

## 社員の切実な要求全て拒否！ その場で再申し入れ！

### 2025年度労働協約改訂及び労働条件改善第7回団交

本部は9月9日、2025年度労働協約改訂及び労働条件改善に対する第7回団体交渉を開催しました。回答前段で9月5日の台風による、繰り返された輸送障害に対する問題点を議論しました。

今団交では、会社より以下の回答が示されました。

しかし、社員の切実な要求でもあるJ R 東海労が申し入れた項目が何一つ解決されていません。本部は、その場で再申し入れを行いました。

#### 【協約の改訂に関する事項】

##### 1. 経営協議会等の委員数等の変更

#### 【制度等の改正に関する事項】

1. 養育休暇の一部要件変更
2. 特地手当の拡大
3. 職名の新設等
4. 一部の現業機関における柔軟な働き方の実施
5. 出張時の在来線指定席利用拡大（試行）
6. 賃金振込口座の金融機関拡大
7. 就業規則等の条文の改訂

(参考) 差額ベッド補助金の増額

福祉会において、2026年4月1日より、福祉会会員・配偶者・子等が病気やケガ・検査で入院し、希望により個室等を利用した場合に生じる差額ベッド代の一部費用について、1日あたり10,000円を上限に給付する。

### 回答前段、9月5日の台風による輸送障害の議論

組合：9月5日の台風による輸送障害の件で、伝えたいことがある。1丁半の

行路で下り東京～新大阪3時間40分の遅れになった。6時間10分の乗務であった。新大阪到着後、到着点呼を受けた。その直後「電車がいるので直ちに出発して下さい」と2時間30分遅れて、東京に到着した。東京で到着点呼を受けた。到着点呼と出発点呼を同時に受けた。トイレのみを済ませ、名古屋まで乗務した。このようなことが前回もあった。会社としての認識を聞きたい。行きの下りで労働時間8時間を費やしている。休憩を与えていない。新大阪では運休のために、運休担当の乗務員が待機していた。その状況の中で、直ちに出発となり、乗務員からすると「何で」となる。この事実を聞いて、どのような認識を持つのか。

会社：今の話から新大阪到着時、休憩を与えるべきとの意見か。

組合：会社の認識として、このような乗務形態をさせたことに対する認識はどのようなのか。いくら異常時と言えども、そのようなことが可能なのか。乗務員の身体的疲労も含めて、安全が担保出来るのか、ということにも関係する。乗せたのは運輸所である。人を当てたのは現場が判断し、乗務員を乗せた。そういうことが本当にいいのかどうなのか。乗務員のことを考えているのか、お客様のことを考えているのか。6時間10分の乗務で2時間30分遅れている。5時間は遅れており、11時間乗務している。そのようなことがいいのか悪いのか。

会社：乗務の流れを把握したものではないが、もちろん長時間の乗務なので、休憩がとれることにこしたことがなかったと思うが、到着・出発点呼を行う中で、状況を確認しながら、遅れを含めれば明らかにご苦労をおかけしたと思う。両方の点呼を行う中で、心神状態等を確認した上で、乗務させたという認識である。

組合：ちなみに心神状態確認は、出勤した時と出発点呼で行うが、到着と出場はやらない。

会社：必要な確認は行っている。

組合：出場は「行って下さい」のみである。心神状態確認はしていない。「体調は大丈夫ですか」が本来の姿であるが、それが無い。6時間10分電車の中に缶詰状態である。

組合：本来なら折り返しで45分はとっている。異常時と言えど、このような長時間になるとイヤになってしまう。待機者が滞留している。運休列車がある。その電車をどう張り付けるかは、後の話である。同時に災害時の場合、早く来た人から割り当てている。再申し入れの中にもあることなので、次回の団交で議論する。乗務員勤務制度のあり方も含めて議論する。

会社：長時間労働であったことだが、異常時の状況である。

組合：問題ないとの認識か。問題ないならそれでもいい。会社が困るだけのことである。「社員の苦労は分かります。しかし、問題ない」だけではない。「そのような事態をなくしていきます」が本来の姿である。「休憩を入れます」となる。6時間10分乗せることは異常である。

会社：それはもう乗ってしまっていることである。

組合：組合的には時間が過ぎているので、途中の名古屋で降ろせとなる。遅れは分かっていることであり、新大阪に何時に到着は分かっていることである。

会社：降ろすことは難しいと考える。

組合：一継続乗務キロなり、時間はもられている。そこを超えてしまっただけはまずい。災害時はいいのか。6時間10分電車の中にいることは、どう考えても異常である。いずれにしても「問題ない」理解していいのか。

