

## 2025年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 リニアは経営破綻にまっしぐら！ 祝日手当を支給せよ！

本部は2月28日、2025年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する第4回団体交渉を開催しました。今回は、出向社員・専任社員の労働条件、祝日手当の復活や各種手当の新設・増額、リニア建設、更衣時間などについて議論しました。

リニア建設について、組合側は「すでに財政投融资の残金は1兆円になった。2027年以降に工事が完了する工区は18ヶ所にも及ぶ。開通の見通しができないようでは経営破綻は確実だ。水涸れや地盤沈下などの問題も各地で発生している。どれだけの補償が必要かも不明である。今すぐ中止せよ」と主張しました。会社は「健全経営・安定配当を堅持し大動脈輸送を担うのが当社の使命だ」と何ら具体的に応えることなく、建設ありきの姿勢に終始しました。

<主なやり取り>

### 祝日手当を復活せよ！繁忙期手当を支給せよ！

組合：祝日手当を廃止して年間10万円が減収になっている。祝日手当を復活させて、祝日に出勤するという特殊性を認めろ。割増で手当も実感できる。交番検査は1月1日、2日と手当がないことで出勤となっている。祝日手当を復活せよ。

会社：令和2年に広く割増賃金を増額しているのでこれを変える考えはない。交番検査は、業務上の必要性があって出勤をさせている。

組合：祝日手当があったときは、交番検査の祝日出勤はさせなかった。

会社：業務上の必要性に基づいて出勤させている。

組合：手当は手当である。

会社：祝日手当は、割増賃金として増額しているので復活させる必要はない。

組合：年末・年始輸送、夏季輸送、GW輸送に繁忙期手当として、祝日手当とは別に50/100を支給を要求している。祝日手当と同じ考えか。

会社：そうである。

組合：祝日手当、繁忙期手当を出さないことを確認する。対立。

## 作業実体に合った手当を支給せよ！

組合：各割増賃金について、労働密度が高くなったことやリスクを背負っている。それに見合う増率を実施すること。

会社：労働密度と割増は、直接関係ないと考えている。今の率は、令和2年に見直しを行った。会社は充分だと考えている。引き上げる必要はない。

組合：対立。

組合：各種準夜勤手当、非常呼出手当など増額を要求している。見直す考えはないと言っているが、増額せよ。

会社：当時の設計と何も変更はない。設計が変わるようであれば見直すということもあるが現段階見直す考えはない。

組合：乗務員の手当は、リスクを持って乗務している。職務手当とは別に、乗務キロ、時間に応じた手当を追加せよ。

会社：総合的考え方で設定したもので、出っこみ引っ込みはあるが月額化したものであり手当を加えて更にとという考えはない。

組合：前の手当と同等だと要求をしないが、JR発足当時は今の倍ももらっていた。現在はあまりにも低すぎる。

会社：手当だけではなく基本給とかそういうものを含めて総合的に見ている。

組合：対立。

## 食事手当は日勤者1万円、泊2万円を支給せよ！

組合：食事手当を要求した。弁当も以前と比べて倍である。今のままでは、1食抜くかカップラーメンである。

会社：食事というのは、私生活に関わるもので当然直接支給する考えはない。物価の上昇があれば、そこはベアをするかしないかで考えるべきものである。

組合：駅近く食事をするわけだから当然高い。仕事をしているのだから出すべきである。社員食堂でもあれば別だがない。上場企業でないのはおかしい。その分手当で出すべきである。

会社：社員食堂は、業者が収支が合わないと撤退している。

組合：一般企業は補助している。対立。

## 通勤災害時の勤務処理は、本人の意向を尊重せよ！

組合：通勤災害について適切に行っているという考えは理解する。例えば、自動車通勤は障害休暇として扱わないとなっている。本人が出勤できないといたら年休処理をすとかの対応をすること。

会社：通勤できない理由と個別の事象を見て判断をする。

組合：事故など予測できない場合がある。

会社：ケースバイケースである。そういったことを見越しながら通勤して頂きたい。

組合：本人の意向を尊重せよ。

## 出向者の労働条件は本体に合わせよ！

組合：54才原則出向は、60才定年制のときにつくったもので、今は65才定年制である。もはや死文化し廃止せよ。有効に機能していると思っているのか。

会社：54才原則出向というのは、令和元年の制度変更に伴ってなくなっている。60才定年制の人は54才原則出向はある。

組合：対象者はいるのか。

会社：平成3年採用や過年度の人は対象になる。

組合：現場で培った技術を受け継ぎ活躍してもらおう。有効活用すべきである。出向している人で本体と格差がある。会社は、時間でA単価で出向特別措置を出している。時間もそうだが休日数も問題がある。本体の休日120日、出向先は104日の場合、マイナス16日分を休日で働いたと見なしで支払うべきである。

