

2026年度賃金引き上げ夏季手当第4回団体交渉 新人事・賃金制度改善をせよ！ 祝日手当を復活せよ！

本部は3月4日、2026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、新人事・賃金制度の改善、祝日手当の復活や各種手当の新設・増額、出向社員労働条件などについて議論しました。

新人事・賃金制度の改善について、組合側は「60歳以降の基本給の減額、定期昇給の頭打ち、退職ポイントの加算無しは60歳以降全くモチベーションが持てない制度であるので改善せよ」と主張しました。また、各種手当での増額では「特に祝日手当の復活・繁忙期手当の新設せよ」と強く求めました。会社は「変更する考えはない」と繰り返し回答し、組合の要求を足蹴にする姿勢に終始しました。全ての要求項目で対立を確認しました。

<主なやり取り>

60歳以降の新人事・賃金制度を改善せよ！

組合：5項で60歳以降、基本給の100分の75であり、60歳以降は定期昇給はなしということ。その上60歳以降は調整手当をなくし、子ども手当に新設したので扶養手当をなくした。60歳以降、退職ポイント、退職時に20ポイント加算すると回答したが、余りにも少ない。これらの項目を見れば、「60歳になったら辞めなさい」と言ってるのに等しいということだ。60歳以降も働くということでは、65歳定年制に見合わない制度である。60歳以降も社員については大切にせよ主張する。退職時の20ポイント加算はいつ新設したのか。たかだか20ポイント、たった20万だ。

会社：定年規程を作った時である。

組合：ずっと前からある施策なのか。

会社：2019年度の制度改正時に定年延長をしていますので、その時からあの、

設定している。

組合：60歳以降、基本給も減額になり、退職ポイントも全然つかない。定昇もつかないということでは、もう60歳になったらさっさと辞めなさいと言っているに等しい。組合としては65歳定年制と言っても、「60歳で辞めなさい」というふうにしか聞こえない制度だ。基本給については百分の百、定期昇給もあの60歳以降も実施、退職ポイントも65歳まで退職ポイント加算させていくという制度に改正せよ。

会社：もちろんあの60歳になった後も皆さんの仕事を続けて、働いていただきたいというところが会社側としての思いである。実現するために、本来であれば基本給が百分の70であるところを75に会社が原資を持ち出して75というところを維持している。そのことから60歳以降も65歳になるまで引き続き働いていただき、支えていきたいとは会社の思いはある。

組合：基本給の75%に計算上なるか。75%になるために高年齢者給付金の対象にはならないってことか。高年齢者給付金もらえるじゃない。60歳から65歳までの間。だから、現職時代の例えば退職の3ヶ月前である。総支給額を全部足して、毎月3ヶ月分を足して3で割る。3で割ったら総支給額はかなり高い。その場合の75%っていうのを要はハローワークでは計算するわけである。そうなったら最高額になる。四十九万五千円ぐらいになる。だから、現実問題75%になってないんじゃないかなと思う。ということは、高年齢者給付金の対象にならない。

会社：それから基本給を75%にするので。

組合：いやいや、基本給じゃなくて、それはハローワークの高年齢者給付金の対象は、退職の3ヶ月前から計算して総支給額をプラスしていくわけです

会社：そもそも退職じゃないので、60歳から65歳の間は。

組合：いやいや、60歳の退職の時の高年齢者給付金は退職の時に計算する。12月に退職するとしたら、12月、11月、10月、の総支給額を足して3で割る。ハローワークでいう最高額に達する。四十九万五千円。そこに達する。達したら、この専任社員の基本給がある。それは75%の計算ではない。そうなったら。すると、なれば高年齢者給付金が支給されるってことになる。そういう計算なんですよ。だから単純に基本給を3ヶ月足して3で割って基本給ね、基本給を75%にしているわけではない。ハローワークの計算でも。

会社：今の専任社員の、その高年齢者雇用継続給付金が計算してるのは承知しているが、話ししているのは、改定新人事・賃金賃制度についての話なので、この人たちはその65歳定年制の人たちと同じでというふうに回答し、応対しているので、65歳定年になった人は60歳断面で、その給料は多少下がるが、一旦退職しないで継続している。この人たちの高年齢者給付金がどうなるかまで、ちょっと恥ずかしながら、まだ実際に社内にはないので、はっきりこうですとは言いがたい。

組合：それ自体も現状でいうと75%以下の場合、2025年1月から15%から10%に下がっている。そういう状況からすれば、給料も減らされ、高年齢者給付金も減らされ、もうどうしようもないわけである。

