

## 2020年度賃金引き上げ夏季手当第2回団体交渉 到底納得できない！

### 会社が現時点での回答を示す！

本部は2月21日、「2020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22号）に基づく、第2回団体交渉を開催しました。

今団交では、会社が現時点における回答を示しました。しかしその回答は私たちの要求とは程遠いもので、現場社員の苦労に応えるものではありませんでした。

会社の業績は過去最高であり極めて堅調です。それは組合員はもとより現場の社員がより働かされているがゆえの結果です。

会社は今年も賃金の引き上げを抑制し、労働条件も改善しない姿勢です。本部は、現場社員の苦労を無視するこのような姿勢を許すことなく、満額回答を勝ち取るために奮闘します。

以下、会社の現時点での回答です。

#### 「申第22号」に対する現時点での会社回答

1. 2020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。又、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逡減を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施すること。

(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に設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を4として、欠勤**

期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。尚、標準乗数は4以内で会社が決定する。

3. 2020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。また、専任社員についてはプラス5万円を支給すること。尚、支払い日は6月19日（金）までとし、不当な支給額のカットを行わないこと。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。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. 「新人事・賃金制度等」見直しについて、次の通り改善すること。

(1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額（10円単位は四捨五入）とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤回すること。

(回答)

現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の基本給を引き上げる原資に充当することとした場合、60歳以上の賃金は、60歳到達時の70/100となるが、社員がより一層、意欲や働き甲斐を持って働けるよう、会社として更に原資を持ち出して、この比率を75/100とし社員の生涯賃金を引き上げるという提案を昨年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

(2) 「60歳に達した日以降、定期昇給（特別加算は除く）は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。尚、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し、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)

若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正趣旨も踏まえ、60歳以降は一般に生計費が峠を越えつつある一方で、賃金はそれまでの昇格時昇級、および定期昇給により十分に上昇していることに鑑み、60歳に達した日以降、定期昇給は実施しないこととする提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。また、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等級以上の昇格年限（A）である3年経過後、定期昇給額が低減するように設定する一方で、昇格資格年限（B）に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば、1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。尚、標準乗数は「4」以内で会社が決定する。

(3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、60歳に達する日までの間において、すでにライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであるから、これ以降の期間に於いてまでも生活関連的な手当までもを措置する必要はないと考えている。

(4) 「50歳に達した社員」は、全員C1等級以上に昇格させること。

(回答)

昇格や昇給の扱いについては、会社の責任で試験結果、平素の人事考課を総合的に勘案して、公正公平に実施しており、ある年齢に達したからと言って全員を昇格させる考えはない。

(5) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。

(回答)

退職手当累計ポイントを、65歳定年制を前提に再配分するという考えもあり得るが、60歳で基本給が75%になり、管理者については役職定年となるなど従来と働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生のひとつの節目として退職する社員もいるであろうことから、そういった社員が現行制度より不利益とならないよう退職手当制度については現行通りとし、60歳到達時点以降は、原則として退職手当累計ポイントは増加しないこととするといった提案を昨年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

(6) 「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること

(回答)

シニア契約社員は、業務上の必要性、勤務成績等に加え、本人の意欲、能力、健康状態を考慮の上、会社が特に必要と認めた場合に限り、雇用することとしており、そのような考えはない。

(7) 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。従って、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

(8) 祝日手当は廃止しないこと。

(回答)

業務の中身よりも、夜勤、休日出勤などの勤務の特殊性により比重を置いた賃金体系とすることを目的として、割増賃金について準夜勤・夜勤・休日勤務の支給割合を引き上げ、祝日手当を廃止する旨の提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(9) 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150/100とすること。
- ② C単価(夜勤手当)を1時間当たり50/100とすること。
- ③ D単価(休日出勤)を1時間当たり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、処遇向上を図ってきており、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ると考える。又、これに加えて、夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性に、より比重をおいた賃金体系とするため、本年4月からC単価の割増率を45/100、D単価の割増率を160/100とするなどを、昨年2月より貴側へ提案しているところであり、現段階に於いては、これらを更に引き上げる必要はないと考える。

