

2024年度労働協約改訂及び労働条件改善 第5回団体交渉

本部は9月4日、「2024年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第5回団体交渉を行いました。今団交では、乗務員勤務制度の通り乗務割交番・予備勤務を作成をすることを強く迫りました。特に、乗務員の拘束時間や労働時間が疲労の限界を超えている状況を訴え在宅休養時間の拡大を訴えました。

さらに、人事考課D判定2回連続で降格・降職する制度の問題点やワンマン運転の労働時間の換算や出向社員の労働条件、福利厚生など鋭く対立をしてきました。手当では、祝日手当の復活を強く迫りました。

忌引き休暇の起算日を変えろ！

組合：忌引休暇について代替え者がいなくすぐに帰せない場合がある。その場合は、翌日から忌引休暇とできないのか。

会社：基本的には、喪を知った日からということで、起算日を変えることは考えていない。

組合：対立。

連続休暇の制限をなくせ！

組合：連続休暇は年2回できるようにすること。会社は、本人が年休で休むわけだから年2回でも構わないではないか。

会社：事業運営をしっかりとやっていくということから出面をしっかりと確保するという必要がある。勤務繰配を考えていくと年2回以上というのは中々難しいと考えている。

組合：事業運営の観点からできない。対立を確認する。

シーツ交換は業者が行え！

組合：従来やってきたように協力会社ができないか。

会社：その代わりに毎日交換するようになっている。毎日交換となると協力会社の人たちが業務量増となり、要員の確保が難しい。毎日交換ということを理解頂きたい。

組合：シーツ交換といえど5分や10分かかる。本人の休養時間が取られる。

各部屋に配布しておくという事は出来ないのか。

会社：各関係会社の人それぞれに置いてというのは、作業の手間がかかるし、その作業員を確保することは難しい。出来ることは社員にも協力を頂く。

組合：是非検討を。対立。

診断書の費用は会社負担にせよ！

組合：診断書の提出については、会社が必要であれば負担すべきと考えているがどうか。

会社：会社が必要としているというのもあるが、本人の年休を優先して付与するという性質もあるので、欠勤事由を証明してもらうというのは社員の側にある。本人負担を変えるつもりはない。

組合：会社も必要としているのなら半分負担するというのはいかがでしょうか。

会社：そんな考え方もあるとは思いますが、これまでもそうしてきたということもるので変えることは考えていない。

組合：対立。

保存休暇20日を撤廃し退職時には全日数使用させろ！

組合：保存休暇の限度を20日としている。年休が入らないから保存休暇となっている。制限を撤廃すべきだ。

会社：年休が入らないというのは分からないが年休を使ってもらうというのが前提である。保存休暇にいけばということを会社はのぞんでいない。保存休暇は、一定の上限を持ったままにしたい。

組合：20日の制限を撤廃というのは対立である。退職時の保存休暇の使用は10日になっている。持っている保存休暇を全日数使えるようにすべきである。

会社：退職時まで働いてもらうということで保存休暇を全部取ってはいいいとならない。基本的には10日として、今までの基準は残していく。

組合：変えないということで対立。

乗務員の一勤務の制限を守れ、在宅休養時間を長く、拘束時間を短くすれ！

組合：乗務員勤務制度の関係ですけど、乗務員が疲労していつている。在宅休養時間も確保されていない。在宅休養時間を長くすることは、拘束時間を短くしていく必要がある。行路が大型化しているということで疲労することによって安全が疎かになる。在宅休養時間を長くすること、拘束時間を短くすることをあらためて要求する。

会社：乗務員の基準労働時間の変更は考えていない。必要な在宅休養時間は十分確保している。これまでの会社の主張と変わりはない。

組合：確保されていないから毎年要求している。変える考えはないか。

会社：変える考えはない。

組合：予備勤務で在宅休養時間が守られていないが、それはしょうがないということなのか。

会社：規程で決まっているのは交番作成です。一方で予備に関しては最大限配慮すると、配慮していると考えている。

組合：はじめて在宅休養時間が守られなかった。これは予備にしても絶対守らなければダメである。それから1勤務の制限で16時間を上回る行路がつくられている。予備勤務で17時間を超えている。そんな例外項目が適用されているのはおかしい。16時間以内である。交番だって16時間を超える行路がつくられている。これは、乗務員としての最低限の労働条件である。それでも十分確保されていると考えているのか。