会社：前も伝えた通り、もともと100分の70で考えたのが、100分の75にしたが、下がらないと言ったら下がるが、100分の75という水準にして、会社としてもしっかり原資を持ち出して、高くしたので、専任社員と比べてその正確にちょっと金額がどうなのかまでは手元にはないが、100分の75は一定の水準レベルだと思っている。公的給付は減っているのは確かであるが、会社の給与としては、きちんとした水準に設定しているというふうに会社は考えている。

組合：60歳以降の専任社員だから、給料を減らして良いってということか。理屈はどういうことなのか。

会社：雇用形態が違うからということである。専任社員だと有期雇用している。

組合：雇用形態が違う、でも、実際は同じ仕事をしている。同じ仕事をして、同じ労働時間働いて、現職と同じようなことをやってるわけである。基本そうである。退職時のものを行っている。そうやって、減額して良いという理由はどういうことなのか。

会社：先ほども申し上げたとおり、まず雇用形態の差とかっていうことである。

組合：雇用形態だって一緒である。現職の人と同じ仕事をしている。

会社：雇用の形は有期雇用で専任社員という形で、その契約になっている。

組合：契約、契約と言っても同じ仕事をさせている。おかしい。だからね、長沢運輸倉庫っていう事件ある。最高裁で、仕事内容が同じなら賃金差をつけてはならないと最高裁が判断している。

会社：長沢運輸とか、ハマキョウレックスとか、判断が出ているのは承知しているが、会社として承知しているが、繰り返しになるが、会社として適切に設定したものだというふうに思っている。

組合：定期昇給だとか、子ども手当でなくなったから扶養手当を除外するだとか。

そういうこと自体が果たしていいのか。例えば60歳以降だから、不利益それ自体をやってもいいというふうに聞こえる。そういうようなことで減らしていいのかということである。子どもだけを復活させる、扶養手当を復活させるっていうふうに要求を挙げているが、奥さんが存在し共に生活している。60歳だから、逆に言えば、年金もあの10万なり出るならば話は別だが、65歳まで出ないわけだから。そういう中で、全体に給料を減らすことを通じて、手当だとかもそうだが、貯金だとか何だとかも含めて減らされるわけである。基本給が少ないし、ボーナスもそうである。

同じ仕事をしてそういう差をつけていいのかということである。ましてこの制度そのものは2020年の新人事・賃金制度である。物価上昇だとかも含めても、生活する自体が60歳以降の高齢者の雇用の人たちはすごく

大変だと思う。俺なんかだって減らされたものだから、手取り12万だった。

組合：住宅ローンがあって6万円、管理費が3万円、残り3万円である。それで食費、夫婦と子供2人、4人で3万円だよ。というのがこの実態である。あまりにも低い。まして同じ仕事やって給料減らされてっていう話である。高年齢者給付金はまた5パーセントも減らされている。5年前の制度は実態からすればそぐわない。物価上昇なんかも目に見えて負担かかっている。

会社：まだ実在者がいないけど、勤務された方って確かにこう、その時の75パーセントになりますけど、当然それまで何年にベアも積み上がっていく。

60歳に到達した時点で75パーセントになるので、今物価上昇があるが必ずベアがあるという約束されているものではないが、賃金改訂があれば、その結果反映されたものの75パーセントになるので、これからなる方っていうのはちゃんとそこは一定反映された給与になるという認識である。

組合：55歳から下げていった。下げてたやつを元に戻した。その時に俺は金もらっているかという話である。減らされたままである。55歳からずっと上がっていない。貰っているかと言えば貰っていない。5年間でそれに見合う分だけ貰っていない。

会社：平成18年の改正前の85パーセントになった時の話。その前にさらにボーナスも95になったと思う、そういう意味では、確かに55歳から下がったところは、平成18年の制度改正で、賃金カーブが交わるみたいな、図式を見せて、やっていたと思うが、ああいう下がり方、60歳までの下がり方をあの時に解消しているの、ちゃんと皆さんの世代だと、上がった後の55歳以降も処遇を受けていたとは思いますが、専任社員のところでは下がることについては、意見いただいているのは承知しているが、会社としては、基本的な考えはこういう形態に変わっている。細かい個別の手当てについては、そのライフサイクルに現状が終わっている方が多いとか、そういったことも含めて、手当てについては個別に判断して、その支給対象かどうかというのは判断しているというものである。