会社：会社としては「もっとよく出来たのではないか」という主張は受け止める。問題があったかなかったかで言われると難しいが、必要な確認はする。

組合：災害時に毎回同じことが起きている。新大阪でホーム折り返し、東京でもホーム折り返しがあったと思う。一継続乗務キロとか時間とか、その自体が抵触することである。前回も同じことがあった。その時も問題だと主張した。あってはならないことである。災害時だからいいんだとなったら大変なことである。休憩していない。ましてや暑い中での事態に、体調が万全でないという場面もあり、その上に乗せて、倒れた場合、誰が責任を持つのか。絶対会社が問われるぞ。

会社：仮定の話ではあるが、会社の指示なので、責任がないとは言わない。

組合：安全配慮義務という言葉がある。災害時なのだから、そのことを考えないとはならない。何かあったら遅い。

会社：安全配慮義務は存在する。会社がしっかりと業務指示していくべきことである。決して義務はないと申し上げるつもりはない。

組合：新大阪駅で電車が詰まっている状態となった。新大阪はホーム8本あり、引き上げ4本あり、12本電車が入る。それで栗東通過で55分30秒遅れている。京都でまた更に遅れる。京都～新大阪間に20何編成が本線上にいる。自分の場合、栗東で55分30秒の遅れ、それで新大阪を139分の遅れであった。単純に京都で在来に乗り換えて、早く新大阪に到着できる可能性もあったが、その案内や指示もなかった。

会社：難しい判断と思う。

組合：言いたいのは。8本のホームの内、2本は山陽新幹線対応と考えると6本もある。引き上げ4本ある内、自分が新大阪到着時、引き上げ4本は空いていた。それでホーム折り返しでホームを使っている。支社の課員が来て、グリーン車の座席だけ上り方面に転換した。普通車は博多方向のままだった。そして1号車から16号車へホーム移動した時に、旅客は2名だけだった。引き上げの活用をしないで、1本出たら1本を入れるという非効率なことをしている。この間、災害時はずうっと東京・新大阪の渋滞が発生している。新幹線鉄道事業本部の判断で行われている。

会社：本社として関わっていない。

組合：前回も「本社としてそのことがないよう、新幹線鉄道事業本部を指導せ

よ」と言ってきた。今回も同じことを繰り返している。反省していない。  
会社：上手く回そうという考えはある。しかし、上手く回っていないという指摘は受けるが、反省しないわけではなく、遅れをできるだけ発生させない考え方に変わりはない。

組合：今年大きな災害が3回あった。3回とも同じことを繰り返している。反省しているのであれば、少しはよくなると考える。ましてや新大阪でのホーム折り返しもあり、同じことが繰り返している。反省しないから、繰り返している。天気予報により予測は立つし、2時間前に乗務員運用が決まっていない。乗務員からしたらおかしいとなる。5・6年前からおかしくなってきた。

会社：列車本数が増えてきたからではないか。

組合：旅客も大変である。次回の課題である。

会社：乗務時間も含めて議論する。

組合：本社が今回のことも含めて把握せよ。JR東海の信用に関わる問題だ。

会社：しっかりと取り組んでいく。新幹線鉄道事業本部が中心となる。

組合：運休列車を出す勇気が必要である。2時間遅れが発生しているのに、列車を動かすとすると、払い戻しが前提となる。運行再開になったら、その時刻の所定列車運行させればよい。

