

2025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2日、「2025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。

連続休暇2回、半休は全職場で取得させること！

組合：連続休暇及び半休の取得、病欠の出勤率の関係についての会社回答は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：対立を確認する。。

アル検の処分は止めること！

組合：アル検について本人は引っかかるつもりで出勤しているわけではない。体調はその日、その日で違っている。引っかった場合は勤務認証は本人が希望すれば年休とすること。

会社：それについてはそのような考えはない。酒気帯びの禁止については就業規則に定められたとおりである。当日の勤務認証については所が調査をして個別に判断するが、会社が労務の受領を拒否した場合は不承認の欠勤となる。

組合：対立を確認する。

年休は欠勤ではない！診断書提出は会社負担とすること！

組合：自己都合休職、欠勤という用語の意義について組合側としては、年休は欠勤ではない。会社は用語の意義で53条では『正規の労働時間の全部又

は一部を欠く場合』としか書いていない。従って年休は欠勤ではない。
特に、勤務割りが発表された年休は欠勤ではない。勤務割りであらかじめ振られたを入れるべきである。会社は年休は欠勤だということなのか。
回答、見解は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：就業規則の第55条の勤務の指定及び変更について、先ほどから組合が主張しているがそのような考えはないということなので対立を確認する。

組合：就業規則第56条の医師の診断書にかかる費用を会社負担とすべきである。会社の都合で請求しているわけだからである。会社はそのような考えはないということで対立を確認する。

休日出勤は本人の承諾を得ること！

組合：休日出勤や超過勤務が発生することにおいて、本人の承諾を得ることが前提だ。休日出勤の時に一方的だということが問題である。第67条に社員に勤務を命じる場合、社員に承諾を得るものとするに改めること。そして3項を削除すること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。

保存休暇20日、付与条件を撤廃せよ！

組合：保存休暇について累積日数、付与条件を撤廃すること。そのような考えはないということか。

会社：現場で保存休暇の付与条件については拡大をしてきている。

組合：将来的には付与条件も拡大していく考えはあるということか。

会社：現時点でお示すことはできないが保存休暇の拡大がこれで打ち止めということではない。

組合：日数についてもか。

会社：日数は検討したことはないが条件については、必要に応じて検討することとはやぶさかではない。

組合：現時点のような考えはないということで対立を確認する。

訓練時間の移動、訓練開始までの時間は超勤とすること！

組合：訓練の移動だとか訓練開始までの時間を超勤とすること。非常に長時間待たされるなど実際にある。

会社：業務上必要な訓練時間は、今後設けることや上限を設ける考えはない。条文について追加する考えはない。

組合：訓練時間は勤務の一環である。会社は考えないということなので対立を確認する。

乗務員の一勤務の制限を守れ、在宅休養時間を長く、拘束時間を短くせよ！

組合：乗務割交番作成規程は何に基づいて就業規則に盛りこんでいるのか。

会社：……

組合：基がある。どういう制度があつてというのがある。そのもとは何かそれを知りたい。

会社：就業規則の基ですか。

組合：一勤務の労働時間の制限は16時間とするとかここに至る制度だとかあるだろう。例えば、在宅休養時間とかその基を知りたい。

会社：……

組合：基がなくてぼつと出たのか。規定があつて法律があつてとか。

会社：法令とか、えー。

組合：乗務員勤務制度ですよ。労使の中で議論され議事録確認をして労使で結んでそこが基になって就業規則の乗務割交番作成規程があるという認識だ。一勤務の制限が16時間とか基がある。会社の認識は。

会社：……ちょっと違うことをいってしまっても…

組合：一勤務の労働時間の制限を16時間としばっている。深夜の場合は14時間としばっている。なお、次のいずれかに該当する場合はこの制限によらないことがある。ここを適用している。制限によらないことが多すぎる。乗務割交番作成規程は労使合意の乗務員勤務制度がベースではないか。現状の行路がこれによらない本来の原理原則じゃない項目が多くなっている。会社がそう決めていいことなのか労使が議論すべきことなのかそういうことを言いたいのか。乗務割交番作成規程の会社の解釈が違うという認識だ。例えば、一勤務の労働時間の制限は16時間とする。しかし深夜の乗務時間は2時間以上を含む場合は、14時間を限度とするこれが基本である。

