

全て対立で団交日程終了！ 持ち帰り検討！

2023年度労働協約改訂及び労働条件改善 第9回(再申し入れ)団体交渉

本部は9月19日、2023年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ(『申第5号』)の第9回団体交渉を開催しました。今団体交渉では、新幹線乗務員の行路の問題、出向社員・専任社員の労働条件改善、54歳原則出向の廃止、祝日手当の復活、リニア建設の中止、災害時における労働時間の問題などについて議論しました。

会社は、社員の切実な要求に全く耳を傾ける考えはなく、全てにおいて対立し、今協約の団体交渉の日程は終了しました。本部は持ち帰り検討としました。

以下、主な議論内容です。

再申し入れ項目の回答

1. 新幹線職場における乗務員勤務制度に基づいた扱いについて

(1) 一勤務の制限で1勤務の労働時間は16時間を限度とすること(深夜は14時間)。及び行先地の行路表に記載されている労働外時間は6時間30分以上確保すること。

【回答】

現行の規程で特に問題はなく。そのような考えはない。なお、行先地における休養等に必要な時間は確保している。

(2) 日勤の2行路からなる居流し行路については、1勤務の泊行路として作成すること。2日目の退出は17時までとすること。

【回答】

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく、食事時間や休養時間との関連もあることから、拘束時間の制限を設けることは考えていない。

(3) 東京から新大阪のホーム折り返しは、一切やめ休憩時間をとらせること。

【回答】

行先地における休養等に必要な時間は確保している。

(4) 在宅休養時間について、公休及び特休の前の勤務終了時刻は、前日の18時以前、次の勤務開始時刻は翌日の8時30分以降をそれぞれ標準とすること。

【回答】

必要な在宅休養時間については、十分に確保されていると考えており、そのような考えはない。

2. 出向社員の労働条件について

(1) 54歳以降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歳以降の原則出向を廃止すること。また、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって本体に戻すこと。

【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。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はいない。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ている。

(2) 社員の出向に関する協定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1,837.5時間を超える場合は超勤手当（D単価）として支給すること。また、出向先で乗務員として業務を行う社員については、1,715時間を超える場合は超勤手当（B単価）として支給すること。

【回答】

出向先における年間所定労働時間数が1,837.5時間を超える場合は、基本給、調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。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。また、JR本体より休日数が少ない場合の措置として、差

し引き日数に相当する労働時間をD単価（休日出勤）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踏まえて責任を持ってすべきものである。出向先における年間所定労働時間数が1,837.5時間を超える場合は、基本給、調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。

3. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

（1）区分「専任V」を廃止すること。

【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）専任社員の勤務形態は、賃金と年齢を考慮したものとする。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、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、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。

4. 割増賃金として祝日手当を正月の3ヶ日を復活させ、単価は1時間当りの賃金額に50/100を乗じたものとする。

【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等の見直し」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、令和2年4月の制度改正からより昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系に見直したことから、現段階においてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

5. リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境を破壊するものである。従って、建設を直ちに中止すること。

【回答】

中央新幹線の最大の目的は、東海道新幹線の将来の経年劣化と大規模災害に対するリスクに備えることであり、これは、日本の大動脈輸送をより力強く担

うという当社本来の使命を果たしていくために不可欠な計画である。健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂する。2021年4月に開示した工事費の増加を踏まえても、健全経営、安定配当を堅持しつつ、プロジェクトの推進が可能であることを確認している。今後とも健全経営と安定配当を堅持することを大前提に、工事の安全、環境の保全、地域との連携を重視して、建設を完遂していく考えである。

6. その他

- (1) 年休は欠勤ではない。従って勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合も診断書の提出は不要とすること。さらに、診断書以外で入院期間・手術予定など証明できる書類で充分対応可能であるため診断書の提出の強要はやめること。

【回答】

会社は就業規則に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも、休養見込み期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先的に年休を取得できるように配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。なお、年休は欠勤に含まれる。

- (2) J R 東海労組組合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。

- (3) 新型コロナウイルス慰労金として、1人10万円を支給すること。

【回答】

当社は指定公共機関としての社会的使命を果たし続ける必要がある。新型コロナウイルス感染症の影響下において、社員が安全・安定輸送の確保や各種施策の推進に尽力していることは理解するが、現下の状況において新たに慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

- (4) 災害等の異常時において、労基法第34条に則り、労働時間6時間を超える場合には45分の休憩時間、8時間の場合1時間を与える取り扱いをすること。また、勤務終了後や勤務終了直前に休憩時間を指定することは労基法34条の休憩時間としては認められない。そのため休憩時間は、あらかじめ行先