会社：予約状況も含めて判断していると思う。

組合：再申し入れでも議論せよ。

## 回答を受けての若干の議論

組合：特地手当の拡大について、1泊2日で1日4,000円だから8,000円となるのか。

会社：月に累計2泊以上した場合に、支給されるものである。

組合：では月に1泊だけでは、支給されないことか。

会社：そうである。月累計2泊以上で支給されるものである。

組合：月に1泊2日で支給されないことは、何のために特地手当の拡大としたのか。意味がない。月累計2泊以上はいらぬ。

組合：実際に1泊しかない出張が多いのか。

会社：将来の勤務体系を見据えた手当として考えている。静岡工区が着工とならば、発生することを見越しての手当である。

組合：現在は出張が発生していないのか。

会社：具体的な件数は把握していないが、あくまでも将来を見据えた手当である。

組合：月に累計2泊以上は必要ない。

会社：将来は月に2泊以上する社員が多くなるので、それを見据えてこの手当を支給する。

組合：4泊5日の出張ならば、8,000円×5で40,000円支給でいいか。

会社：そうである。

組合：3泊4日は32,000円となるのか。

会社：そうである。

組合：将来的にというが、月累計2泊以上の但し書きを作るのか。何故そのような条件を付けたのか、よく分からない。

会社：将来を見据えて考えた。対象となる社員について周知をはかっていく。

組合：樫島まで行くのに5時間はかかる。現地に出勤するのか。朝9時出勤ならば、朝3時に出発しなければ間に合わない。

会社：だから泊の出張としている。

組合：移動時間がかかるから、最低2泊は必要である。

会社：樫島までへの出張は泊が伴うので、特手手当を支給することとした。

組合：対象社員は何人位になるのか。

会社：静岡工事事務所には30人位だと思う。

組合：業務内容は管理業務なのか。

会社：工事自体はJV社員が行い、当該社員は施工管理や整備に関する業務となる。

組合：大変な業務である。

会社：樫島への移動は、大鹿村の比ではない。人が住んでいない所の作業なので手当を支給する。

組合：月累計2泊以上の但し書きがあるから、1泊2日の4,000・日はいらぬのではないのか。

会社：月に1泊2日を2回する場合もある。

組合：そうなると1泊2日×2で16,000円となり、2泊3日だと4,000円×3で12,000円なるのか。

会社：そうである。しっかりと説明する。

組合：ネット銀行の拡大は大丈夫か。

会社：ネット銀行は便利と聞いている。

組合：ネット銀行がサイバー攻撃にあった場合、ネット銀行側からのリスクはないのか。

会社：ネット銀行を利用して、支障が出るとの認識はない。セキュリティー確保はしっかりしていく。ネット銀行に当社は振り込むだけなので、危険はないと考えている。

組合：心配である。

会社：ネット銀行を選んだのは当該社員なので、自己責任となる。

組合：株式などの関係でも、ネット銀行拡大は不安が残る。

組合：今回の協約回答は、会社負担が大変少ない。持ち出しを出さなくなった

のか。

会社：答えられない。樺島への特地手当の拡大もある。

組合：静岡工区が着工しない限り、支給は発生しない。

会社：まだであるが、将来を見据えての手当である。

組合：会社の持ち出しは少ない。痛くも痒くもないことである。

## 経営協議会等の委員数等の変更に対する議論

組合：経営協議会等の委員数等の変更の、条文内容は各組合共通と考えているのか。

会社：建交労と同じである。

組合：建交労とはいつの時点で締結したのか。

会社：いつ締結したかについて確認しておく。現状は3名となっている。

組合：建交労と同じ文章なのか。

会社：そうである。

組合：労働協約は一字一句同じものでなければならぬと、会社が主張していたのではないか。何故、このようになるのか。

会社：組織人員数もあり、検討した結果である。会社としては、このことに関して合理性がある。

組合：組合からとしては違いがあることは、合理性があるとは思わない。建交労は物理的に7名は出せない。無理である。JR東海労は組合員数は100名以上いる。

会社：社員たる組合員がいるか。

組合：それは団体交渉のことである。経営協議会・経営懇談会・業務委員会は別の話となる。

会社：会社としては社員たる組合員の人数で提示している。社員たる組合員が100名を超えているか。

組合：余裕で超えている。

組合：会社が100名以下で経営協議会・経営懇談会・業務委員会を3名とする根拠は何か。

会社：100名を下回っていることを建交労に提案した。そことのバランスを考える観点から、100名以下となるので、同じようにさせて頂きたいと考えた。

組合：100名の基準をどこで引いたのか。団体交渉の基準を準用したのか。100名以下は抽象的に出てこない。

会社：団体交渉に関しては書いている。その他は何人と書いていないが、会社として条件の改訂を提案しているのは、建交労と同じく100名を切ったから、そことのバランスを見ることである。条文の違いが各組合とあっているのかという意見について、労使双方で議論の中で決定していく。協約な

ので労使が互いに調印するものだから。

組合：100名以下と書いていないことを認めるでいいか。

会社：書いている、書いていないと問われれば書いていない。

組合：会社が一方的に100名以下の基準を決めたことでいいか。

会社：会社としては100名を切っているからということ、建交労とのバランスで提示している。

組合：組合員数は大きく違う。経営協議会・業務委員会はやること自体は同じでなので、組織数で交渉委員数の違いを決めることは、中立に反している。同じことをやるのだから。

会社：組織人数の違いはあるが、やることは同じである。組合員の声を集めてきて議論することは、組合員数の違いにより主張の変化があることは認識するが、しかし、議論内容が組織人数の違いにより、違いがあるわけではない。

組合：組合員の意見は関係はない。組合側の申し入れは全て窓口回答である。経営協議会・経営懇談会・業務委員会は会社側から提示するものであり、基本的には組合員の意見を出す場ではない。

会社：組合から質問して頂いて、議論する場面もある。その中に組合員の声も含まれていると考える。

組合：経営協議会・経営懇談会・業務委員会の交渉委員数減は、組合員の声聞くという姿勢ではない。7名が意見を聞くことと、3名が意見を聞くことは、もっと幅広く議論することからすると、会社は「組織が小さくなったのだから、会社の言うことをおとなしく聞け」と聞こえる。