会社：出向先の企業でどういう職種、どういう仕事をしているのかに応じて決めているものである。休日数では見ない。総労働時間でそれを上回る場合は、出向特別措置でしっかり支払う。

組合：出向社員といえど社籍はJR東海である。自分の希望で行ったわけではない。休日120日に合わせる措置はすべきだ。

会社：必要性に基づいて適切にやっている。仕事の内容とかもある。一概に休日数の差だけ埋めてくれというのは違うと思っているので、総労働時間で判断をしている。そこで措置をする。基本的には充分だと思っている。

組合：本体の120日それに合わせるべきである。会社が責任を持って出向を出している。

会社：働き方と休日それは出向先企業で行う。

組合：本体の労働条件に合わせるべきだ。対立。

## 福利厚生を改善せよ！

組合：シーパップの費用は、1ヶ月約5,000円かかっている。会社がそうしなければ乗務させないということである。会社の負担は当然だ。

会社：本人の健康・体調に関することである。糖尿病の人にも費用を払って乗って頂くのかといえばそうはならない。必要な検査を含めて費用などは会社が負担をしている。

組合：せめて半額とはならないのか。

会社：ご要望があったということは承知した。

組合：対立。

組合：第三者暴力について充実させていくということで理解した。カスハラ対策も徹底していくことを確認したい。

会社：他社でも厚生労働省や東京都の条例が出る動きもある。社員の皆さんが安心して働ける環境を整備するために、管理者に報告して頂いて適切にやっていきたい。

組合：社宅の使用料の2倍、2.5倍は、社員を社宅から追い出す施策である。社宅は安く入れるというのが趣旨である。倍増は廃止すること。

会社：社宅というのは、給料の低い若年層を対象に想定したもので、需給を見て、一定の年令で持ち家を持ってもらい、退職後も安心して働ける環境を整えるために、後押しをしていくものである。

組合：若い人が資産形成できる状況にはない。

会社：住宅補給金とか皆さんが工夫しながら資産形成されるものと思っている。

組合：せめて1.5倍、2倍とかの配慮はないのか。

会社：市場単価に比べて低い。適正な価格である。

組合：対立。

## 厚労省指針「高年齢者雇用確保措置」を遵守せよ！

組合：専任社員Vで経過措置は当然のことと考えていると言っているが、組合は「区分はならない」という認識である。専任Vは何名いるのか。

会社：今は分からない。一定数はいる。

組合：退職でリセットになっている。専任Vはいらない。

会社：公平性を確保するために平成25年法令の主旨に照らしている。

組合：専任Vはいらない。専任は1種類にすべきである。

会社：やはり公平性の問題になる。

組合：対立。

組合：復職できない場合、30日では短すぎる。昨年度採用されなかった人は何人か。

会社：把握していない。

組合：せめて90日ぐらいにするべきである。

会社：30日だけを見ているのではない。その間病気休職もある。長い短いは適切ではないと考えている。退職するかしないのかの判断は30日間で充分である。

組合：30日は短いので90日にすべきである。あまりにも冷たいではないか。

組合：専任社員の労働条件を改善する気はあるのか。同じ労働条件、賃金も半分以下だ。フルタイムが基本と言っているが、それなら休日数を増やせ。早くやめろと言っていると聞こえる。

会社：今の現状でと考えている。声を聞いていないということではなくて、検討はしていくということである。

組合：社会状況に踏まえつつということか。

会社：そうである。

組合：他社でやって東海はできないということはないだろう。

会社：会社の判断である。他ができているからと。

組合：子供がいる場合、短日数勤務がある。なぜ専任社員にも適用しないのか。数が多いからなのか。

会社：数の話ではない。

組合：年配者には仕事がきつい。

会社：主張は分かる。

組合：ずっと主張している。休日を増やしてもらいたい。専任社員の基本給について60才退職してリセットしたのだから、専任の区分は必要ない。満了報労金にもいえるが、基本給及び満了報労金も一律にせよ。

会社：リセットという話をされたが、専任社員について退職時の職責に応じて契約をするので区分があって当然である。一律にすることはないし、報労金についても区分は合理的である。一律にする考えはない。