組合：まして50歳から今回の新制度で、50歳から60歳まで定期昇給が連続で400百円、こんなこと、50歳で言えば、子どもは大学生だ。一番金かかる時に定期昇給が100円だ。そんなことあってはいけない。ベースアップで5万円ぐらいでも上げてくれるなら別だ。18,000円や2万円ですっと上がっていたなんて言うが、15年経過しても1,150億円ぐらいにしかならない。月で言えば。ボーナスを入れなければ、1,152億円ぐらいにしかならない。

会社：それではない。今の水準だと1.5倍ぐらいになると思う。

組合：だからよくそんなに百円なんていうことがあるのか。そもそも50歳で、

あのS3からC1詰まってるって前回話したが、それはもう2千何百人詰まっている。

会社：等級経過年数が何年かっていうのが関わってくるが、みんながみんな詰まってるわけではない。A年限を超えた人っていうのは、ちょっと表現はどうかわかるけど、確かに不合格になってる人っていうのはいる。一年目、二年目の人はまだ受験資格ない。だから、イコール詰まってかというのと、必ずしもそうでもないと思う。

組合：だからよく百円で、最大組合もOKって出したもんだと思っているが、実際いるんだから、50歳で受かって、定期昇給が400円。400円で10年間やったら4,000円しか上がらない。そんな賃金カーブがあるか。

組合：それまで35歳ぐらいでC1になって、それなりにこう上がっていったら、C1の玉突きになるわけだからC2に上げざるを得ない。こういう話になる。それだったら話はわかる。だって13回、14回目である。車掌長の優秀な奴でS3からC1への試験で今年14回落ちている人がいる。その人が受かったって100円だよ。400円。其の前に受かっている人から比べると、前の制度から比べりゃ4,800円もらうのと400円だ。これで4,400円の差をつけて。果たしてその制度そのものの整合性や合理性が取れるのか。だって4,800円で三年。4年以降で200円ずつ落ちてくる。それでもトータルしたらすごい金だ。片や10年間やって4,000円だ。凄い格差だ。

会社：そこだけ見ればそうですけれども、結局その100円にした時ってある。65歳定年制にした時、65歳のトータルの賃金カーブで考えて設計しているので、50歳から60歳のところだけを切り取って比較をすれば、確かにその従前よりもその定期昇給額が下がっているというのは事実であって、そこから先の65歳までというトータルで見た時にどうかというところも含めて、改正の水準の決定はそういうところも見て決めているという認識である。

組合：そもそも40歳ぐらいで、C1になればいいが、それなりに10年間含んだらトータルなる。最終的に10年後、400円になるけど。50歳でそれだったら話は別である。C1にB年限を設けて、どんどん登用させていかなければならないという主張はわかるだろ。

会社：早く昇格した方が良いというのは、そうなのかもしれないが、会社としてはちゃんとその職名のバランスを見て考えている。

組合：だからJ1からS3ならS3で、2/3もいるんだぞ。だからC1にどんどん上げていかなくちゃいけないということだ。そうじゃないと50歳以降、矛盾が出てくる。100円にして総人件費自体を抑制しようということだ。会社：イヤイヤそうではない。

組合：では一緒になるか？50歳からのやつで比べたデータを明らかせよ。会

社：繰り返しになるが、65歳までのトータルで見れば、決して昇格ベースという、その50歳から60歳だけではなく、50歳から65歳という目で見れば、60歳以降のところ引き上がっている。もともと予定していた額よりもさらに引き上げて、75/100にするという形にしているので、決して人件費を減らすことを目的として設計したものではない。

組合：しかし、差別されすぎい差がつく。例えば50歳でC1になり、昇給額も4,800円ずつ上がり、3年間経過して、最終的には10年後には400円になる。400円になるが、その場合にC2という部分もある。その金額たるや相当差がつく。そこはどう考えたって。

会社：確かにその基準昇給額が1,200円に掛ける4に昇格すると、100円になってから上がるのでは当然その定期昇給の額が、もっと早く昇格していれば1,200円掛ける4を取れたところが取れない。それは確かにその通りであるが、言ってしまえば、いつ昇格するかということも含めて、その努力度合いに報いて、しっかり会社が報いているかどうかということになるので、確かに従前よりは昇格するタイミングが50歳以降になるかならないかで、大きくなっていることは確かである。

組合：だからトータルすれば一緒なんだという主張がよくわからない。

会社：トータルっていうのは誰か個人のというよりも、全体として社員全体が50歳から60歳までで、定期昇給が下がったことと、60歳以降が75/100という今までの高い水準になったことというのは、ちゃんとバランスを取っている。貴側は多分きっとプラスアルファしているんじゃないかと思っているようだが、少なくとも会社が何かそこで社員全体のそういう賃金カーブを変えたことによって、何か会社が人件費を減らしているということはない。