(10) 準夜勤手当400円を500円とすること。

(回答)

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の見直し」に際し、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ほか、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たことに加えて、本年4月から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系とするための提案を昨年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれら諸手当の支

給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(11) 非常呼出手当の支給について

- ①深夜時間帯を全て含む場合、4,000円を10,000円とすること。
- ②準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。
- ③前各号以外の時間帯の場合、2,000円を5,000円とすること。

(回答)

(10) の回答と同じ

(12) 駅係員手当

- ①輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者（ウに該当する者を除く）…月額18,000円を月額40,000円とすること。
- ②営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者（ウに該当する者を除く）…月額10,000円を月額20,000円とすること。
- ③乗務員として一定経験を有する者…月額30,000円は月額50,000円とすること。

(回答)

(10) の回答と同じ

(13) 乗務員手当

- ①列車長として指定された者（カ及びキに該当する者を除く）…月額55,000円は月額130,000円とすること。
- ②ア.車掌長として指定された者（カに該当する者を除く）
  - イ.EC及びDCの免許を所持し、ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められる主任運転士、指導運転士及び運転士（カ及びキに該当する者を除く）…月額53,000円は120,000円とすること。
  - ウ.（ア）車掌の兼務発令を受けた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く。）
    - （イ）EC及びDCの免許を所持する主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）
    - （ウ）ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）…月額51,000円を月額110,000円とすること。
  - エ.主任運転士、指導運転士、運転士、主任車掌、指導車掌、及び車掌（前ア～ウ、カ及びキに該当する者を除く）…月額48,000円を月額100,000円とすること。
  - オ.運転士見習及び車掌見習…月額40,000円を月額50,000円とす

ること。

カ. 内勤担当として指定された者…月額34,000円を月額45,000円とすること。

キ. 専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士及び運転士…月額30,000円を月額45,000円とすること。

(回答)

(10) の回答と同じ

(14) 車両・工務係員手当

① ア. 運転関係業務教育訓練取扱細則に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係

イ. 乗務員点呼を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額13,000円は月額30,000円とすること。

② 保守用車使用取扱細則に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則に規定する保守用車等の運転者として指定された車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額11,000円は月額30,000円とすること。

③ 車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任、車両技術係、施設技術係、電気技術係、車両係、施設係及び電気係の職名にある者（前各号に該当する者を除く）…月額10,000円を20,000円とすること。  
また、交番検査従事者は 月額40,000円とすること。

(回答)

(10) の回答と同じ

(15) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

① 5 k m未満を2,000円から 2,600円にすること。

② 5 k m以上10 k m未満を 4,200円から 5,400円とすること。

③ 10 k m以上15 k m未満を 7,100円から 8,500円とすること。

④ 15 k m以上20 k m未満を10,000円から11,600円とすること。

⑤ 20 k m以上25 k m未満を12,900円から14,500円とすること。

⑥ 25 k m以上30 k m未満を15,800円から17,900円とすること。

⑦ 30 k m以上35 k m未満を18,700円から21,000円とすること。

⑧ 35 k m以上40 k m未満を21,600円から24,100円とすること。

⑨ 40 k m以上を24,400円から27,200円とすること。

(回答)

(10) の回答と同じ

(16) 福利厚生等について

①家族用社宅の居室使用料について、「満35歳に達している場合の所定料金を2倍、満40歳に達している場合の所定料金を2.5倍とする。」を撤廃し65歳定年まで、所定料金で社宅に入居できるようにすると。

(回答)

そのような考えはない。

今回、家族用社宅の居室使用料の加算適用、退去年齢をそれぞれ5歳ずつ引き下げたのは、前回（平成25年）の改正において居住資格の適正化を進めたものの、依然として一部入居者が長期にわたり居住する傾向が続いており、家族用社宅の需給に影響を及ぼしていることから、居住要件の適正化を一段と進める必要があると判断したものである。