会社：そう考えている。

組合：確保されていないから言っている。対立。

ワンマン運転は実乗務の労働時間を1.5倍にせよ！

組合：ワンマン運転は、実乗務の労働時間を1.5倍にすること。ワンマン運転は、一人でドア扱い、駅業務、運転と3役を担っている。しかも4両ワンマン導入するということもある。労働強化も甚だしい。労働時間を1.5倍に換算せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：職場の意見では60分の乗務で2時間分仕事をしている。2倍にカウントしてもおかしくない。

会社：そのような考えはない。

組合：手当だって3000円増えるだけだ。微々たる手当だ。手当を2倍に上げるのなら分かる。対立を確認する。

人事考課で2期連続D判定制度は撤廃せよ！

組合：賃金制度ということで、人事考課で2期連続のD判定での降格や降職する制度を撤廃せよ。それはD判定を下す査定する管理者、人間だから好き嫌いも入ってくる。感情も入ってくる。それで降格、降職はあってはならない。

会社：考課者の好き嫌いの件だが、それは会社が査定する側の教育は責任を持ってしっかり行っていく。2期連続D判定を撤廃する考えはない。D判定になった場合には、上司がしっかりと継続的指導・助言をしてしっかりとこのままではダメだよということを本人に伝える。伝えられた社員が改善

に向けて努力するんだということを期待している。翌年もDを取るということであれば、降格・降職をする。

組合：現場では降格・降職するというのは意識されている。社員にとってはプレッシャーである。会社の言いなりになる社員が多くなる。会社の言いなりになる社員をつくる制度だ。

会社：考課を付けるというのは本人の成長を支援することである。言いなりをつくるという意図を持ってやっているわけではない。撤廃することは考えていない。

組合：結局安全面に出てくる。プレッシャーを持って仕事をしたら事故として現れる。

会社：考課について伝わり切れていない部分もあり主旨を徹底をしていく。

組合：安全面を考えれば、プレッシャーを受けてミスをしてみたり悪循環である。降格・降職はいらぬ。

会社：意見としては何う。

組合：降格・降職は撤回する考えはないということで対立。

S 3からC 1にB年限を設けるべきだ！

組合：S 3からC 1へのB年限がない。S 3が相当滞留している。いつまでもS 3だとやる気も起きてこない。B年限を設けるべきである。

会社：S 3からC 1に上がるところは、職名が変わるところである。地道に取り組んでいけばS 3まではいける。S 3からC 1は職名が上がるところで試験を受けてということでB年限を設けて誰でもが上がることは考えていない。

組合：S 3からC 1への昇格時にB年限を設けないというのは対立。

定期昇給において基準昇給額の逡減はやめろ！

組合：定期昇給の基準昇給額が同じ等級だとどんどん逡減していく。一律1,500円とせよ。11年で100円だと400円しか上がらない。全くやる気はなくなる。モチベーションがだらだら下がるだけだ。

会社：昇格をすれば元に戻る。基準昇給額を逡減していく仕組み事態は、前回の人事賃金制度改正したときに、次の昇格の意欲を持ってもらいたいということで制度を作っている。制度主旨を踏まえれば定期昇給は、止まるということであれば逡減していくというのは、今の制度の根幹部分である。変えるつもりはない。基準昇給額についても1200円も十分だと思うので1,500円にするつもりはない。