組合：明らかに減らしている。会社：社員全体としてトータルとしてはない。

組合：納得いくように証拠を見せろ。会社：証拠といわれても難しいが、75/100のほうが十分引き上がっている。回答したとおりである。

組合：5%しか上がってない。

会社：5%は持ち出して上げている。

組合：5%しか上げていない。

会社：もともと70/100がちょうどぴったりバランスする範囲であった。

それに5%は原資を持ち出すことにした。組合：5%上げたって全部回収している。50歳から60歳の10年間である。極端に言えば15年間だ。

定期昇給がないから。5年間4,000円プラス0円で定期昇給である。

会社：それでもなお今の方と違って、定年延長し新しい処遇の方が高くなっているので、75/100は本当に会社として持ち出している。当時のリーフレットでそう説明しているが、本来70/100で支給するところを会社が原資を持ち出して75/100としたものである。

組合：C1ならスムーズに昇格していればわかるが、だからどうしても昇格試

験が関係する。どう考えても、S3からC1がふん詰まっている。2/3がふん詰まっている。何回も落とされ、ここから先行かない。ここに滞留させれば、必然的に75/100に上げたって、この5%は回収できる。会社からすれば、昇格を遅くすれば最終的に50歳まで引っ張って400円ずつ10年間で4,000円しか増えないってことになる。そのラインはやっぱおかしい。

会社：個々人によって昇格のタイミングがある。

組合：その昇格制度そのものがおかしい。説得力がない。どう考えても、ある意味合理性がない。5%上げたと言うが、最終的にはあれでしょ。全部が全部、高年齢者給付金もらわないで75%にしました。この理屈からすれば、75%以上ってことではない。高年齢者給付金ってもらうようになっていないのか。

会社：法規を読まないとわからない。

組合：宿題とするからしらべよ。

会社：65歳の場合は多分退職していないんで、そもそも対象ではないのかなと思うが、ちょっと自信がない。65歳定年の話なのか。

組合：そうである。昭和44年4月2日生まれ以降の社員が対象となるだろ？

会社：そうである。

組合：昭和44年4月2日以前の社員も存在する。

会社：存在する。60歳で定年される方の話か？

組合：65歳で満額支給、年金の満額支給からすりゃ残らないとおかしい。そもそも、75%以上だったら問題ない。JR西日本はそうになっている。言い切れるかどうかってことだ。高年齢者給付金の対象外だから。基本給の75%ではない。総支給額の75%だから、その基本給がもらっているかどうかって話になる。

会社：結局、基本給の75%にしたら、給与にも跳ね返えるし、ボーナスにも跳ね返るので、結局同じことかなと思う。

組合：そうは言ってもそもそも基本給が低いのだから、現職時代から比べてみる。だから5年前と条件違ってきている。だから逐次見直さないといけないのではないか？物価上昇を含めると、60歳を超えた人が、乗務員の仕事がこなせる多少の余裕を持てる賃金にしてかないとダメだということになる。

会社：専任社員の問題ってことか。その75%の数字が問題ということか。

組合：本来であれば100%というのが組合の主張である。なんで下げるのか。同じ仕事をして、同じ時間働いて、現職と同じようなことをやっていて、専任社員の雇用契約を結んだからと言っているけど、同じ仕事をさせているのだから、そういう理屈にはならないと思う。長沢運輸やハマキョウレックスでもそうである。最高裁の判例からしたらそういうこととなる。そういう理屈にはならない。賃金下げてはダメなのだから、高年齢者給付

金、高年齢者雇用安定法だってそういうことを謳っていない。そもそも賃金を下げることはダメである。

会社：下げて良いとは書いていないが。

組合：そうである。

会社：ガイドライン案とかも見直しされたところがあるので、会社として問題ないと認識している。改めて確認は、新しいガイドラインに沿って実施すると思っている。高年齢者雇用継続給付金が、一旦退職していなくても60歳断面で給料が75%以下に下がっていれば、支給対象であるので、定年延長であっても今の専任社員制度のように1回60歳で退職して専任社員になる場合であっても、今後その制度を新しい制度が適用される人で、60歳、65歳までそのまま退職というものを挟まずに雇用を続ける場合でも、60歳の断面前後で下がったか、75%未満に下がったかどうか、判断基準になるので、ここでは基本給の話をしているが、トータルの処遇面で、75%未満になったかどうかで判断をするので変わらない。定年延長は影響しなくて、単純に60歳断面での給与の下がり幅が、25%以上下がっているのかどうか、ということで、対象になるかどうか。