②「持家取得一時金300,000円を新設し、新たに持家を取得した満40歳未満の社員に支給する。」とあるのを改めて、「持家取得一時金300,000円を新設し、新たに年齢を問わず、持家を取得した全社員に支給する。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。持家取得一時金の支給要件金額は、当社の持家取得平均年齢や持家住宅補給金の支給期間、今改正による影響や効果などを総合的に勘案して設定したものである。

## 5. 通勤関係について

(1) 災害等で、交通機関の不通等で出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

(回答)

出勤にあたっては、安全最優先の考えに基づき、気をつけて出勤するように指示している。就労義務のある日で、結果的に出勤出来なかった社員については、障害休暇を付与するなど適切に対応している。又、あらかじめ出勤出来ないことが分かっている社員については、勤務変更等も含めて検討する。

(2) 自動車通勤において、不可抗力により出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

(回答)

(1)と同じ回答

(3) 始業が早朝、終業が深夜になり、所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は会社の宿泊施設を利用させるか、異経路の交通費を実費で支給すること。

(回答)

異常時における社員の出退勤については、列車の運行状況や勤務等を勘案して、それぞれの勤務箇所にて適切に対処している。個別の対応方については、地方で議論していただきたい。

#### 6. 出向社員の労働条件について

(1) 54歳以上の原則出向を廃止すること。また、54歳以上の原則出向を廃止されるまでの間、54歳以上の原則出向を行う場合は本人の同意を得たうえで、出向先は関連会社とすること。

(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た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。又、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、能力及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いない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考える。

(2) 社員の出向規程における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が1837.5時間を超える場合とあるものを、出向先で乗務員を行う場合については1715時間を超える場合とすること。

(回答)

出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間との差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

(3) 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に鑑みて決定したものを適用すべきものである。

(4) 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。

(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に鑑みて責任を持って決定すべきものである。

(5) 出向先会社の年間休日数が120日に満たない場合は、その日数分を賃金で支給すること。

(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に鑑みて責任を持って決定するべきものであるが、出向先の会社との所定労働時間に差異があり、出向先における年間所定労働時間数が 1837.5 時間を超える場合は、賃金の特別措置を実施している。

(6) 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ても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。

## 7. 福利厚生等について

### (1) 健康診断について

①受検日時の予約は、希望する時間に予約がとれない等、利便性が悪化している。健康診断の予約制をやめること。

(回答)

事前予約制を導入し、日毎及び時間毎の受検者数を平準化して混雑緩和を図ることは、多くの社員が要望しているものと認識しており、社員の更なる利便性の向上につながるだけでなく、問診時間の十分な確保等と合わせて、健診の質的向上を図ることができると考えており、事前予約制をやめる考えはない。

②遠隔地で受検せざるを得ない職場では、日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

(回答)

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内に受診せざるを得ず業務に支障がない者に対して勤務免除で受診することを認めること以外に特別に措置することは考えていない。

③現行日勤で勤務免除されていない勤務も、勤務免除で受検できるようにすること。

(回答)

②と同じ

④受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。

(回答)

各健診会場は対象箇所ごとの社員数を基に健診体制をとっているため、指定された会場で受検されたい。

⑤石綿検診は、退職後も会社が責任を持って行うこと。

(回答)

アスベストに関わる特殊健康診断については、これまでも対象者に対し、年に2回実施してきている。又、退職者に対しては健康管理手帳の交付手続きに際し、本人から申し出があった場合に事業主として作業履歴証明等の所定の手続きを行っているところであり、すでに十分な対応を実施してきているところである。

(2) SASについて

①全ての検査費用を会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。

(回答)

睡眠検査については必要な検査費用はすでに会社が負担しており、これ以上の負担を行う考えはない。又、精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間・場所を会社で指定していることから労働時間としている。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