会社：規程に書いてあるのでそうです。

組合：16時間を超えている勤務が出てきているがおかしいだろう。

会社：交番行路ではないもの。

組合：交番行路。

会社：交番行路の中でということ。

組合：交番行路で16時間を超えているそれ自体おかしいだろう。どういう適用なんだということ。いずれか1に該当する場合はこの制限によらない場合を適用している。基本があるのに何で守られないのか。16時間以内があるのに何でできないんだ。17時間30分の行路をつくっている。

そんなことありえないだろうということ。制限によらないことを何で適用できるんですか。一勤務の制限が16時間、これを何で守れないんだということ。超えていいわけがない。

なお制限によらないことがあるというのは勤務制度のときにどんな議論がされたのか。どうしても16時間以内に収まらない場合を想定して制限によらないことを設け例外条項をつくった。そして議事録確認で臨時列車の設定される時間帯、運行線区、基地配列等から乗務員交代が困難な場合は不合理な場合を確認したのである。制限によらない場合があるというのは臨時列車とか閑散線区乗務員交代ができない場合であり、あくまでも16時間以内、14時間以内は守らなければならない。という認識だ。ただし、行き先地の時間が6時間とかあればできるんだという解釈、認識がおかしいということをいっている。どうですか。

会社：今言われた議事録は確認しているけど、こういったことを前提に社内規程に基づいて行路は正しくつくられる。具体的に個別に行路がこの議事録についてどうなのかここで議論すべきことなのか。

組合：個別の行路で〇〇〇行路といってもわからないだろう。

会社：ここで個別具体的に議論すべきかどうか。

組合：17時間30分を超える行路がつくられている。東二運の行路で17時間30分ありえない。16時間を超える行路は、2行路が交番でつくられている。臨時行路だって準ずるとなっている。一勤務の制限、例外条項、行路作成を適用されるということだから16時間以内は守らなければならない。議事録確認で乗務員交代が困難な場合である。新幹線職場の中でそんなことがあり得るかありえない。なんのために議事録の中で確認しているのか。臨時行路作成で東二運7月16時間以上46行路、17時間以上8行路、8月16時間以上76行路、17時間以上11行路、9月16時間以上50行路、17時間以上2行路。16時間を超える行路なんぼ臨時列車とはいえどこれ乗務員が交代できない場合ですかとなる。当たり前のようにこのようにつくられていることが行路交番作成規程に照らしてどうなんですか。さらに1日の平均労働時間は7時間15分をはるかに超える一丁半これははるかに超えている。7時間15分に押さえるのが基本である。9時間、10時間近くになっている。これでいいのか平気で1丁半がつくられている。会社は平均でというけど限度がありますよ。運転士は平気で1丁半で鳥飼まで入れる。何で勤務制度一勤務の労働時間の制限あるいは1日の労働時間7時間15分で縛ったのか。発想がおかしい。乗務員勤務制度を基本にしていけないといわざるを得ない。規程上問題ないとはいえないと思いますよ。労使によって勤務制度からすれば逸脱している。

拘束時間は、会社何いっていたんですか。組合は拘束時間は時間で区切れとやった。会社は時間は必要ない。長大行路をつくらないというのが

前提ですよ。ということをお願いしていた。つくりませんとっている。

1丁半やって鳥飼まで入る大型行路でしょ。乗務員勤務制度で労使の最低限の労使の決まり事を乗務員の労働条件それすら上回っている。なんで16時間にしたのか。拘束時間を24時間以内とか縛るためなんです。

長大行路26時間、27時間の拘束時間はやめるということ。乗務員勤務制度の時につくりませんとやったんですよ。はるかに上回っている。

26時間、27時間、1日を超える。だから1日9時間とか10時間の行路をつくってしまう。片寄ってしまう。東京行って新大阪にいった大井に入るこれで7時間15分なんです。それぐらいの行路でないとだめだということ。2時間30分が3本で鳥飼まではいる8時間以上それに対する答えは。

会社：会社としては行路交番作成規程は交番に限ってということ行路作成上やむを得ない場合は例外もあり得るということ。現状の行路は、社内規程にのっとって作成されている。

組合：基本があるなら基本に基づいて乗務員勤務制度があって乗務割交番作成規程ができている。現行で問題がないとはいえない。現行で問題ない。そうはならない。現行で問題ないということはすべて16時間以内とすること。一勤務の制限は臨時行路の場合にその制限によらないことがあるというならわかる。それだって基本行路に準ずるんだよ。何でもできるという話ではない。76行路もつくれないでしょ。運用科の問題である。制限でしょ。