組合：下がっている。

会社：専任社員は間違いなく下がっている。今後の定年延長の対象者っていうのは基本給の数字が入っている。今この人が60歳になる断面で75%以上なのか未満なのか、ちょっと今手元に資料がないが、未満であれば同じく出る。雇用継続給付金制度が悪くなったという言葉はよくないかもしれないが、水準は下がったということは確かに認識している。

組合：えらいことである。

会社：公的給付が下がったのは会社には何ともしがたいところがある。

組合：手取り総体が下がる。12万円の手取りだったら100,000円、115,000円だとかになってしまう。高年齢者給付金の差額がないから、給付金を増やしているわけではない。実感からすれば、それだけ60歳以降の厳しいという生活はある。だから5年前の標準でいいのかということである。

会社：そういう意味では専任社員については、この三年間、賃金のベースアップを行っているけども、その時の計算の仕方というのは、調整手当、もともと専任社員は対象外だったところに、調整手当も含んだ率をその専任社員にかけてきているので、そういう意味ではより手厚く、その効率的には手厚く。専任社員は配分を行っているので、もちろん根本的に60歳の断面で下がっているのはおかしいという主張については、会社としては合理性を持ってやっているという回答になるけど、いろいろ公的給付下がっているところというのは、この間フェアに、しっかり手厚く配分してきているので、しっかりと見ている。

組合：60歳以降の賃金の関係を議論しているが、会社とすれば十分見ている

んだという賃金カーブ全体を見ているんだという言い方をするが、杉澤委員の言うように物価も5年経過してどんどん上がっているということでは、60歳以降の賃金も考えるべきだと、増額すべきだというふうに主張して、対立を確認する。

祝日手当を復活せよ！繁忙期手当を支給せよ！

組合：次祝日手当の復活をせよとの要求である。（7）で祝日手当、あわせてJR東海労とすれば、祝日手当と（8）の繁忙期手当も支給せよとの要求であるが、会社回答は複雑化するデメリットが大きいと主張するが、祝日手当なんていうのはただ祝日に出勤するだけですから、E単価で払えばいいだけである。何も複雑化なんかしないし、（8）では繁忙期手当について期間をいつからいつまでと決め方だけすれば、何も煩雑にはならない。祝日に出勤する特性もあるし、繁忙期のお忙しい時期に勤務している。やっぱり繁忙期手当を出すべきである。JR他社も支給しているところはある。JR東海会社とすれば、祝日手当と繁忙期手当を支給せよ。新設して支給すべきだ。本当に祝日手当を廃止したことによって、まあ年間100,000円位減額になる。祝日手当復活させて、繁忙期手当の期間を設定して、手当を50/100をJR東海労の要求通りに支給せよ。何も複雑化にはならない。

会社：複雑化だけが理由ではなくて、2020年の制度改正によって、夜勤とか休日の勤務の特殊性に比重を置いた賃金体系とするという目的としていて、それで祝日手当の廃止等が行われたというところです。祝日手当の復活、繁忙期手当を新たに新設するという考えはないということである。

組合：祝日手当そのものは労基法上に謳われている中身である。祝日手当は労基法上の法定休日に勤務した場合、原則として通常賃金の35%の以上の割増が支払われるというのが一般的解釈である。鉄道業は祝日だとか関係ないわけだから。年末年始も含めて存在する。だから労基法上に謳われている。払わなくちゃいけないとなっており、これを簡単に廃止しちゃっていいものなのかという疑問に答えろ。

会社：祝日手当を含めて、休日に出勤した場合の割増賃金の話か？

組合：法定上謳われている。

会社：だからそれがD単価の話かなと思っている。

組合：それをね、ねえ、直近の単価だとか夜勤の単価を増やしましたと言ったって、それとこれとは話は別である。祝日に出勤し、祝日に仕事しました。

会社：当社での公休日の話か。

組合：超勤の取り扱いの話である。休日出勤の話である。そもそも祝日手当っていうのは鉄道の特殊性だ。そういうことを踏まえた時に、その祝日に勤務した場合は何らかの手当を払ってきたわけである。祝日手当を廃止する