(回答)

健康管理は個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は、個人が負担することとしている。睡眠検査に関しても精密検査を含めた検査の費用は会社で負担するが、精密検査の結果、治療が必要になった場合は、自己負担としている。

③SAS検査を受診できる病院を更に増やすこと。

(回答)

SASの精密検査の医療機関については、精密検査等のレベルを確保しつつ、比較的時間を要さず検査できる病院を指定している。

④名古屋セントラル病院で、社員が優先してSAS検査を受診できる

ようにすること。

(回答)

名古屋セントラル病院については設備や要員等の面から、社員の診療を優先する考えはない。

⑤ 1度無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したことを自覚し、2回目の検査を希望した時はこれを認めること。

(回答)

そのような考えはない。

(3) 脳ドックについて

①脳ドックは、受検条件が決められているが、35歳以上の社員は全社員が受検できるようにすること。

(回答)

健康管理は本来自助努力で行われるべきものであり、会社はこれを支援する立場である。特定保健指導の対象であるにもかかわらず指導に参加していない者や、喫煙者、人間ドックを受検していない者については、会社の立場及び社員の健康の保持、増進を推進する観点からも、脳ドックの補助を受ける前にまずは自ら健康管理のための取り組みを行ってほしいと考えており、条件を見直す考えはない。

②脳ドックは受検年齢も決められているが、最初の受検は本人の希望とし、以後3年毎に受検が出来るようにすること。

(回答)

①と同じ

(4) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余儀なくされるケースが多い。そして結局受検することができないことも起きている。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか又は優先的に年休を発給すること。

(回答)

人間ドックはあくまで任意で受診するものであり、人間ドックの受診募集には十分期間が設定されており、仮に予定日に勤務が入った場合でも予約を変更することで対応は可能と考えられる為、人間ドックの受験日に優先的に休日を指定し年休を発給する考えはない。

(5) 依然として旅客による社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する女性社員の割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な

課題となっている。「第三者暴力への特別保障」にとどまらず、医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

(回答)

「第3者暴力への対応」については、再発防止のためにも毅然とした態度で対応すべきと考えているが、被害届や告訴の手続きは、被害を受けた社員自身が行わざるを得ない。管理者向けのマニュアル等の整備や階層別の研修において社員への教育を実施し、管理者がフォローする体制を構築してきた結果、告訴被害届の提出といった毅然とした対応も定着しつつある。

8. 専任社員の雇用条件及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高年齢法の趣旨に踏まえ、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歳の年度からの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)

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。

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 専任社員の労働条件については、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歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。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を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り、近距離通勤の職場への転勤を実現すること。

(回答)

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。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。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

- ② 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。

- ③ 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。

④ 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。尚、賃金水準については昨年度に引き続き今年度もベースアップを行う等、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いる。また、専任社員の基本給の更なる引き上げを、昨年2月より貴側へ提案しているところであり、現時点に於いてこれを更に引き上げる考えはない。

⑤ 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年以上2,500,000円とすること。

(回答)

契約満了報労金については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おり、現在の区分や支給額を変更する考えはない。

⑥ 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを措置する必要はないと考えている。

⑦ 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)

専任社員の雇用契約期間を考慮し規定しているものであり、これを変更する考えはない。

⑧ 専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

(回答)

⑦と同じ。

⑨ 専任社員の社宅使用料は低額にすること。

(回答)

専任社員であることをもって使用料金を低額にする考えはない。

⑩ 専任社員の住宅保証制度を設けること。

(回答)

60歳到達までに、将来の住居に備えるための十分な制度を設けていることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えている。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

9. その他について

(1) 臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。

(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る。

(2) 私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、ワンステップ活動等での出張等にかかる人数を必要要員として要員化すること。

(回答)

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって確保しているところである。

教育訓練や養成に必要な人員、あるいは様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定している。

(3) 本人の同意なきワンステップ活動はやめること。

(回答)