会社：ちゃんと経営協議会・経営懇談会・業務委員会をやらせて貰っている。

組合：斉藤さんはJR東海労組合員として認めるのか。

会社：委員長名が記載されている名簿により、組合の役職も記載しているので組合員である。そこは否定するものではない

組合：組合の役職を記載し、組織数100何名と認めるのか。

会社：名簿がないと分からない。

組合：名前を明らかにせよと言うが、個人情報全てをさらせということか。そのようなことは出来ない。

会社：必要な確認をしないで、組合員と認めるわけにはいかない。頂いたものを見て判断するしかない。

組合：斉藤さんは社員たる組合員なのか。

会社：社員たる組合員ではない。

組合：しかし、それでいてこの場に出席している。

会社：社員ではない組合員であるとの認識である。

組合：単に24協定のチェックオフで、はかれない部分である。

会社：頂いた委員長名が記載された名簿に、役職を記載されたものを頂いてい

るので、会社として総合的判断している。

組合：役職のない人は認めないことになるのか。

会社：頂いたものを見て、判断するとしか言えない。

組合：例えば「115名組合員がいます」と申告しても、しかし、会社として斉藤さんみたい人も存在しているから確認出来ないとするのか。

会社：社員でない組合員人数は確認出来ない。100名はあくまで社員たる組合員の人数で伝えている。

組合：斉藤さんは社員たる組合員ではないと言うが、何でここで交渉を出来ているのか。

会社：組合からの名簿から、会社が判断している。

組合：J R東海労にはいっぱいいる。J R東海労の組合員として、この場に出席し交渉している。そこは受け入れている。

会社：そうである。

組合：本来なら社員たる組合員からすると、交渉できないし、排除の対象でないのか。

会社：書いている条文もあるし、書いていない条文もある。会社としては社員たる組合員数によって考えた上で、提示していく。交渉委員に関しては、過去社員であったと認識した上で、交渉委員名簿に踏まえて判断している。社員ではない組合員と認識している。

組合：経営協議会・経営懇談会・業務委員会の交渉委員は、社員たる組合員でなくてもいいという認識か。

会社：・・・

組合：条文に書いてはいない。

組合：7名以内を各3名にすることは、何か支障があるから、そのようにするのか。

会社：支障があるわけではない。他の組合とのバランス、中立保持の観点で提案している。

組合：J R東海労憎しで少なくしようと思っているのではないか。

会社：そのようなことはない。十分に機能している。誠実に対応している。

組合：ならば7名でいいではないか。

会社：他の組合とのバランスがある。労使双方で調印することなので、会社だけで決められるものではない。

組合：組合が今の労働協約で締結すると主張したらどうなるのか。

会社：組合の最終回答となれば、即答や即対応とはならないので、会社も一旦持ち帰ることになる。

組合：会社が一方的にやるだろう。

会社：協約だからそれはない。そこは労使双方である。就業規則を変えることとは違う。

組合：会社は債務部分の労働協約を結ばないこともあるのか。

会社：今回の提案を検討して、それを踏まえて会社も検討するが、協約が締結出来ない状態を望んでいるわけではない。会社として検討していきたい。

組合：結ばないこともあり得ることか。

会社：今時点で絶対はない。決して望んでいることではない。

組合：だから結ばないと聞こえる。

会社：無協約になることは望んでいない。組合の意見も踏まえて検討する。可能性としてゼロではない。

組合：業務委員会について7名の内訳として、各地方から1名入って貰っているが、3名となると各地方の声が反映されなくなる。現場にいる人いない人で全然違う。実感として出てこない。経営協議会は今回7名、経営懇談会は今回3名というふうにケースバイケースでいいのではないか。

会社：労使が合意すればよいが、そのようにならない。決して会社は協約の無締結状態は望むものではない。他の組合とのバランスを考えての提案である。労使双方の合意が必要である。

組合：J R 東海会社が交渉委員数の減は、世間に笑われる。他企業の団体交渉において、人数制限はしていない。世間は柔軟性がある。関連会社が制限をかけないが、親会社が制限するとはならない。柔軟性がない。

組合：有価証券報告書でのセントラル労働組合の組織数は18名としたことは、セントラル労働組合からの申告に基づいて発表した。決して24のチェックオフでしたものではない。今までの会社主張と今回の事象は明らかに違う。

会社：事実として24に基づいていない。セントラル労働組合からの申告が出発だが、会社がしっかりと確認出来たので発表した。

組合：今回は24のチェックオフで判断していない。

会社：確かに24ではないが、会社がしっかりと確認できたことに基づいて発表した。

組合：今までは社員たる組合員で、24のチェックオフで判断すると言っていたものを、24以外で判断したことは乱暴である。今回は24で判断していない。

会社：名簿のようなものがあれば示して貰って、それを基にして確認することとなる。

組合：社員たる組合員でない組合員もいる。

会社：100名というのは、会社は社員たる組合員として考えている。

組合：団体交渉はそのような条文はあるが、経営協議会・経営懇談会・業務委員会には条文はない。J R 東海労は100名以上いる。対立部分である。

会社：何か示してほしい。

組合：組合費を徴収している組合員数を出す。

会社：それだけでは社員たる組合員は分からない。

組合：組織状況表を出すか、一般での組合員もいる。全部が全部名簿は出せない。2重加盟の組合員もいる。それを出したら、会社が圧力をかけることは決まっている。事実はどうやってきた。昇進試験もそうだった。