会社：担当は基本通り例外条項に規程通りつくられている。

組合：現行の規程は16時間以内なんだよ。これは基本。例外はどういう場合か、山間部とか乗務員交代が困難な場合なんです。新幹線ではあり得ない。あり得るというのは逆転している。会社は規程を守らないということですよ。制限によらない場合とはどういうことですか。

会社：行き先地の時間が連続6時間以上、臨時行路でやむを得ない場合。

組合：乗務員勤務制度の時に労使でどういうふうの確認されましたかだから議事録確認というのかあるんですよ。

会社：乗務員交代が困難な場合。

組合：そこは労使の中で一致している。だから行先地が6時間あるからいいわけではない。基本があるんだから。

会社：基本と例外がある。両方をもってやっている。

組合：両方もたなくていい。例外は議事録確認である。それ以外ないんですよ。労働時間16時間以内、深夜14時間以内、1日の労働時間が7時間15分が上限と制限したんですか。超えちゃだめなんです。

会社：我々としては規程通り運用している。

組合：そうはなっていない。乗務員勤務制度は労使の中で16時間以内と決めたんだからそれ以外によらないところは議事録確認でいわれた通りです

よ。17時間を超える行路ができていること自体がおかしい。では規程に明らかに基づいてやっているということではないですよ。規程違反ですよ。

会社：議事録規程に反しているんじゃないかとの主張は、理解しますが会社としては規程の原則的あるいは例外的なことを含めて問題なく作成している。

組合：規程違反をしていないという認識。

会社：規程に則って作成している。

組合：16時間を超えて作成してはいけなくなっているでしょ。それが規程でしょ。

会社：制限によらないことがあるを含めて。

組合：そっちを優先しちゃうから。

会社：優先しているつもりはない。

組合：16時間を超えて作成してはいけなくなっているでしょ。それが規程でしょ。その付則作成上どうしてもそれによらない場合がある。16時間を超える行路が多すぎだ。例外が優先しているという主張ですよ。原則16時間以内を守っていないじゃないか。よらない場合があるとしか聞こえない。だから乗務員は疲弊するんですよ。大型行路で27時間拘束されて在宅休養時間にいくけどこれ自体が守られていない。我々の要求42時間とあるけど守られない。トータルとして乗務員が疲弊している。拘束時間は長い、労働時間も長い、在宅休養時間も切るときがある。俺も1回ある。38年9ヶ月乗務員やっているけど在宅休養時間を切るのははじめてですよ。勤務作成上やむ得ないだというのが答えですよ。頻繁に現れている。これ自体わからない。若い運転士もいるけどさ。体を休めなければいけない。最低限の40時間以内と決めたわけじゃない。在宅休養時間第4条(3)のこと特・公のあと8時30分以降、車掌の場合は守られていない。臨時行路を含めて乗務員の休養、配慮するとなれば会社はやらなければいけないこと。ただしを使って7時間30分以降、そういうことがやられている。

会社：つぶさに40時間以内を切ったというのはつぶさに把握していない。議論経過があり守られたことはいいいんじゃないかといわれれば原則通りでできればいい。そうならないときもあるを含めて会社は適切に行路作成している。

組合：それだった本人にいわなければだめだろう。規程があるんだからやむ得ないので7時30分に出勤してくださいだろう。前日公・特その翌日8時30分ってなっているだから7時30分にしたら本人にいわなければだめでしょ。規程を守っていない。

会社：規程の範囲内にやっているので丁寧にやるというのは主張としてわかるが原則におさまらなかったといつて会社は社員に伝える考えはない。

組合：20時以前、次の勤務が7時30分そんなの平気でつけている。21時過ぎで7時30分それは許されるということですよねえ。

会社：……

組合：21時に終わって特・公はさんで7時30分そういう勤務がつけられていますよということです。全部が全部そんなことやっていたら乗務員勤務制度の主旨に基づいて乗務割交番作成規程ができている。予備だって交番に準じてやるわけだよ。配慮するといっているけど配慮されていないということ。在宅休養時間を含めて3年前比べてすごく短くなっている。乗務員がきつい疲労感が一杯だというのは当然だ。そうになっていますよ。乗務員の状況はそれでいいんですか。安全上問題ないという会社の回答はよくわかりましたよ。

会社：回答としてはそうなります。

組合：対立を確認します。

ワンマン運転は実乗務の労働時間を1.5倍にせよ！

組合：ワンマンで乗務する場合、今まで2マンだったのにワンマンになることによって神経も使う実乗務の労働時間を1.5倍換算とせよ。労働密度に合った労働時間とせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：労働密度は高まっているというのはわかる。