前は。これを労基法上に、法定休日って謳われているわけじゃない。

会社：法定休日は当社でいったら公休日のことっていうことである。

組合：代休を与えるのだったら話は別だ。主張しているのは、平日なら平日の中で祝日の時に働いたら鉄道の特特殊性から祝日手当を払ってきた。

会社：従前は払っていたのは事実である。

組合：だから、それを単純に廃止していいのか？ということである。例えば、その代替えとしてね、代休だとか特別休暇だとか特休だとか、別手当で払うというようなところになっているかどうかということで、それを超勤だとか夜勤手当を増やしたからいいではない。話はちょっと違うじゃないのというふうに言っている。労働基準法の休日労働の不利益補償補填の趣旨に反する労基法は、休日労働の不利益を割増賃金や手当で補填することを前提にしているという。祝日手当を廃止したのに、祝日に働く不利益が補填されないのは、法の趣旨に違反するというふうになっている。だから、法定休日は公休日だとか、休日にやったときは、それはそれで前提にある。しかし、祝日手当を廃止したのに、祝日に出勤しても、鉄道業だからしょうがない。そこで働いたのに手当つかないのはおかしい。補填しないのはおかしい。例えば、代休を与えるだとか、あるいはその祝日が出た分のそれなりの手当をこの間も払ってきたけど、手当を払えということが労基法上で言われているような中身である。

会社：祝日出勤の割り増しが法定などという認識はない。

組合：そもそも休日を廃止すること。浜京のやつだって、不合理な手当の廃止は有効だというふうに判断されている。

会社：細かい内容まで把握してないが、単純に引き下げるだけだったら単純な不利益返還になるが、その時はちゃんと他の割増金も含めてみて、トータルできちんとあの、今後バランス取ってますっていうのは相当高いレベルの単価にしていますから、別になんら法令に問題があるという認識はない。

組合：手当の割合を増やすということと、祝日手当を廃止するってことは違うんだということを主張している。

会社：祝日手当っていうのは法令で何か縛り受けているものではない。廃止することが法令の範疇という認識はない。

組合：J R 東日本の他社の話だって言うかもしれないが、祝日手当を廃止したが、以下の代替措置を実施している。代替措置だから。例えば、基本給を一律400円増額、夜勤手当だとかはJ R 東海と一緒に、深夜早朝の勤務手当も一緒だが、年末年始の手当の新設、あるいは乗務員手当の増額。こういうようなことをJ R 東日本は代替措置としてやった。何のために代替措置をしたのか。

会社：当社もその時に夜勤とか休日出勤の勤務の特特殊性に比重を置くということで、そのC単価とD単価を引き上げているので、祝日手当もなくなった時にはそのまま代替措置と言いがいいかどうか分からないが、割増率の

増加に組み替えたので、トータルで何かその割増の仕方というのが社員に損をさせないような形で見直した。会社だけが一方的に人件費削減のメニューとしてやったわけでは決してない。祝日手当って別に全然法定のものではないので、きちんと解消して、割増率をつけるかという風に変えた話である。

組合：法定、法定に縛られていない。民間企業の廃止はない。祝日出勤手当を廃止したということはない。廃止したJR東日本は廃止したが、代替措置を実施している。

会社：基本給400円増額こそ、全然祝日手当と全く関係のない。

組合：祝日手当を廃止し、代替として減る分を、年間100,000円なら100,000円、それを補填した。

会社：だから当社では、C単価とD単価の割り増しである。

組合：いずれにしても祝日手当の復活と繁忙期出勤手当の新設は、社員にとって切実に実感できる手当である。対立を確認する。

汚物清掃手当を支給せよ！

組合：(17)で清掃手当について新幹線での嘔吐物の清掃について1列車でどのぐらいあると思うか。そもそも夏休みの期間だったら、3件も4件までもある。だからこういう要求になる。衛生上、感染症もあり、手袋はめて対処している。全部清掃しなきゃいけない。そんなの1件につき2,000円の清掃手当を支払え。パーサーも大変である。

会社：社員が努力していると聞く。

組合：(7)、(8)の項については回答の通りで、あの、新しい考えはないということだが、対立を確認する。あと、割増賃金についても、労働密度が、高くなっていくということでは、労働に見合うだけの割り増しを増額支給せよと要求だが、会社とすれば、十分に増加させているという認識なのか？

会社：先ほど議論させていただいたところだ。

組合：割増についても対立の確認である。各種手当、非常呼び出し手当で先ほど言われたように(16)で杉澤委員が言うように、汚物処理を清掃・処理した場合には、一人一軒につき2,000円支給せよ。実際、衛生面・感染するリスクもあるわけだから汚物清掃手当を支給せよ。

会社：汚物処理手当についてはご意見としては承りまわる。会社としては、各種手当の増額化、変更する考えはない。

組合：汚物清掃手当新設の対立を確認する。

各種手当での増額をせよ！

組合：手当全般について、増額要求しているがどうか。今の金額に実態に合っ

てない。もう制度改正してから10何年も経っている、今のインフレの時代で物価、物価高で果たしてこの金額でいいのか？ だから変えてもらわないと、やっぱり。各種の増額を実施せよ。