組合：対立。

組合：専任社員の扶養手当、調整手当について、同じ仕事をして生活しているわけだから支給せよ。基本給を半分にしないで出さないというのはおかしい。

会社：退職までに見合う部分は充分支払ってきた。

組合：充分もらっているという実感はない。

会社：規程に書いてある。ライフサイクルを考えている。

組合：調整手当の部分は基本給に組み入れていくとなっている。専任社員はどうなのか。

会社：4月1日以降について専任社員をどうするかは今後考えていく。

組合：専任社員の私傷病90日を180日にすること。高齢になって90日では短すぎる。昨年で契約を終わったという人は何名ぐらいいるのか。

会社：手元にないので分からないが、一定数はいる。

組合：180日にすればその数は減るだろう。

会社：病気の種類にもよる。

組合：せめて180日にすること。対立。

組合：専任社員の介護休職の期間93日を365日にすること。介護施設を捜す期間ということか。

会社：準備する期間である。

組合：93日で施設を捜すというのは難しいケースも出てくるのではないか。

会社：起こってからではなく、起こる前から考えて頂くということを社員の皆さんに伝えていく。専任社員であれば5年間という中で、93日をベースにするしかないと思っている。

組合：対立。

組合：専任社員の社宅使用料を低額にすること。賃金が半額で使用料は大きな負担となっている。

会社：破格の価格である。

組合：高すぎる。対立。

## リニア中央新幹線建設は直ちに中止せよ！

組合：リニア中央新幹線品川から名古屋の建設費は、7.04兆円で財政投融資3兆円は残り1兆円ぐらいしかない。

会社：期末時点で1兆117億円である。

組合：約2兆円を使っている。最近のマスコミ報道で、工事の遅れで2027年以降に完成する工区が18ヶ所と報じられた。開業は2035年以降か。

会社：今すぐ、静岡工区で着工したとして、2035年が最短だろう。

組合：地盤沈下や気泡が出たなど、各地で発生している。例えば、水涸れの場合、ポンプを使ってとか補償額は相当な額になるのではないか。

会社：コストダウンなどを行う。明らかな想定外とかはない。

組合：大幅なコストダウンはできない。

会社：技術革新が進んで、工事はより良くなっていく。

組合：各地で問題が発生している。

会社：工事を進めれば何がしか起きる。今一度立ち止まって原因を究明して、計画を立てていく。工事が遅れれば東海道新幹線の収益でキャッシュフローが溜まっていく。

組合：2035年から財政投融資の返済期間が始まる。年間3,000億円返せるのか。多くの社員は将来どうなっていくのか不安を抱えている。

会社：健全経営・安定配当を堅持する。工事もそれを前提として調整しながらやっていく。

組合：会社の経営を脅かすリニア建設は中止せよ。

## 適正要員を配置せよ！

組合：適正要員がないから年休が入らない。会社の考え方はピークに合わせないと言っている。年休が入らないのは要員不足の証左である。運輸所や

車両所、静岡でも特休を買い上げている。休日勤務が常態化している。  
会社：そんなに多いのか。一部の職場で発生しているのは承知している。ピークには合わせない。休日勤務についても承知している。適正な要員を配置している。

組合：新大阪駅はどう把握しているのか。

会社：どの規模で発生しているのかはわからない。各地方毎全体を把握しているが、職場単位までは把握していない。

組合：中途採用の計画はあるのかは。

会社：新卒で対応。将来を見据えて中途採用も考えている。

## 退職時すべての保存休暇を付与せよ！

組合：保存休暇は年休が入らないから溜まっている。退職時10日と言わず、全て使わせろ。

会社：年休が流れるからつくったわけではなく、流れた場合において法律を超えて戻していく制度である。

組合：保存休暇は限定はやめて自由に使えるようにすること。

会社：当然有休の休暇で退職前は10日を変える考えはない。

## 休日指定予定日を全職場で出すこと！

組合：休日指定予定は、かつてやっていた。年休の申し込みも効率が上がる。

会社：過去、安定的運用ができなくなった。復活するのは難しい。

組合：極端に変わることはなかった。

会社：勤務作成担当者が苦勞して現在安定的にできている。

組合：要員がないから、安定的運用ができないのではないか。

会社：皆さんの年休申し込みを見ながらやっている。決して要員不足ではない。

## 更衣時間は労働時間だ！

組合：制服の更衣時間は、この間も言ってきた通り労働時間とすること。厚生労働省のガイドラインに沿ってやること。

会社：ガイドラインに則ってやっている。

組合：会社はロッカーを与えている。制服の管理もセキュリティ上とって厳しい。当然ロッカー室で着替えている。会社は「指揮命令下にあるとはいえず労働時間ではない」と言っているが、就業規則で制服の着用義務を課している。当然労働時間である。

会社：指揮命令下ではない。

組合：指揮命令下ではないというのは恣意的な判断だ。対立

以上