会社：労働密度を定量的に示せるものはない。安全保安装置ですとか、乗務員に対応いただいている。1.5倍換算とすることは考えていない。

組合：労働密度が高まっているという認識はあるのか。

会社：すべてを含めてワンマンに対して職務手当を定めている。1.5倍にするとかはない。

組合：労働密度は高まっていますか。

会社：ワンマンじゃない。乗務員に比べて業務上大変だという認識はある。

組合：認識はある。

会社：それは乗務員に職務手当を定めている。

組合：手当というけどたかが3000円じゃ。

会社：会社は乗務員の労働時間の増額、1.5倍の考えはない。

組合：対立。

欠勤で特・公の通算組み入れは止めること！

組合：欠勤の通算に組み入れるというのは、特・公はあくまでも特・公である。

会社：すべて欠勤日数を通算するという考えなのでそのような考えはない。

組合：なんで欠勤にするのかの理由を聞きたい。

会社：働くことが通算して出来ないというのが一番の理由である。

組合：会社としてカウント、勤務認証は特・公だろう。

会社：勤務認証はそうなんですけど働くことが出来ないというのが会社の判断である。それは通算しても問題がないと考えている。

組合：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：賃金制度関係で２期連続D判定で降格や降職する制度は廃止とすれど。査定する現場の管理者ですが人間として感情が入る。それで降格や降職はたまったものではない。

会社：撤回する考えはない。査定する側の教育、上司に好き嫌いがあるとか考えていない。上司から継続的に指導だとか助言を行って環境を整えていく。

組合：４月スタートしているんだよねえ。２年後に降格する人は出てくる。やりたくてしょうがないでしょ。

会社：落とすための制度ではない。あくまでも２期連続D判定という条件はありますけど上司からの効果でお伝えしていますし、なお改善がみられない場合はいたしかねない。そこは上司フォローしていく。

組合：フォローする上司の問題もある。

会社：しっかり継続的にフォローしていく。

組合：社員の要望聞いてくださいよ。社員がこの上司は仕事ができないD判定してくださいといったら聞いてくれるのか。

会社：管理者が対象外ということではない。

組合：管理者がD判定それを管理（査定）するのはおかしいだろう。

会社：それは一人の判断で決まるものではない。

組合：俺の管理者担当助役いいよ。他の管理者で仕事できないとみんなから見られる人でそんな管理者に査定されるのは冗談じゃないといっていますよ。総合的にとって総務科長だとか入るのかもしれないが全体を見ているのは仕事が出来ない管理者ですよ。その人が確認しているんだから振り返り面談だとかやって上に上げるんでしょ。

会社：会社として本人の適正能力を判断してやっている。しかるべき人に管理者をしてもらっている。一人の判断ではなく不当な判断がつかないように会社はやっていく。

組合：そうはうまくいかない。下（現場）行くほど難しい。

会社：管理者はきちっとした人である。

組合：社員とコミュニケーションとれない。話したくない人で仕事できない。

会社：管理者を上長が指導していく。

組合：制度そのものが問題である。対立を確認する。

子ども手当は基準内賃金とすること！

組合：こども手当一人2万円であるが基準内賃金にせよ。こども手当一人だと減額となる。基準外賃金とした根拠は何か。

会社：これまで基準内賃金としていたが、こども手当については、社員の働きによらないという手当でありますので新設する段階で基準外賃金としたということです。

組合：今まで扶養手当は基準内賃金だった。

会社：こども手当新設する上でその手当はあらためてなんなのかと考えたときに社員の働きによらないので基準外賃金とした。

組合：春闘の時にこども手当を打ち出している。一人だと減額、二人でとんとん。減額なのによく賃上げといえたのかペテンだろう。世の中は、子育て支援といっていて中で逆行するよ。

会社：こどもの人数によってそういう方も出てくる。

組合：こども3人育てる。働きによらないという考え方がおかしい。健康維持で家族を含めてやっていく。こどもがけがをしたとか。扶養手当、こども手当とかこども手当で働きによらないといってもトータルで一社員の中で仕事をやっている。なんでそういうふうにしたないのがバツサリと働きによらないからといってやれるのか問題である。家族があつて安定した仕事ができる。特に乗務員なんかましてどうだよねえ。扶養手当もそうだけどバツサリやるのは発想にたたないのがおかしい。

会社：金額面では倍にしているけど基準外賃金ということで金額が減る社員もというのにも認識、手当だけではなく育児だとか介護とか、転勤とか様々休日とかすべてを含めて育児とか改正してきている。