会社：物価上昇とかがってというのは、あくまで基本給のベースアップとかでカバーする事項の一つなので、当然ベースアップを中心に議論させていただく。賃金改善のような各種手当の改正というところも幅広く議論していくのがこの交渉だと思うので、物価上昇というところは、あくまで今のところはベースアップとかで見ていくべきことの一つかなと思う。

組合：食事手当を要求しているが、昼だとか夜だとか弁当代いくらかかると思っているのか。体調を整えるために昼だとか夜だとか食べる。コンビニに行っておにぎり一個ということにはいかない。やっぱり、1,000円・2食で2,000円でなんか食えないような状況もある。わけよ。昔は日当が出ていた。基本給50,000円ぐらい上げてくれるなら話は別だ。だって小遣い30,000円ぐらい貰って、飯代で20日働いて、2食ずつ食っていたらいくらになると思う。3万円でもなんか足りない。我々の要求をはるかに上回るぐらいのベアを出してもらわないと、割り合わない。安全・安定輸送を確保するためには、そのぐらいの日当も含めて、手当が必要である。その要求に応えなくていいんだというふうに聞こえるが、そういうことも全部配慮して、安全・安定予算というのは、この間歴史を作ってきたわけで。そういうことを入れたら10,000円は安い。皆さんだって飯食いに行くでしょ？ 1食1,000円を軽く超える。

会社：確かに外食すると高い。おにぎりも確かに高くなっているとは思う。

組合：健康維持するためには最低限会社としても配慮して出すべきである。

会社：それはどういう形で出すのかってなるが、広い意味では物価上昇なんだというか、ベースアップの議論の中でということだと思う。

組合：だから、これ全部アップしてくれとなる。

会社：あくまでも基本的な考え方はベースアップで見るべきと思っている。個々の職種によらず、物価上昇については同じ条件だと思っている。

組合：5年前と比較して追いついていかない。あまりにも物価が高すぎて。見合わない。人材を確保するため5年前を比較しても、現実場面で全面的に見直しをしないとダメである。決して高くない。会社：夜勤は夜勤で、夜働いた分に対する手当なので、職務手当は働き手に応じての手当なので、やっぱり物価上昇は基本やっぱり一番ベースアップという部分の中でどう見ていくのかっていうことである。組合：お金の価値が下がっている。

会社：逆に職種だけで見ちゃうとボーナスにはなりかねない。そういった意味では平等という観点でも基本給に見るべきだと考える。

組合：基本給ベア20,000円出すってことだな。じゃあ確認するぞ。手当の要求やったら50,000円ぐらいにならないと割り合わない。JR

東海労のベア要求20,000円を満額回答せよ。

会社：議論の上、回答する。

組合：今、職務手当の回答で、(13)(14)(15)の回答で、現行職務手当の設定が適切かどうかを改めて検証する時期に来ているというふうに回答しているけど、どう改訂する考えなのか。

会社：今後、貴側と議論していく要素の一つ、方向性の一つである。

組合：まさか下げようなんて考えているわけではないのか。

会社：適切かどうかという考えである。

組合：検証してなくていいから、我々の増額要求に答えてくれればいい。

会社：増額の要求は承知した。

組合：(13)(14)(15)の職務手当はもう少ない。労働密度も上がってきているし、全然少ないということで増額せよ。会社とすれば的確かどうか、検証しなくていいから上げろ。ベアを第一に考えるべきだという会社の考え方なので、期待している。

通勤手当の自己負担を解消し、自己申告経路を認めろ！

組合：ばっちり我々の要求の20,000円は確保して、ベアを確保せよと主張して、6項目の通勤関係で社員の申告に基づいて通勤手当を支給することであるが、会社は自己負担を認めた上で、認めているとしている。本人の利便性だとか快適性だとかいうことで、本人はこっちの経路があの通勤しやすいという認識で、自己負担しながらでも通勤しているのだから、本人の申告に基づいて、自己負担をできるだけ自己負担をなくすため会社は努力をせよ。

会社：主張はよく分かる。会社としてもその最安経路というところが大原則としてあるものの、通勤経路によっては15分以上短縮されれば、会社としてその経路としては認めているので、社員の申告に基づいて100%実現はできていないが、15分に短縮されれば認めている。今これを見直すという考えはない。