組合：定期昇給はみんな平等に上げるべきものである。何年経ったからで下げる必要はない。

会社：定期昇給が全員同じように上げるような仕組みではない。

組合：それが問題とっている。

会社：それは意見の相違である。

組合：昇格時に昇給額があるので何も昇格する意欲は失われない。

会社：昇給額があれば、より昇格意欲が増すことになる。ずっと上がり続けるのであれば意欲がそがれてしまう。そういったことはしない。

組合：考えの相違である対立。

その他の手当を上げろ！祝日手当の復活を！

組合：各種手当、扶養手当しかり準夜勤手当、非常呼び出し手当、各職種手当を増額せよと組合が要求しているが考えはどうか。

会社：手当の性格はあるが、この間の制度改正の中で見直してきたので今どころ増額する変えはない。

組合：今年の春闘でも格差ベアで7,000円。世間相場からすれば下回っている。そうなれば手当を増額して補っていく。それについてはどうか。

会社：7,000円の回答の際にも言ったが、世間の状況も見ていたが経営状況を見て賃金や手当を含めて、どうするかを検討した結果である。

組合：未来永劫に人件費は同じということではないだろう。手当を見直したからという理由を言うが、物価は上がっていく。それに見合って手当を上げなければ、賃金もそうだが、いつまでも同じであれば生活している人はたまったものではない。そのへんはどう考えているのか。

会社：物価の上昇については、物価上昇の状況を見ながら会社の状況を踏まえて春の賃上げを行った。手当についてもそれぞれに性格があるので物価が上がっているからと手当を上げるということではない。

組合：物価が上がっても手当を上げる気はない。上げる気はないを確認する。しかし職場の中では祝日手当の復活をせよという声は大きくある。祝日に出勤するということがある種、特殊性があるということ。社員にとっては目に見える手当である。割増を上げたからいいんだと会社は言っているが目に見えない。祝日にいくらもらえるというのは分かる。廃止に伴って1人8万ぐらい減収になっている。やはり復活させて社員が目に見えるようにすべきである。

会社：そのような考えはない。目に見えるからいい悪いというものではない。

組合：祝日は、普段から比べたら業務量が多い。それにもかかわらず何もでないのは問題である。祝日手当を廃止した明確な理由がない。他の手当に振り分けたといってもそれは理由にならない。廃止前に何で付けていたかが問題である。やはり特殊性である。どこの企業でも付けているところが多い。土日や祝日のところの企業が多いけど鉄道だとか大きな病院だとか、みんな仕事しているわけだサービス業は。新幹線の料金だって祝日は高い、旅館やホテル泊まれば高くつく。それを賃金に反映させなければダメであ

る。そういうところからいっても祝日手当つけてもいい。職務手当に回すために祝日手当を廃止するというのはとんでもない理由である。そんな理由にはならない。会社の明確な回答がないということを確認する。交番検査など祝日手当廃止で祝日出勤が多くなっている。前はなかった明らかである。手当を出さないから稼働日にしている。

会社：交検のタイミングだとかもあるし、ないからとかいうことではない。

組合：ないからと認識する。交検のみんなはそう思っている。祝日手当を復活させないということで対立。

障害休暇を会社回答通りに！現場指導を徹底すること！

組合：障害休暇は適切に行っていると回答しているが、より交通遮断があった場合は、本人に対して明確にすること。

会社：程度問題があると思うが会社は適切にやっていく。

組合：実際この間の台風の際に、静岡の場合に新幹線も東海道線も動いていない。バスも路線がない。タクシーしかない。交通手段がないにもかかわらず、とにかく出勤時刻に出勤しなかったら出勤遅延だということが現場でやられている。日勤行路でどんなことしてでも出てこいと、出勤したけれど、出勤点呼の準備報告時間程度の時間を付けて終了点呼で帰らせた。何のために仕事がないのに出勤したのか。どういうことなのか。

会社：それほどの台風だったとしか言いようがない。

組合：だから休ませればいいだけである。自宅待機でいい。障害休暇にすればいい。そもそも会社の回答と現場の対応は全く正反対のことがやられている。回答通り現場を指導せよ。

出向者の特別措置は本体の手当に統一せよ！出向で年間休日が120日を下回る場合、休日出勤としてD単価として支給せよ！

組合：出向関係で特別手当1837.5時間超える場合はD単価で支給すること。

会社：A単価でしっかりと措置している。変える考えはない。

組合：A単価にする根拠はあるのか。

会社：D単価自体が休日出勤といっているものと違うというだけである。

組合：普通だったら年間の労働時間を超えるのだから超勤に値するところである。

会社：出向先の労働条件は、各企業で決めているのものであり超過勤務とは違うのではないか。

組合：社籍はJ R東海なんだからJ R東海の労働時間を基準に考えるべきである。

会社：労働時間と休日は出向先のものだからこういう回答になっている。

組合：本人が手を上げて出向したらなまだしも反対までして、苦情申告してまでやっている。それだったら本体に残せばいい。休日数本体は、120日あるのに出向先は、例えば104日とかの出向先もある。その差引16日分は、休日出勤したと扱いとしてD単価で支払うと配慮すればいい。