組合：専任社員もそうだけど妻だとか支えているにもかかわらずバツサリ切ってしまう。会社としてはやさしくない。こども手当について基準外賃金、働きによらないというけど家族なんだから扶養手当も経過措置で3年の余地はあるにせよ。対立を確認する。

S3からC1にB年限を設けるべきだ！

組合：昇格試験を公正に行う。この言葉を信じますよ。総合的に勘案して公平・公正に実施しているということは東海労も受かるよねえ。

会社：試験も公平・公正に実施していますし今後も公平・公正に実施していく。

組合：13回もS3からC1落ちている。これ公平・公正といえるのか。車掌長で最先頭で仕事をしている。12回でも受かっていた人もいる。50歳超えている。一番優秀なやつ列車長もやっと受かった。昇格試験制度としてどうなのか。経験年数あるいは熟練は昇格の参考あるいは考慮し

ないのか。

会社：そのものを見るというのはない。

組合：査定外なのか。

会社：普段の人事考課には影響することはある。経験が何年だからというのはない。

組合：対立。S3が滞留している。S3からC1にB年限を設けよ。車掌長やって13回落とされているのはおかしい。そこにはB年限がないからである。そういう人は受からせよ。B年限は対立を確認する。

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400円はおかしい。逡減する制度はおかしい。会社の定期昇給は何のためにつけているのか。

会社：一定の経過までつけている。

組合：定昇と昇格関係ないよ。毎年定期昇給はある。くっつけていることがおかしい。生活だってある。それなりに上がらないと苦しくなる。ベースアップがないとなれば20万の人が400円上がって200400円になる。400円上がって何の足しになるの定昇と昇格が一緒にしているからおかしくなる。一定の生活レベルを維持していくそうしなければいい仕事が出来ない。いい仕事をするためにそれを確保するためにあるのではないか。

会社：昇格の意欲を阻害しない。

組合：昇格の意欲はみんなある。昇格しないから定昇をあげないではなく減っていくこと自体が問題である。4800円なら4800円を毎年あげていくのが本来の定期昇給ではないのか。そういう生活レベルを上げていくというものではないか。

会社：0になるわけではない。定昇が生活を保障するものではない。

組合：生活レベルを保証するものだろう。定昇と昇格を一緒にすることがおかしい。定昇なんだから右肩上がりで上がるもので下がっていくことがおかしい。昇格意欲を阻害しない観点といっているが昇格昇給額がある。昇格する意欲はある。阻害なんかしない。

会社：より意欲を持って。

組合：よりなんっていらぬ。定昇なんだからずっと上がればいいんだ。B年限だって8回、9回で12回、13回も受けさせて以上極まりない。昇格制度がおかしい。主任に退職までなれるのかという声は一杯いる。30歳代の半ばの人はいつになったら主任になれるのか。主任は400人にいる職場で40人しかいない。13回落ちている。50歳を超えて受かっても定昇は400円でこの制度モチベーションが下がっている。

会社：そのような考えはない。

組合：0かといっているのか。通減制度は負け組勝ち組を作る制度である。一律1500円を求める。対立を確認する。

その他の手当を上げろ！祝日手当の復活を！

組合：割増、準夜勤手当及び手当全般について会社として引き上げるつもりはないのか。

会社：回答通りである。

組合：対立を確認する。

組合：祝日手当の復活について年間相当な減額になっている。会社としては超勤、夜勤手当に振り替えている、あげてきているとの主張だが社員は実感できない。会社の誤魔化しではなく目の見える形で復活させて1時間あたり50/100とすること。祝日に出ることは業務量も違うし特殊性もある出すのが当たり前だ。

会社：制度改正で見直しをしている。

組合：祝日手当で8万から9万円の減収である。割り増しをつけたからいいという。会社は特殊性を認めていない。日勤の人は土・日普通に休んでいる。検修とか乗務員とかは休めない。正月の三が日だって出さざるを得ない。非現業の人はみんな休んでいる。誰かが出ざるを得ないということは特殊性を認めていないということ違うのか。

会社：皆様の新幹線の運行とか現場は回っていることは充分理解している。終日手当を復活させる考えはないですけど割増賃金改正をしてきているということに踏まえてお願いできかなあと思います。

組合：特殊性を認めないということでもいいんですね。東はとっくの間に祝日手当は廃止しているが正月三が日だけはつけている。そのくらいやっても収入を含めておかしくないだろう。いくらになるのか。しかも限られている。