地で取らせること。

【回答】

休憩時間の付与については、法令に則り適切に対応している。

乗務員勤務作成規程すら守らない会社！

組合：会社は、1 勤務の労働時間が16時間（深夜は14時間）を超えて良いとしているが、何に基づくものなのか。

会社：臨時行路で、行路作成上やむを得ない場合である。

組合：1 勤務の制限は16時間を超えてはいけない。これは例外条項に該当するのか。

会社：基本的には16時間を限度とするが、ただし書きがある。「なお、この制限によらないことがある」としている。ルールだ。

組合：それは、例外条項だと認めていることだな。

会社：だとしたらどうなんだ。

組合：例外条項は使ってはいけない。制限が定められている。

会社：基本の文章があって、なお書き、ただし書きがある。

組合：「行き先地で連続6時間ある場合は」というのは例外条項だ。1 勤務の制限にかからない。従って、臨時行路をつくる場合は、「乗務員交代が困難な場合」などと議事録確認がされている。例外にどうしても行路が組めない場合に、基本行路でつくってはいけないということを主張しているのだ。16時間（深夜14時間）は制限項目だ。在宅休養時間も同様。予備でも制限項目の趣旨を尊重して、心がけなければならない、と会社自ら言ったことだ。何のために1 勤務の制限時間をつくったのか。

会社：基本があって、例外がある。

組合：例外を基本に当てはめることはよほどのことだ。

会社：原則は。

組合：だから、原則で行路をつくるべきだ。

会社：定期行路で16時間を超えているのか。

組合：そうだ。東二運では4行路、東一運では5行路ある。国鉄時代から制限を超えてはいけないということが、歴史的にも今の乗務員勤務制度に継承されているはずだ。会社は制限項目ということで縛りをかけている。守らなければいけない領域だ。その点はどういう見解か。

会社：……。

組合：ウンとは言えなかったら、後程窓口の場などで回答せよ。

会社：具体的に行路の特定ができていないので、今は申し上げられない。本部本社間で議論すべきことは原則の部分であり、運用の部分は個別に持ち合わせておらず議論できないので、何かで連絡をする。

組合：本社は制度を守らなければならない。労使で話合ったことが反故にされ

ているのだから、守るべきだと言いたい。

会社：例外規程を定めて、基本協約を締結してきた経緯からすると、例外規程を運用することはあり得る。例外を乱発して、例外が原則になることはない。

組合：4分の1が例外である。乱発としか言いようがない。現行の規程で問題ないという認識か。

会社：原則と例外が列記されている。問題ない。

組合：居流し行路は泊行路として作成しないということか。

会社：交番作成で議事録確認したと思うが。

組合：予備枠で入っている。

会社：交番ではない。

組合：予備でも交番に準じてつくるべきだ。

会社：休養時間の配慮はする。

組合：予備勤務に就く行路、交番作成、制限項目の適用について、制限項目の趣旨を尊重して心がけなければならない、というのが会社の解説だ。そして、議事録確認で1勤務の泊行路として扱うことになっている。現実これができるいない。

会社：居流し行路の議事録確認の勤務がどこに紐付いているのかというと、第3条で確認されている、1勤務の制限に関して。第3条は交番作成規程によるもので、予備は違う。ただ、予備だから何でもやっていいとはならず、休養時間には配慮している。

組合：泊行路として作成しなくても問題ないかという確認である。心がけると謳っていて、1つや2つなら目をつぶるが、頻繁に居流しがある。

会社：付いているときもあれば、付いていないときもあるのでは。交番の部分であり、作成基準に基づき行路を作成している。

組合：交番作成規程には、予備行路も規程の制限項目の趣旨を尊重し心がけなければならないと謳っている。

会社：配慮してつくっている。

組合：居流しは東二運で運転士66回、車掌32回ある。これでは在宅休養時間が取れるわけがない。組合からすれば、拘束時間で縛りをかけろというのが意見だ。予備だから良いというものではない。何のために議事録確認を結んだのか。

会社：貴組合とは議事録確認を結んでいない。基本協約を結んでいないから、解約された状態だ。

組合：乗務員・社員の立場からすれば、議事録確認に基づくものだ。

会社：議事録確認を前提に話をするのなら、かけ離れている。

組合：そうやって、逃げるのだな。東海労は基本協約を結んでいないから、答えないと言うんだな。

会社：乗務員勤務制度の解説書に基づいたとしても、予備勤務に就く者につい

ては、交番作成規程の趣旨に則って、心がけるとなっていて、配慮はするがどうしてもそうならない場合もある。

組合：配慮で居流しを100回もあるというのか。

会社：絶対値が分からない。1人当たりだと月1回あるかどうかで、負担にはならない。

組合：そういう話ではない。休日前の勤務終了は18時以前、次の出勤は8時30分以降とするのが在宅休養時間の確保とされ、これも制限とされているが、これも守られていない。特休の前後に遅い終了、早い出勤が指定されているのも問題だ。