会社：休日数については、出向先の労働条件であり、それをするというのはいらない。

組合：本体に合わすという考えはないのか。

会社：出向先の企業というのは色々な業態でありJR東海と同じにしろというのは出向先の企業が責任を持ってやることであり、それを外からいうことはできない。

組合：そこに出しているわけだから本体側にいけば16日分の休日が与えられたのだから、与えられないとすれば賃金で払うべきである。

会社：休日数が少ないからといって日の労働時間がわからないから年間の労働時間を超えたら払うとなっている。

組合：A単価である。

会社：そうである。

組合：D単価で払え。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。次に出向者もJR東海社員だから労働協約にあるように組休申請を適用させろ。適用外であれば不利益が生じる。

会社：主張は分かるが出向先に勤務をどうするかという立場にない。幹事間で日程調整をしてということである。

組合：出向者の不利益と考える。対立を確認する。

健康診断の予約が取りづらい、改善せよ！

組合：健康診断について東京地区は一括して品川駅になった。他の支社はあるのか。

会社：東京健康センターで体制が出来たので実施した。大阪はその予定はない。

組合：東京は熱海までが対象か。

会社：そうである。

組合：熱海あたりは三島で受けさせるとか柔軟に対応はできないのか。

会社：全員がそうなるというのは中々難しい。スペースの問題とか。予約の問題とか事前にどうするのか。事業所単位でというのが一番スムーズと考えている。

組合：本人の申し出で受けれるようにすべきである。

会社：申し出があれば、話を聞いてその個人に対応することはある。

組合：受検箇所は居住地で認めるようにせよ。

会社：希望を聞いた場合、枠をどのくらい取るのかが難しくなる。

組合：東京でいえば期間は延びたが予約が中々取れない。前月の27日に入っても埋まっている。非現業の人は日にちずらしてほしい。

会社：非現業は、午前中を避けるというのはやっている。

組合：その割には、前半1ヶ月はとれない。女性の日数を増やしてやる必要がある。

会社：そういう声があることは了解した。

S A Sにかかる費用は会社が負担せよ！

組合：S A Sの毎月の検査費用だが、検査は会社が必要としてやっている。会社が負担すべきである。

会社：本人の睡眠障害ですので自己の健康に関する治療なので、他の病気と一緒に本人負担ということである。

組合：半分負担というのは考えないのか。

会社：最終的には、本人の健康をどうするのかということになる。

組合：若い人が多い。基準の問題になるがJ R東海の基準は東京メトロに次いで厳しい。他の私鉄などは1ランク2ランク基準を落としている。基準のランクを下げるだとか考えないと乗務員がいなくなるのではないか。毎月通っている病院でこのデータだったら機械は必要ないのではないか、と言われた人を現在会社はダメだと言っているが再度検査させるべきである。対立。

社宅料金の2倍、2.5倍は廃止せよ！

組合：社宅料金2倍、2.5倍と社宅機能が失われている。この料金は社宅を追い出すということしか見えない。社宅は安いというのが魅力である。2倍、2.5倍は廃止せよ。40才の2.5倍というのはどういう基準なのか。

会社：40才ぐらいで一戸建てとか多いし、他の賃貸のマンションから比べても安い。資産形成に資する持ち家制度を推奨している。

組合：35才ぐらいは子どもに金もかかる。それが2倍になるというのはスゴイ負担である。順調に昇格や定期昇給の逡減などなければ何とかなるがそれすらない中で問題である。対立。