ワンステップ活動は、自らの職場の課題を創意工夫で課題解決を行うことを業務として指定するものであり、廃止する考えはない。

(4) 本人の同意なき休日出勤が発生している間は、ワンステップ活動は停止すること。

(回答)

(3) と同じ

(5) 年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して会社が買い上げる等の処置を行うこと。

(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、そのような対応を行う考えはない。

(6) 退職する場合は、年休及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。

保存休暇は、法定を超えた内容を会社が規定したものであり、この取り扱いを変更する考えはない。

(7) 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。

(回答)

休日指定予定日については、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しくなっていたことから、制度が概ね安定的に運用されている各運輸区所を除いて廃したところであり、これを改める考えはない。又、勤務の指定については、就業規則の定めに基づき適切に実施している。

(8) 時季変更権を行使する際は、対象社員に理由を明確に通告すること。

(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。

(9) 新幹線の運転士は平成30年4月から、交番月と予備月の年間の割合が交番月4ヶ月、予備月が8ヶ月となる。これでは在宅休養時間が守られない月が多いということになる。従ってこのような運用はやめ、交番月を年間で多くすること。予備勤務指定については交番に準じて、在宅休養時間を確保すること。

(回答)

在宅休養時間に関する規程は乗務割交番作成上での定めであり、予備勤務者について適用となるものではないが、できるだけ配慮していく考えである。

(10) 新幹線N700系車両の交番検査の検査周期が、30日又は3万kmから45日又は6万kmに延伸された。2017年1月25日に起きた「のぞみ31号部品落下事故」や2017年12月11日に起きた「のぞみ34号台車亀裂事故」などの台車歯車箱のトラブルや台車関係の安全を脅かす非常に危険な事態が連続して発生している。安全を何よりも優先するために、交番検査の検査周期は30日または3万kmに戻すこと。更に台車検査の検査周期も元に戻すこと。

(回答)

そのような考えはない。尚、N700系以降の交番検査周期延伸は、使用実績、検修実績による証明、試験車両による証明により周期延伸が可能であることを証明しており、検査周期を元に戻す考えはない。

(11) 新幹線車掌の2人乗務を撤回し、3人乗務に戻すこと。

(回答)

新幹線車内業務の見直しについては、順調に定着していると認識しており、見直す考えはない。

(12) 在来線に導入したタブレットは問題点が多く安全を阻害している。問題が改善されるまで取り扱いを中止すること。

(回答)

安全性の向上と輸送障害への対応の迅速化を目的として導入したものであり、そのような考えはない。

(13) 仕業検査車両所では請負会社であるSEKと契約しているが、偽装請負防止の観点から、JRが行う作業とSEKが行う作業を区別して社員に周知徹底すること。

(回答)

偽装請負とは、「請負契約において請負側の作業員に対して、現場での作業内容指示を発注者側が行うような請負体制」のことを言うが、労働局との間でも法令違反はないことを相互に確認している。従って偽装請負にあたる作業はないことに加え、社員に対して必要な周知は行っており問題はない。

(14) 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務づけられている職場では、制服の更衣時間を労働時間とすること。

(回答)

更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かと言った、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下でないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

(15) 規程の訂正時間は労働時間とすること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

(16) シニア契約社員制度については、出向している専任社員もシニア契約

社員として65歳以降も出向先で働けるように制度を改善すること。

(回答)

シニア契約社員制度は、要員需給の必要がある現業機関を対象としており、出向先会社までをその対象とする考えはない。

(17) 労使間で労働協約及び就業規則等の解釈について対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。又、ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。

(回答)

団体交渉の開催については協約の定めに基づき、適切に判断している

(18) J R 東海労組員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

(回答)

そのような考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去から労使間の議論においても明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

(19) 会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。又、東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

(回答)

東京地区はすでに便宜供与を行っている。又、現在三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。

(21) 回答は、3月9日(月)までに行うこと。

(回答)

会社が適切に設定する。

以 上