会社：公平に行っていく。組合が組合員と認定することは全く否定しない。

組合：一般もいるし、関連にもいる。そこは会社が確認すべき事柄ではない。

会社：会社が把握したいのは、社員たる組合員の部分である。

組合：会社は100名を切っている。組合は100名いると対立している。組合員の認定は、組合費の徴収である。

会社：会社は社員たる組合員の数で提案している。

組合：団体交渉の部分はそうであるが、今回の提案は明文化されていない。社員たる組合員部分は、今回の提案には関係ない。

会社：書いてはいないが、組合数に応じて交渉委員数の減を提案し、その基準を設ける時に組合員数のバランスを見て提案している。労使双方の合意が必要と考えている。

組合：組合員の規程性は組合が決めることであって、会社が決めることではない。

組合：セントラル労働組合だって今回18名という規程したわけである。色々な確認があり、24のチェックオフもあり、名簿もある。JR東海労としては事情がある。一般の人までも名簿を提示しろというのか。

会社：そうは言っていない。社員でない組合員を出せと言うつもりもない。

組合：JR東海労とJR東海会社において、基本は人数制限はない。

会社：団体交渉は社員たる組合員と定めているので、同じように考えるのがよいかと考えている。

組合：よいかと考えているだけである。労使で議論は必要と考えており、色々な意見を聞く場でもある。

会社：その通りである。

組合：7名から3名となれば、より議論が深まらない。

会社：出席される方が集約して臨んでほしい。

組合：明らかに建交労とは違う。我々はまだまだ7名は出せる状況である。団体交渉は分かるし、一致していると思う。あえて昨年から会社は言っているが、圧力をかけるのか。7名は出せる訳だから、変更することはおかしい。100名の基準も会社が一方的に決めてきたことである。24以外でも組合が組合員として認定した数でいい。100名以下をもって、交渉委員数の減は労使関係が崩れていくことを意味する。この部分を結ばなければ、労働協約は締結しないと聞こえる。

会社：皆さんの意見を聞き、検討する。

組合：検討することは、未締結も視野に入っていることである。

会社：決して会社は未締結は、望ましい形とは思っていない。

組合：会社は組織数は100名以下と見ているが、JR東海労は100名を超えている。組合員の認定は組合が決めるものであり、会社が決めるものではない。

会社：会社としては社員たる組合員として考えている。組合員の認定は組合が決めるものと考えている。

組合：名簿を出せとはならない。色々な事情がある。  
会社：必要な確認が出来るものでないとダメである。  
組合：名簿により、その個人に圧力をかけることになる。  
会社：圧力をかけるようなことはしない。  
組合：Aさん・Bさんでよいではないか。過去、圧力をかけた歴史的事実がある。だから名前は出せない。  
組合：今回の経営協議会等の委員数等の変更の提案について、認められないことである。対立を確認しつつ、持ち帰り検討とする。  
会社：了解。その他の回答も含めてか。  
組合：そうである。JR東海労の要求がひとつも実現していないので、席上再申し入れを提出する。

**\*再申し入れ（申第6号）に対する、第8回協約団体交渉は  
9月17日（水）14:00から開催します。**

以 上



## 回答にあたって

社員の皆さんが、日ごろから安全・安定輸送の確保、経営体力の再強化、中央新幹線計画の推進等の施策に精力的に取り組んでいただいていることに、感謝いたします。

当社はこれまでも人材を最大の経営資源と捉え、経営体力の強化に応じて労働条件の改善を重ねてきました。本協約改訂交渉でも、将来にわたって日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献するという使命を果たし続け、社員、家族が幸せを実感し続けられるために何が必要か、長期的な視点で、対等な立場で真摯に議論を行えたものと考えています。

本協約改訂交渉において労使で議論を重ねた結果、養育休暇の一部要件変更や特地手当の拡大、施設系統・電気系統の一部現業機関における柔軟な働き方の実施等について、別紙のとおり回答することとしました。なお、今回の回答により、柔軟な働き方の選択肢が増えることとなりますが、業務に支障がないことを前提に始終業時刻の柔軟な運用を拡大する等、さらに検討を深めていきます。