コロナ感染で就労制限で100%の賃金保障を！

組合：コロナは密かに拡がっている。就業制限で100%の賃金を保障すべきである。J R西日本では保障していると聞いている。

会社：外出自粛制限がなくなったため、就業制限を加えてやることはない。通常の傷病だという扱いである。

組合：コロナになった場合に熱が下がったら明日から出勤は可能なのか。
会社：インフルエンザと同じ扱いである。解熱後2日間は出社は不可となっているのではないか。
組合：会社が指示したんだから賃金100%ではないのか。
会社：濃厚接触者の場合は、60%保障はしていた。
組合：賃金保障しないということで対立。

54歳原則出向制度は死文化している！

組合：54才原則出向制度は、死文化している。54才で残る人も出る人もいる。54才原則出向者の対象はほとんどいない。
会社：65才定年制があるからということか。
組合：対象の世代がない。死文化しているのでいらないのではないのか。
会社：十分機能している。残っている人は、一部の職種とか地域だとかの状況で継続する場合もある。
組合：団交団3名は現場に残っている。一昨年54才以降の乗務員が原則出向として出した。大量に出したが今現在乗務員が足りなくて年休が出づらい状況である。休日出勤もしている。だから乗務員を出したのは失敗だった。だから54才原則出向制度を廃止せよ。
会社：廃止することは考えていない。現職を継続する場合もある。
組合：廃止しないということでは、対立。定年規程3条4項で54才以降の人が対象となっている。言葉尻として54才以降となっている。65歳定年制では、若年出向もあり得るということだと思うが、54才原則出向制度みたいのが残っていると云える。4項について削除すること。
会社：原則出向というのは、65才定年制ではなくなった。一方で雇用を確保することであったりとか、グループ会社の方から経験のある方とか求められる場合もある。そうした場合に適正を踏まえて出向する場合もある。54才以降というのは、ある程度いい年令であるから教育を目的とした出向とは違うが、54才以降については出向期間の定めではなく出向先で活躍してもらおう。そういうものを謳ったもので、54才原則出向ではないが業務に必要ながっていかれる方については期間を定めないよ。を謳ったものではない。要員需給や出向先の確保から、原則通りにならない場合がある。あるいは、身体的に支障がある場合である。
組合：だから何であえて54才と書いているのか。
会社：今の運用と変わりがないようにしているだけである。
組合：今の運用と変わりがなく入れているだけ。と自体がおかしい。
会社：54才で定年制に伴って一気になくなるかということと65才定年制になろうが専任社員制度であろうが65才まで雇用されているのは変わりが無い。引き続き54才以降も出向先で活躍してもらおうように今までと一緒に

考えている。

組合：54才は一つの目安なんだということなのか。

会社：そうである。

組合：誤解を招く条文だ。54才超えたら自分も対象だと思わせるものである。

会社：54才原則とは書いていないが、若年だと3年で帰ってきたりするが54才以降になって職場をコロコロ変わるといのはと意味である。

組合：削除しないということで対立。

65歳まで働く社員の待遇を改善せよ！

組合：60歳に達した社員の基本給75/100を100/100にせよ。65歳まで100%にすべきだ。

会社：これは令和2年の定年延長したときに、会社としての生涯年収の中でパッケージとして考えたものである。60歳以降75/100でもすでに引き上げたということでげん段階これ以上引き上げることは考えていない。

組合：60歳になってからも65歳まで100%にすべきである。考えないということなので対立。定期昇給は逡減しないように1,500円にして乗数4をと要求している。60歳以降も定期昇給をさせろ。

会社：いくつか主張があったとも思うが、定期昇給も60歳以降と言われているが、一般的には生計費も峠を越えているということもあり、賃金も個々違うが、それまでも賃金は上昇していくと考える。それ以降、定期昇給については考えていない。基準昇給の逡減について昇格の意欲を阻害しないという観点から変えるつもりはない。基準昇給額についても変えるつもりはない。乗数についても4以内ということである。

組合：60歳になったら定期昇給しないというのは、当の本人からすれば働きたいがない。意欲がわいてこない。要は給料が上がらないということだから。100/100とか退職ポイントとか両方ダメだ。せめて定期昇給があってもおかしくない。