会社：原則があって、例外がある。

組合：行路自体が厳しく、在宅休養時間も取れない。制度の規程を守るべきだと言ってるだけだ。

会社：配慮はしている。

組合：していない。東京～新大阪のホーム折り返しをやめて、休憩時間を入れること。ホーム折り返しができるという根拠は何か。

会社：異常時でやむを得ない場合はある。

組合：異常時であっても、行路作成規程の趣旨に基づいて対応するのは当然だ。乗務員の健康・命、安全に関わる問題だ。

54歳原則出向は死文化している！

組合：54歳原則出向は死文化している。廃止せよ。

会社：幅広く雇用の確保、グループ会社での技術力で貢献している。条文は有効に活用されている。

組合：有効には機能していないという認識だ。

会社：グループ会社で人材が確保できない中で、技術力を持った当社の社員が出向することで、一体となって仕事ができている。

組合：技術力を持った社員なら、本体で活かすべきだ。

会社：幅広く雇用確保という観点で行っている。要員需給上、なかなか難しい。

組合：本体での技術継承、将来の労働力不足を考えるべきだ。対立。

組合：出向先の労働時間、賃金は本体に合わせるべきだ。労働時間が本体より多く設定されていれば、超勤分はD単価で払うべきだ。年間休日も少ない分もD単価として支払うべきだ。

会社：特別措置で保証している。

組合：社籍はJR東海だから、賃金と労働条件は本体に合わせるべきだ。

会社：所定労働時間の差違に着目して、特別に措置している。変更する考えはない。

組合：対立。

専任社員は理不尽な扱いをされている！

組合：専任社員は、退職してリセットしたのだから区分のVは廃止せよ。

会社：従前の雇用制度があり、該当しない方を新たに雇用することになったので、そのような考えはない。

組合：対立。

組合：専任社員は体力が低下している。疲労回復のために休日は年間150日にせよ。

会社：社員と同様に勤務するため、意欲と能力を有する者を雇用している。高齢を理由に休日数を増やす考えはない。

組合：同じ仕事で賃金は半分以下では理不尽だ。管理者でさえ言っている。嫌なら辞めろという姿勢だ。

会社：専任も貴重な人材ではあるが、年齢を理由に休日を増やす考えはない。

組合：対立。

せめて正月の三ヶ日には祝日手当を付けろ！

組合：祝日手当を復活させよ。夜勤手当を厚くしても、実感がない。せめてJR東日本のように正月の三ヶ日は手当を付けよ。

会社：手当の見直しを行った。より広く社員に報いるように手当改正を行ったばかりで、祝日手当を出す考えはない。

組合：どこが報いているというのか。

会社：率を増やしているので、報いている。

組合：祝日手当の減額の方が多い。全体の賃金は減った。

会社：相対的には損はしていない。勤務の入り方によっては、そういう状況になる。

組合：損はしている。祝日に勤務することは特殊性がある。今度の年末年始から「のぞみ」は全席指定席で運行するということは、特殊性があることだ。

会社もそういう認識だろう。

会社：乗客の利用が多いということと、手当はリンクしない。特殊性よりも、広く社員に報いることに舵を切っている。

組合：せめて正月の三ヶ日は考えないのか。

会社：正月でも祝日全般でも、考え方を元に戻すことは考えていない。

組合：非現業の人は正月も祝日も休めるが、現場は違う。対立。

リニア建設は直ちに中止せよ！

組合：資金調達の見通しが立っていない。あまりにも不透明すぎる。経営が傾いたら本末転倒だ。リニア建設は中止せよ。

会社：直近の物価上昇を踏まえても、7.04兆円の工事費で収まると試算している。健全経営・安定配当を大前提として、プロジェクトを進める。

組合：諸問題が山積している。その問題も将来的には更に問題となる。対立。

組合：年休は欠勤ではないというのが組合の認識だ。25日の勤務発表後は診断書は不要だ。

会社：会社の見解は、年休は欠勤に含まれる。就業規則に基づいて、傷病により5日を超えて欠勤すれば、診断書の提出を求める。

組合：25日の時点で年休が出ている。25日の勤務発表後とは違う。明らかに、診断書は要らない。

会社：傷病を理由とする年休に対しては、付与するように配慮している。

組合：対立。

組合：1人でも組合員がいる職場は、組合掲示板を付けよ。会社の一方的な取り決めは認めない。労働協約第16条にもあるように、宣伝・報道・告知という役割がある。

会社：便宜供与は、会社が便宜的に貸しているものであるため、貸し出すための合理的な基準を設けている。全ての組合と同じ基準で運用している。貴組合に特別な扱いをすることはできない。