引き続き、人材は最大の経営資源であり「変革と挑戦」に向けて、多様な社員がより安心感を持って、意欲高く働くための制度や環境の整備に、不断に取り組んでいきます。

今後とも将来にわたる会社の発展と社員・家族の幸せの実現を第一義に、各種の協議や意見交換などあらゆる機会を捉えて労使間での真摯な議論を引き続き積み重ねてまいりたいと考えています。

以上

# 資 料 目 次

2025年9月9日  
人 事 部

## 【協約の改訂に関する事項】

1. 経営協議会等の委員数等の変更

## 【制度等の改正に関する事項】

1. 養育休暇の一部要件変更
2. 特地手当の拡大
3. 職名の新設等
4. 一部の現業機関における柔軟な働き方の実施
5. 出張時の在来線指定席利用拡大（試行）
6. 賃金振込口座の金融機関拡大
7. 就業規則等の条文の改訂

## （参考）差額ベッド補助金の増額

福祉会において、2026年4月1日より、福祉会会員・配偶者・子等が病気やケガ・検査で入院し、希望により個室等を利用した場合に生じる差額ベッド代の一部費用について、1日あたり10,000円を上限に給付する。

## 経営協議会等の委員数等の変更

労働協約に定める経営協議会等の委員数等を以下のとおり変更する。

### 1 内容

労働協約第 21 条に定める経営懇談会の委員、第 25 条に定める経営協議会の委員および第 28 条に定める業務委員会の委員について、以下のとおり変更する。

#### (1) 経営懇談会

労働協約第 21 条中、「各 7 人以内」とあるのを「各 3 人」に、「組合側は本部三役と関係部長」とあるのを「組合側は本部三役または関係部長」に、それぞれ変更する。

#### (2) 経営協議会

労働協約第 25 条第 1 項中、「中央における経営協議会の委員は、各 7 人以内」とあるのを「経営協議会の委員は、中央、地方とも各 3 人」に、「組合側は本部三役と関係部長」とあるのを「組合側は本部またはそれぞれ対応する地方組織の三役または関係部長」に、それぞれ変更する。同条第 2 項を削除する。

#### (3) 業務委員会

労働協約第 28 条第 1 項中、「中央における業務委員会の委員は、各 7 人以内」とあるのを「業務委員会の委員は、中央、地方とも各 3 人」に、「組合側は本部三役と関係部長」とあるのを「組合側は本部またはそれぞれ対応する地方組織の三役または関係部長」に、それぞれ変更する。同条第 2 項を削除する。

### 2 実施期日

2025 年 10 月 1 日

## 養育休暇の一部要件変更

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正（2025年10月1日施行）をふまえ、養育休暇に関する取扱いを以下のとおり変更する。

### 1 内容

育児休業等規程第7章の2等で定められている養育休暇について、以下のとおり変更する。

- (1) 「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合」の取得日数を10日以内に拡大する。
- (2) 「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合」に限り、2暦日にわたらない勤務で、フレックスタイム制規程に基づく勤務、日勤勤務及び1勤務の正規の労働時間が8時間以内の変形勤務の一部時間を欠勤する場合に限り、1時間単位で使用することができる。ただし、3歳に達する日までの子を養育する場合は、1時間単位の休暇を使用することが、業務の正常な運営に支障がない場合に限る。
- (3) 前項に規定する1時間単位の養育休暇は始業時刻直後もしくは終業時刻直前に与えるものとし、8時間分をもって1日単位の休暇とみなして取り扱う。

### 2 実施期日

2025年10月1日

## 特地手当の拡大

特地手当について、以下のとおり対象者等を拡大する。

### 1 内容

賃金規程第9章の3等で定められている特地手当について、以下のとおり対象者等を拡大する。

#### (1) 対象者

月に累計2泊以上、静岡市内の榎島以北での宿泊を伴う出張を行った社員

#### (2) 支給金額等

実際に出張した滞在期間に応じて、以下の手当額（日額）を支給する。

1泊2日以上 4,000円/日

3泊4日以上 8,000円/日

### 2 実施期日

2025年10月1日

## 職名の新設等

医療社員の職名新設及び職務手当の名称変更について、以下のとおり実施する。

### 1 内容

主幹臨床心理士の職名を新設し、賃金規程別表第1に定める医療社員等級区分表に追加する。また、賃金規程第9章の2に定める地区管理手当の名称を産業保健手当に変更し、健康管理センターに勤務し保健師又は臨床心理士の業務を行う者に支給する。

### 2 実施期日

2025年10月1日

## 一部の現業機関における柔軟な働き方の実施

以下のとおり、一部の現業機関において、働き方の選択肢を増やし、社員がより柔軟に働ける環境を整備する。

### 1 内容

#### (1) 対象

以下の現業機関に在籍する社員

保線区、保線所、土木技術センター、構造物検査センター

レールセンター、電力区、信号通信区、電気区、統括電気所（電気技術センター）

#### (2) 取得条件等

申請事由を問わず、社員が申請し、業務上支障が無いと会社が認めた場合に限り、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることができる取扱いとする。

