

業務速報

NO. 1403
2025. 2. 21
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 斉藤 孝紀

2025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、「2025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14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。コロナ禍でのリスクの中や自然災害に抗し、安全・安定輸送を担い、会社に貢献してきたにも関わらず、会社は好転した経営状況にもかかわらず、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。その陰にはリニア中央新幹線建設費用が、重くのしかかっていると思います。

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。第3回団体交渉は2月25日（火）です。

「申第14号」に対する現時点での会社回答

1. 2025年4月1日以降、基本給を全組合員一律18,000円引き上げること。また、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逓減を撤廃すること。また、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、定期昇給額が逓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. 2025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、一人10万円を支給すること。加えて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27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. 1月28日の育児・介護・治療・転勤等に係る制度の拡充について、次の通り改善すること。

（1）子供手当を基準内賃金とすること。

（回答）そのような考えはない。扶養手当はこれまで基準内賃金として基本的には期末手当の基準額に含めていたが子ども手当は、社員の働きによらず本来的には社員の私生活に関わる要素のみで支給される手当であることから手当を新設するとともに基準外賃金と位置づけることとした。

（2）配偶者の扶養手当を基準内賃金として維持し、5,000円から10,000円とすること。

（回答）そのような考えはない。

（3）A級地の調整手当20,000円から30,000円とすること。

（回答）そのような考えはない。地区をまたぐ移動などに対する社員の志向の変化などに賃金面かも対応するため地区間における支給額の差を解消することとしたものであり、新たに支給額の差と設けることはしない。

（4）育児休暇を取得するための要員を確保すること。

（回答）各箇所の要員については、育児休職や長期病欠の可能性も考慮した上で業務遂行に必要な人員を適切に措置している。

5. 改訂新人事・賃金制度等について、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。」とあるのは撤廃すること。

（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改正を令和2年4月に実施したところであり、現段階にお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。なお、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を踏まえ、60歳に達した日以降、定期昇給は実施しないこととしたものであり、現段階にお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等級以上の昇格資格年限(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ことから、これ以降の期間においても生活関連的な手当までも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。またS3等級からC1への昇格にB年限を新設すること。

(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、平素の人事考課等を総合的に勘案して、公平・公正に実施しており、ある年齢に達したからといって全員を昇格させる考えはない。昇格資格年限Bは、最低補償的資格年限としても設けているが、これは地道に日々の業務に取り組んでいけば、少なくともこの年限で昇格していくこととしているものである。昇格に際しては、B年限を目標とするのではなく、そこまでに昇格すべく前向きにチャレンジして行くというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格にあたってのB年限を設ける考えはない。

(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したものであり、現段階にお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) 祝日手当を復活させること。また、E単価（祝日手当）を1時間当たり50/100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、令和2年4月の制度改正においてより昨今の当社の業容の変化等に対応した賃金体系とする見直しを行ったことから、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。

(8) 年末年始輸送・夏季輸送・GW輸送に従事した場合に、繁忙期手当として50/100を支給すること。

(回答) (7) と同じ。

(9) 食事手当として日勤者には月額1万円、泊勤務者には月額2万円を支給すること。

(回答) そのような考えはない。

(10) 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 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月から、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。また、これに加えて、夜勤、休日出勤等の勤務の特殊性に、より比重を置いた賃金体系とするため、令和2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とする改正を実施したところであり、現段階においては、これらを更に引き上げる必要はないと考える。

(11) 準夜勤手当400円を500円とすること。また、乗務員も支給対象とすること。

(回答)(7)と同じ。

(12) 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)(7)と同じ。

(13) 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(③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(③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)(7)と同じ。

(14) 乗務員の手当について、職務手当とは別に以下の手当を追加すること。

①乗務キロ1kmにつき、運転士3円、車掌1円とすること。

②乗務時間1時間につき300円とすること。

(回答)(7)と同じ。

(15) 車両・工務係員手当賃金規程第105条30及び31に該当する従事員の手当を一律30,000円とすること。なお、交番検査従事者は月額40,000円とすること。

(回答)(7)と同じ。

6. 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) 社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。また、欠勤の発生に際して会社に事前に連絡することが真に困難であると認められる場合も、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

(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) 社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、列車やバスのように運行時刻が明示されている「公の交通機関」の事故等の不可抗力の原因により始業時刻に遅れた場合に限り、障害休暇としている。自家用車通勤による交通渋滞等は予め予測しておかなければならないことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害を認めることはできない。