会社：業務の特殊性については、特殊勤務手当とかC・D単価を見直してきている。その中で話をさせていただいている。現状祝日手当について見直す考えはない。

組合：特殊勤務手当で祝日手当の8万、9万円減収になっているがその分確保しているのか。そうはなっていない。

会社：全体のバランスを見て検討したもの。

組合：割増でしょ。もらっている人が増えたわけ。年末年始に仕事した人の見返りって何か。

会社：会社としては感謝している。

組合：苦勞している人が報われるとって報われていない。皆さんはお盆は休んでいるでしょ。特殊性に鑑み祝日手当をつけていたわけでしょ。そうすることで乗務員の特殊性、業務の特殊性を認めていたわけだよ。その

特殊性を排除したとしかいわざるを得ない。割増をつけたからといって目に見えない。祝日に出るという特殊性がある。目に見えたものをつけるべきである。

会社：何か会社が得をしているわけではないことを理解してほしい。

組合：証明してください。祝日手当は会社変更しないC・D単価を見直しているといってるが特殊性を認めていない。目に見える形で祝日手当を出せ。年末年始、夏季輸送、GW輸送は目が回るほど忙しい繁忙期手当として支給せよ。

会社：繁忙期手当は、祝日手当と同じで設定する考えはございません。

組合：これも特殊性に関係することですけど24時間稼働の鉄道業務に乗務するなり勤務するなり特殊性に鑑みて出すべきである。会社のいう特殊性ってなんですか。乗務労働の特殊性とか検修もある。

会社：出・退勤が不規則だとか他の職種と違うということです。特殊性は、特殊勤務手当、今は職務手当とか、乗務員の皆さんが高いのはそういうところだと思います。

組合：職務手当は減額されているんだからJR西日本は車掌も運転士10万円以上超えている。キロ定額も入っている。我々の倍ですよ。祝日手当も東は最低限3が日出している。祝日も繁忙期も特殊性を認めているのであればそれぐらい出しておかしくない。職務手当の話もありましたが繁忙期手当も出さない対立を確認する。

組合：手当について変更する考えはないという考えですし手当全体で主張していくけど春闘で新賃金でかなり低いといううけとめである。世間で西とか東と比べても低い。

会社：どこが低いという受け止めなのか。

組合：8000円ではベア18000円とかペテン回答がされた。手当であげて補填しないと生活が苦しくなる一方である。500円で買えた弁当が1000円お金の価値が下がっている。それを手当の補填する。賃上げなんかない状態である。

会社：ベアもキチッと行っている認識だ。

組合：8000円だって西なんかもっとあげている。

会社：会社によって示し方もある。一概に発表されている数字を見て高い低い適切かというのはある。

組合：特に若い社員の賃金は上がっていない。モチベーションが下がって不満続出だよ。手当を増額するしかない。

会社：現時点申し上げたとおりです。

組合：対立である。

組合：諸手当について変えないということなのか。

会社：変える考えはない。

組合：対立を確認する。

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：災害時の通勤について、個別対応で障害休暇にすべきである。

会社：個別の事象に応じて適切に対応していく。

通勤経路は社員の申告を優先すべき！

組合：通勤経路について社員の申告に基づいて通勤手当を支給せよ。経路の申告は社員の一番しやすい経路とすべきである。15分の効率だとか経済的だとかは優先すべきではなく本人の申告を優先すべきである。

会社：現段階において変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

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：出向社員の年間の労働時間1837.5時間、これを超える場合はD単価、1,715時間B単価、年間の休日数を120日を少ない場合はD単価とすべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：労働条件について、会社が責任を持って出した以上出向先の問題について団体交渉すべきである。

会社：出向先会社の労働条件についての団交は、内容次第である。

組合：出向社員の休日数、労働時間など本体と同様のすべきである。

会社：出向先企業の労働条件が責任を持ってすべきものである。

組合：対立を確認する。

出向先でも労働協約第6条を適用せよ！

組合：出向先でも労働協約第6条を適用すること。

会社：幹事間の話もある。第6条の適用は当社の労務指揮権が及ばないので承認できない。

組合：経営協議会とか非公式で対応できないのか。

会社：実態をどうするか。必ずやりますとか可能な限りとか絶対の約束ではないが調整するというのはある。

組合：非公式でも働きかけること。

健康診断の予約が取りづらい、改善せよ！

組合：健康診断の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。

特に乗務員が中々とれないで最後の方になっている。

会社：非現業は、午前中を避けるというのはやっている。今後も予約については検討していく。

以 上