#### (3) 取得時間

10時間／月を上限とする。

#### (4) 適用範囲

始業後又は終業前の時間帯のみの取得とする。また、1勤務あたり、所定労働時間のうち最低3時間は労働するものとする。

#### (5) その他

勤務認証は「欠務」とする。

### 2 実施期日

2026年1月1日

## 出張時の在来線指定席利用拡大（試行）

効率的な業務遂行等を目的として、出張時等における当社管内の在来線の普通車指定席の利用を、以下のとおり試行する。

### 1 内容

#### (1) 対象者

J 1 等級から C 3 等級まで及び G 1 等級から G 2 等級までの社員（専任社員を含む）

#### (2) 試行の対象

国内出張及び赴任（用務旅行は除く）

#### (3) 利用区分及び適用方

当社管内の在来線において「普通車指定席」を利用することができる。

#### (4) 労働時間に算入される移動時間について

出張時において労働時間に算入される移動時間については、業務に従事することが原則であり、普通車指定席を利用する場合もこの原則による。

### 2 実施期日

2026 年 4 月 1 日

## 貸金振込口座の金融機関拡大

貸金振込口座の金融機関について、以下のとおり変更する。

### 1 内容

貸金振込口座に、以下の金融機関を追加する。

銀行名
楽天銀行
P a y P a y 銀行
イオン銀行
住信 S B I ネット銀行
a u じぶん銀行
ソニー銀行
大和ネクスト銀行
セブン銀行
オリックス銀行
GMO あおぞらネット銀行

### 2 実施期日

2025年10月1日

## 就業規則等の条文の改訂

以下のとおり、就業規則等の条文を改める。

### 1 就業規則

第 29 条に定める事前通知の対象に「昇格及び降格」を加える旨を規定する。

### 2 賃金規程

- (1) 第 30 条注釈に「なお、本項にかかわらず、T 3 等級から L 2 等級、T 2 等級から L 1 等級、O 3 等級から L 1 等級への等級転換の場合は、昇格時昇給額等を加算しない。」旨の文言を追記する。
- (2) 第 44 条の 2 第 2 号に定める役付手当支給対象のうち「指令当直員に指定された者」の区分を N～S に変更する。
- (3) 第 121 条に定める日直手当及び宿直手当の支給額を以下のとおり変更する。

区分	職名等	日直指定時間等	1 回当たり支給額
日直手当	技師等	5 時間を超える場合	6, 300 円
		5 時間以内の場合	4, 200 円

区分	職名等	宿直指定時間等	1 回当たり支給額
宿直手当	技師等	8 時間を超える場合	6, 300 円
		8 時間以内の場合	4, 200 円

### 3 総合職社員規程

- (1) 第 11 条第 3 項の注釈に年度の期間がわかるよう「4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。以下同じ。」旨を規定する。
- (2) 第 18 条において規定する「総合考課ポイント」について、以下の旨を規定する。
  - ・総合考課ポイントは、同一等級に在籍し直近上位の等級への昇格試験の受験資格を得るまでの間、毎年度付与し累積する。
  - ・昇格した場合は、昇格前の等級における総合考課ランクに応じた総合考課ポイントは付与されない。ただし、年度の中途に等級の変動が発生し、かつ当該年度に最も長く在籍した等級が変動後の等級の場合に限り、変動後の等級における総合考課ランクに応じた総合考課ポイントが付与される。

4 フレックスタイム制規程

第6条の5の短縮措置の申請の消滅に「申請に係る障がいのある子につき、障害者手帳が失効した場合」の旨を明記する。

5 介護休職等規程

第29条第3項に定めている介護休暇の1時間単位の休暇の取得に関して「フレックスタイム制規程に基づく勤務」の旨を追加し「ただし、1時間単位の休暇を使用することが、業務の正常な運営に支障がない場合に限る。」を削除する。

6 実施期日

2025年10月1日

但し2(3)は2025年4月1日適用、2(1)(2)、3、4は2025年7月1日適用、1は2026年4月1日実施とする。

# 2025年度 協約改訂

2025年9月9日  
人事部

## 【制度等の改正に関する事項】

### 養育休暇の一部要件変更 2025.10～(法施行)

- ・ 0歳～小学校就学前までの子を養育する社員に対し、養育休暇の日数を年度5日から年度10日に増やします。
- ・ さらに、一部の勤務(※)において時間単位での利用を可能とします。

	制度対象の子の年齢			概要
	0～2歳	3歳～小学校就学前	小学校就学後～ 小学校6年生	
養育休暇(改正)	→	法律で求められている休暇	→ 現行通り	・10日/年度 ・時間単位取得が可能(※) ・育児全般
養育休暇(現行)			→	・5日/年度 ・育児全般

