなかった給付金の関係で変化はあるか。

テ エルダーの収入はテクノに来てないのでわからない。

3. 個別に月別の正当な特殊勤務手当を明らかにし、該当者全員に誠意ある説明をされたい。

テ 営業所所長より説明をさせて頂いた。

組 テクノからの説明は正式に該当者全員に個別に経過、謝罪があり、まだ調査中であることが言われた。精算については検討を凶っている、高齢者給付金や関わる公的給付金についてはなるべく社員に不利益の無いように進めていると説明があった。発覚が9月22日で約1か月以上音沙汰なしであった。私たちとして、賃金未払いという非常に大きな事象、通常、会社であれば労働の対価は最大の労働条件の一つで、支払われていないということは、分かった段階でとり合えず一言あるものと思っていた。現場では、茶飲み話し程度で「見つけてもらって助かった」程度の感覚。先ほど話した乗務手当の認識の薄さも相まったのかと思う。私たちだけが、もやもやした気持ちでいた。1か月経っても何もない為、10月26日に所長に直接どうなっているのかただした。申し訳無かった一言が欲しかった。会社としての意思を出すべきであった。賃金未払いの認識が現場と本社では違っていた。

テ テクノとして調査が終了した時点で所長に説明を行っていただくようお願いした。

組 それはいつ頃か。

テ 10月下旬である。

組 私が所長に直談判した頃だ。

私たちは、はっきりしたことを求めていたわけではない。初動の対応が無かった。賃金は会社との信頼関係のもとに成り立っている。それが一旦欠如してしまったら大変なこと。まず事実関係を伝えることで信頼関係は保てる。このことを伝えたい。説明を受けたのは現場の社員だけだが、退職した方についてはどう対応するのか。

テ 説明しに伺う。JR側では行けないと言っている。JRから内容を聞きテクノが代行して説明を行う。

4. 高年齢者雇用継続給付金、年金の算出額も変更となり、すでに受給している額の影響も考えられる。その対応方について明らかにされたい。

組 年金、標準報酬月額も変わってくる。テクノとして把握できているか。

テ 把握できない。

5. 事象がなぜ長期間チェック出来なかったのか、今後の対策について明らかにされたい。

テ 事務担当を主とした定期的な勉強会を行い、本社の確認作業を行い、再発防止に努める。また、営業所ごとに個別に対応していたことを踏まえ、情報を共有出来るネットワークを構築していく。

組 本社、システムメーカーで定期的なチェックは今まであったのか。

テ 無かった。

組 新たなシステムを導入した際のマニュアル整備が必要なのではないかと思う。

一方で、乗務手当は JR から出されていることから、JR の賃金規定が現場にあれば確認ができるのではないかと。よりどころがない状態である。その為、テクノの規定との違いを説明するにもできない。

組 勉強会を行うのであれば、材料としての JR の規定があった方がいいと思う。あらためて要請はできないか。

テ 必要かどうかを含めて検討したい。勉強会としての資料は JR から頂きたいと思う。現時点では賃金規定その物は JR からもらう事は出来ない。

組 継続して閲覧できる状況にあることを検討して頂きたい。

6. 該当する現業機関を明らかにされたい。

テ 8営業所中、設定ミスがあった個所は5営業所、不払いは3営業所で発生した。

以上

エルダー出向職場の改善は、
本体施策と両輪で進め
働き甲斐のある労働環境を目指そう！