会社：会社として人件費として生涯賃金を払えるとして全体を見て判断した。一個だけとはならない。

組合：会社は75/100とか、定期昇給はなしとか。調整手当、扶養手当がでない。給料は上がらないわ。生活給もとられる。昇格もできない。定期昇給もない。やる気は失せる。せめて100/100を補償すべきである。

会社：こういう制度設計になっているので考え方は変わらない。

組合：対立。

組合：退職累計ポイントを60歳以降も付けるべきだ。60歳で辞める人と65歳で辞める人と同じ退職金はどうもおかしいのではないか。5年間会社に貢献している。

会社：全く同じではない。

組合：累計ポイント加算していない。何か加算しているのか。

会社：65歳定年制で65歳までいる人は20ポイント加算するというふうになっている。

組合：5年で20万円か少ない。主任と指導じゃすごい違いである。基本給は違う報労金も違う。何でこんなに少ないし、なんでこんな違いがあるのか。

会社：気持ちはわかるが今変えるつもりはない。

組合：対立。

希望者はシニア契約社員として雇用せよ！

組合：希望者はシニア契約社員として雇用せよ。労働力不足が懸念される中で社会的状況からすれば希望者は雇用していくようになっていくだろう。

会社：現時点で希望する全社員を雇用するという考え方はない。労働力不足の対応をしなければならないことはあるかもしれませんが、会社としてより筋肉質にしていくために業務改革をしている。将来人口が減っていった採用できる人が減っていく。そこに対応できるように業務改革をしている。必ずしも全員シニア契約社員を雇用していくということには繋がらないのではないか。

組合：シニア契約社員よりは、業務改革を推し進めるということか。

会社：シニア契約社員は、業務の必要性で採用するのであって、その備えとして業務改革を進めている。

組合：シニア契約社員についても対立。

専任社員に冷酷な労働条件・制度を改善せよ！

組合：専任社員の年間150日の休日を。将来的なことで65歳の定年制で54歳で出向ということを考えているのか。とてもじゃないが今の労働条件で身体は持たない。60歳を超えた人は、年間休を増やしていただくか将来的にどうやって考えていくかである。回答通りということで対立。

組合：基本給の区分、満了報労金の区分など60歳で退職してリセットされたわけだから区分はいらぬ。基本給は一律28万円、報労金については要求した内容で統一しろ。

会社：リセットされたところという真意は分からないが、専任社員として契約を結ぶということではリセットされているが、こういうことで契約するとなっているので職責に応じて当然のように基本給も変えるし、報労金も変えるということになる。全員が同じ条件で採用しているわけではない。今の区分を変えるということは考えていない。

組合：基本給でなんで国からの高年齢者給付金をもらっているのか。何で一流企業なのに国から出させているのか。世間から見たら基本給を国からもらっているというのは笑われるのではないか。

会社：国から負担されているからと甘えているつもりはない。国の制度と我々の給料とは別のものだ。切り分けて我々の基本給は十分なものであると考えて設定している。

組合：基本給が安いというのが問題である。国からもらって専任社員を雇っている。恥ずかしいと思わないのか。しかもリニアに3兆円も融資を受けている。再考せよ。基本給及び満了報労金の区分については、対立。

組合：扶養手当、調整手当、保障措置額を支払うこと。専任社員も同じように生活しているわけだから払うべきだ。

会社：ライフサイクルを考慮して払っていた。専任社員として新しく雇用契約を結んでいるわけですから、生活関連の手当を措置する考えはない。

組合：何か矛盾している。対立。先にもらっているといっているが今生活しているのは現実なのだからそんなに多くもらっていなかった。扶養手当とか調整手当だとか。普通に60歳以降働いている会社では払っているのではないか。

会社：分からない。

組合：まして一流企業だ。そんな会社あるのか。

会社：会社によって手当の区分が違うので比較しても役に立たない。

組合：専任社員では手当を出さないということで対立。

組合：私傷病欠勤の期間が90日では短い。180日とせよ。高齢者は病気にかかるリスクが高くなる。不安を抱えて仕事をしている。

会社：雇用期間が5年しかないので、180日まで延ばす考えはない。

組合：5年で90日が妥当ではない。対立。

以 上