0歳～2歳の子を養育する社員も  
取得日数を5日から10日に拡大し  
働きやすい環境を整備しました。



※時間単位での取得は、2暦日にわたらない勤務で、フレックスタイム制規程に基づく勤務、日勤勤務及び1勤務の正規の労働時間が8時間以内の変形勤務の一部時間を欠勤する場合に限る。

## 【制度等の改正に関する事項】

### 特地手当の拡大 2025.10～

#### ▶ 改正の趣旨

- ・ 南アルプストンネル静岡工区の将来の勤務体制を見据え、一定の期間、榎島に出張する社員を対象に、特地手当を支給します。この手当は、特に厳しい環境の中で勤務することにより生じる精神的負担や私生活面への制約に対して支給するものです。
- ・ 制度の趣旨を踏まえ、支給対象は「月に累計2泊以上、静岡市内の榎島以北での宿泊を伴う出張をした社員」とし、支給金額は、滞在期間に応じて差を設けています。
- ・ 今回の改正は、業務に伴う大きな負担等を最大限考慮しての内容になります。工事完遂に向けて、より意欲高く業務に取り組んでいただくことを期待しています。

#### ▶ 支給基準

	内容
対象	月に累計2泊以上、静岡市内の榎島以北での宿泊を伴う出張をした社員
金額	3泊4日以上 8,000円/日 1泊2日以上 4,000円/日

## 【制度等の改正に関する事項】

### 職名の新設等 2025.10～

- ・ 「主幹臨床心理士」の職名を新設し、役付手当を増額します。
- ・ 保健師を対象とする現行の「地区管理手当」の名称を「産業保健手当」に変更し、健康管理センターに勤務する保健師及び臨床心理士に対して支給します。

等級	職名(現行)	職名(改正)
C1等級～L3等級	主任臨床心理士	主幹臨床心理士 主任臨床心理士



臨床心理士が長期的にやりがいをもって働けるよう職名を新設し、処遇を向上します。

【制度等の改正に関する事項】

一部の現業機関における柔軟な働き方の実施 2026.1～

- 施設・電気系統の現業機関(※)において、働き方の選択肢を増やすため、育児や介護、通院等、事由を問わず申請でき、業務上支障が無いと会社が認めた場合は、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることができる取扱い(勤務認証は「欠務」とします)とします。  
※フレックスタイム制の適用箇所を除く
- 柔軟な働き方の選択肢としては「フレックスタイム制」もありますが、安全・安定輸送を支えるため、最前線で保全・検査や工事業務、災害警備・復旧等が必要な箇所において、働く時間帯の裁量が社員に大きく委ねられるフレックスタイム制は、なじまないものと考えています。
- 今回の制度は、その中で、働き方の選択肢を増やせないか検討し、成案を得たものです。

【始業時刻を遅らせる場合の例】		【終業時刻を早める場合の例】	
所定始業時刻	始業時刻	終業時刻	所定終業時刻
9:00	10:00	17:00	17:30
欠務1時間		欠務30分	

▶ 利用可能時間

【1カ月あたり】10時間まで

【1勤務あたり】1勤務の労働時間が3時間以上となる時間まで

(所定労働時間が7時間15分の場合は4時間15分まで利用可能)

▶ 欠務について

- 欠務とは「会社が承認した欠勤」です。人事評価上の不利益は一切ありません。
- その他の時間単位の無給の欠勤と同様に、月例の賃金は減額されるほか、期末手当は期間率に伴い減額される場合があります。

【制度等の改正に関する事項】

出張時の在来線指定席利用拡大 2026.4～ (試行)

今後の利用実績等を考慮し本格導入の可否を検討するため、今回は「試行」としています。

- 当社管内の在来線普通車を利用する出張(赴任含む)について、J1～C3等級、G1～G2等級の社員も指定席を利用可とします。

	現行	改正
利用可能となる社員	T等級、O等級、L等級及びG3等級からG4等級までの社員	等級に制限なし



出張時に指定席を利用可能とすることで、移動時間中においても業務ができる環境を確保します。

※G2等級、C3等級以下の社員は、昇格試験、健康診断、レククラブ等の用務旅行では指定席の利用はできません。

※また、G2等級、C3等級以下の出向社員は、JR東海からの指示に基づく出張であっても指定席の利用はできません。

賃金振込口座の金融機関拡大 2025.10～

- 賃金振込口座の金融機関に、以下のネット銀行を追加します。

銀行名	
楽天銀行	ソニー銀行
PayPay銀行	大和ネクスト銀行
イオン銀行	セブン銀行
住信SBIネット銀行	オリックス銀行
auじぶん銀行	GMOあおぞらネット銀行



ネット銀行を追加し、選択肢を増やすことで社員の利便性向上を図ります。