組合：1人でも設置しないというのは、組合弾圧であり不当労働行為だ。

会社：特定の組合だけ優遇することはしない。

組合：1人でも付けるべきだ。対立。

組合：コロナ慰労金10万円を支給せよ。

会社：社員の皆さんには感謝している。それを慰労金としての制度を設ける考えはない。期末手当のときの回答説明で、コロナの慰労をしている。その上で支給額を決めている。

組合：安定的支給ベースの金額だ。コロナ慰労の分は入っていない。感謝の気持ちがあれば、安定的支給ベースプラスαだ。

会社：超勤の決算の状況を見てもらえば、まだまだ回復の途上にある。

組合：年末手当でプラス10万支給せよ。中間決算がそろそろ出るが、相当好調だろう。対立。

出勤直後、勤務終了直前の休憩時間指定は違法だ！

組合：労基法では労働と労働の間に休憩時間を取ることが定められている。異常時に、出勤即休憩だとか、長時間乗務で終了間際に休憩時間が指定された。このような取り扱いはやめろ。

会社：異常時は、さまざまな要素が輻輳する。そのような中でも、乗務員の休憩時間は労働時間の途中で付与することは、これまでも、これからも行っていく。

組合：労基法施行規則第32条には、乗務員は休憩時間を与えなくてもよいと謳われている。これを適用すれば、終了点呼直前に休憩しなくても良い。

会社：該当させるかどうかの要件がある。乗務員が等しく該当するとは限らな

い。

組合：運用で会社が勝手に決めて良いということか。

会社：できない。施行規則第32条には、休憩時間が取れない業種のことをいっているのではないか。32条を適用すれば、乗務員は一切休憩時間を取らせなくなる。

組合：正確には休憩時間とはいわない。労働外時間だ。かつては、休憩時間も労働外時間もなかった。就寝時間は別として、そのような概念はなかった。乗務員勤務制度の解説によると、「行路作成の結果、行先地において労働時間以外の時間が発生することになるが、この時間については休憩時間という指定はしないものの、その時間は休憩時間と同等の性格である」と謳っている。施行規則第32条に照らせば、終了間際に休憩時間を指定しなくても良いことになる。

会社：常態的のことをいっているのでは。

組合：異常時は関係はないということか。

会社：異常時だけ適用することにはならない。

組合：対立だ。乗務員勤務制度の解説によると、「行先地とは、1勤務の中間において乗務のため他の列車を待ち合わせる箇所をいい」と謳っている。勤務終了間際の休憩時間の指定は、他の列車を待ち合わせることにしない。列車ではなく点呼を待っている。この点はどうか。

会社：言っている意味が分からない。

組合：行先地は休憩相当の時間をもらうところだ。

会社：それは自箇所のことか。

組合：行先地は自区所であっても、他区所であっても同じ。時間がある箇所のことだ。例えば、東京運輸所の乗務員が三島折り返しで東京に戻ったとすると、東京が行先地だ。他の列車を待ち合わせるために東京にいれば、東京が行先地。沼津運輸区の乗務員が御殿場を往復して沼津に帰ってくれば、沼津が行先地になる。沼津で労働外時間がある行路はいっぱいある。全ての乗務が終了し、職場に帰ってきたところは行先地には該当しない。勤務終了間際に休憩時間を指定することは、この解説にも違反することだ。

会社：労基法の定めで休憩時間を指定している。終了間際の休憩を指定しても問題ない。

組合：条文を素直に読めば分かるはずだ。終了間際に1時間休憩したばかりに、帰宅のための電車に乗り遅れたらどうするのか。乗り遅れても休憩を取らせるのか。

会社：仮定の話はしない。休憩時間は絶対に付与しなければいけない。

組合：乗務員の労働外時間は正確に言えば休憩時間ではない。労基法上の休憩時間とは違う。労基法施行規則は守らなくても良いということを確認するぞ。

会社：守らないということではなく、必要な休憩時間を労働時間の途中に取得

していただくことだ。

組合：途中に付与するという意味は、乗務のため他の列車を待ち合わせる箇所と謳っているではないか。終了点呼を執るためにとは書かれていない。

会社：……。

組合：労働外時間が入るところは、次の列車を待ち合わせるところだ。東京から新大阪に遅れて着いたら、休憩は新大阪で取るということしか方法はない。

会社：……。

組合：対立。

組合：元に戻るが行路作成にあたり、1日平均7時間15分を上限として取り組む、と会社は言っている。1日9時間にも及ぶ行路がある。こういう行路は組めることができるのか。

会社：平均ならできる。

組合：10時間でも11時間でも良いということだな。全て対立を確認して議論を終了する。

会社：基本協約は締結していないが、どの部分を反対しているのか。

組合：昨年同様、54歳原則出向、職務手当も、退職ポイントも、昇格制度も全般的にそうだ。

会社：会社としては労働条件部分も結んで、基本協約を締結していただきたい。

組合：全部対立している。要求は1つも解決していない。持ち帰り検討とする。

以 上