7. 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。又、54歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54歳以降の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。また、出向先は関連会社とすること。更に、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) 60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつとして、54歳以降の人事運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。また、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べきものではないと考えている。

(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1,837.5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1,715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、出向先での労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を踏まえ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を踏まえ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D単価で賃金を支給すること。

(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を踏まえて責任を持って決定すべきものであるが、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) 有給の私傷病休暇(3日間)を全ての出向社員が使えるようにすること。

(回答) 出向社員の休暇等に関しては、出向規程に定める通りであり、そのような考えはない。

8. 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、希望日に予約できない等利便性が悪化している。受検期間を拡幅すること。

(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

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。また、検診日程及び受診枠についても、対象社員が受診できるだけの十分な枠を確保しており、現在の日程枠数を大きく変更する予定はないが、引き続き社員が確実に検診を受診できるよう適切に対応していく。

②健康診断は、全て勤務免除または超勤として取り扱うこと。

(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の受診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。

(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。また、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。

(3) 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、再発防止の為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。平成23年12月1日から第3者暴力への補償として、①第3者からの暴力により、受傷し労災認定を受けたこと。②当該受傷による精神的損害について、加害者から賠償見込みが立たないこと。③被害者社員本人に、故意または重大な過失がないこと。という要件全て満たした場合、医師の

診断結果に応じて一定金額を支給している。

(4) 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倍する」を撤廃すること。

(回答) 家族用社宅は、比較的給与水準の低い若年層の入居を想定したものであり、一定の年齢に至った段階で社宅の退去を促すため、居室使用料金の倍率適用や定年制を設けることで、居住資格の適正化を図ることが必要と考えており、その時々状況に応じて水準を見直すことはあり得るが、これら自体をなくす考えはない。

9. 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。合わせて、区分「専任V」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為の基準については、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。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を設けており、これを撤廃する考えはない。

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為の基準については、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得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。また、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。

③専任社員の基本給の区分を廃止し、一律252,500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、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。現時点において、これを更に引き上げる考えはない。

④専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上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為にも、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。

⑤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) 現行の扶養手当は、子供手当の新設に伴って廃止し、調整手当は地区にかかわらず一律にした上で、基本給に繰り入れることで廃止することを先般提案したところである、なお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。

⑥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。

⑦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) ⑥と同じ。

⑧専任社員の社宅使用料は低額にすること。

(回答) 専任社員については、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が、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おり、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. その他

(1) 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、リニア中央新幹線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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 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) 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。

(6) 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。また、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までに行うこと。更に、新幹線乗務員の予備月勤務者も全行路を確定し発表すること。

(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止したところであり、これを改める考えはない。また、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。一定数の予備担当勤務乗務員に対して、勤務指定表発表時点で勤務内容を確定させていない理由は、追加臨や乗務員の私傷病等、勤務指定後の突発事象へ対応するためである。予備担当乗務員に対して毎月25日までに勤務日であるかどうかの指定は行っており、今後も就業規則の定めに基づき適切に対応していく。

(7) 時季変更権を安易に行使しないこと。また、年休を失効しないよう、社員個々に配慮すること。

(回答) 会社は、事業の正常な運営を妨げる場合に適切に年次有給休暇の時季

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。

(8) 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いった、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にならないことから、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。

(9) 乗務員の規程の訂正などは、指導訓練内で行うこと。それによれない場合は、超過勤務で行うこと。

(回答) 乗務員勤務においては、決められた作業が終わると所定労働時間における余り時間が発生するが、規程類の訂正作業は勤務毎のこれらの時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能である。よって、訓練時間内で実施する必要はなく、また原則として、時間外労働として実施するよう指示することもない。

(10) 休養時間を適切に確保するために、休養室のシーツ交換及び片付けは、業者が行うこと。

(回答) 休養室のシーツ類の交換については、社員の就労環境の更なる改善のため、使用の都度交換する形にしたものである。なお、全職場のシーツ類を使用する都度交換するとなると作業量が膨大になり、関係会社において対応することは現実的に困難であるため、そのような考えはない。

(11) 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。

(12) 組合からの団体交渉開催の申し入れがあった場合、これに応じること。特に、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労働協約に則り、適切に対応している。

(13) 社員がコロナウイルスやインフルエンザに罹患した場合に、賃金の取り扱いが不利益にならないよう100%補償すること。

(回答) 感染症に関する賃金について会社は現在の取り扱いによって、適切に

対応しており、これを見直す考えはない。

(14) J R 東海労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。

(15) 回答は、3月12日（水）までに行うこと。

(回答) 会社が適切に設定をする。

以 上