組合：通勤手当は実費を補填が原則である。

会社：経済的な最安値で考えている。

組合：最安値しか認めないと言っている。実費を補填するのは当たり前のことである。

会社：実費をどう考えるかの話だと思っている。

組合：原則には立たないということでもいいのか。

会社：実費というところの定義の大原則が最安値だと思っている。

組合：最安値なんだけど、いろんな負担かかる。アプリが性能良くなったから、一定程度その通勤経路とかさ、そこの徒歩時間だとかも含めて測れる。社員からすれば、乗換無しの1本の方が絶対いいに決まっている。乗り換え

を3回も4回もやれば負担も大きい社員に対する自己負担というのは、そもそも負担が大きすぎる。調査で14.3%が自己負担している。2209人が自己負担している。

会社：どこの調査か。

組合：月額平均3,050円となっている。年間でいえば36,592円というふうに数字上は弾ける。14%だ。たかが1%とか2%の話はならわかる。そういう実態を改善しないとイケない。月額3,500円も1年間じゃ結構金額大きい。小遣い30,000円ももらったら1割を払うレベルになる。こういうことを会社として放置していいのかってということである。

組合：身体と通勤費の自己負担の解消をしないとイケない。特に日勤者は朝のラッシュ時に来るわけである。負担が多い人がいる。

会社：その苦労は承知している。各組合からいただいている意見はいろいろさまざまだいただいているのは確かである。

組合：そういう安全配慮義務があり、そういうようなことは配慮すべきである。配慮義務とか安全配慮義務っていうのは当然ある。通勤経路というのは安値、安値ばかりこだわるわけじゃなく、それが14%も自己負担している現実あるわけだから、解消しなければならない。

会社：一定程度のいろいろを考慮しながら作ってきた制度であるので、今すぐ何かこれをこういうふうに見直しますっていう何か考えがあるわけじゃない。もうちょっと長いスパンで見れば、いろいろ見直してきた経緯もある。未来永劫、通勤手当の制度を変えないと申し上げているつもりはない。ブラッシュアップしていくことは、取り組んでいくことだとは思っているが、今何か変更する考えはない。

組合：6項については対立を確認する。自己負担を少しで14%の数字を低くしていくというような解消を努力せよということを述べて、対立を確認する。

出向社員の労働条件を本体に合わせろ！

組合：7項での出向社員について、54歳原則出向制度というのは、もう対象者は全然いない。会社：具体的対象者は分からないが、存在はしている。

組合：もう28条の2というのは、もう死文化しているのだから、もう廃止すべきだ。

会社：60歳定年制の人が54歳原則出向制度の対象者が今何人かってところはあるが、対象者がいなくなれば、当然、制度が廃止になるが、まだ存在している。

組合：実際に、現場を見た場合に、回答にもあるように、要員需給等により現職を継続する場合があると回答しているが、出向せずに現場で現職を継続

している。私もそうだった。

組合：もう28条の2っていうのは死文化してるから、廃止せよ。この54歳原則のできた経緯は、55歳から60歳定年制の移行時に作ったものである。今は65歳定年制に移行しているのだから、もう時代にマッチしていないので、54歳原則出向制度はもう廃止せよと言っている。

会社：繰り返しになるが、60歳定年制の対象者の方がいる限り、在職条件の一つとして、会社としては別にこの原則出向制度の意味がないと考えてはいない。対象者いなくなってまで維持するのかというのは検討する余地はあると考える。

組合：対象者がいるというが、対象者がいてももはや出向に出ていないから54歳原則出向制度は機能していない。しかし、会社は対象者がいる以上は制度として残すとしている。

会社：会社としてはそういう考えである。

組合：現場に残しているという現実があるということだから、54歳原則出向というのはもういらぬんだ。廃止すべきだという認識である。54歳原則出向制度を廃止・残すということでは対立を確認する。

組合：出向社員と言えども社籍はJR東海なのだから、本体に労働条件を合わせべきだ。年間休日数だとか合わなければ、本体の労働条件に合わせるために、手当でもっと多く払え。ここで組合は言ってるのは休日数を合わせるために、休日に出勤したことにして、D単価として払え。あとは本体での傷病休暇の3日間とか、新たに作った治療サポート休暇というのを、出向社員と言えども社籍がJR東海なんだから、本体と賃金と労働条件に差をつけないで本体に合わせろ。

会社：出向先企業はそれぞれ業種・業態もいろいろさまざまである。出向先の企業での労働条件というのは、出向先会社の経営状況等を踏まえて決まるものである。ただ、労働時間については出向特別措置で差を埋めていると考えている。それ以上の問題点とは何か考えていない。

組合：同じ社籍であるのにも関わらず、本体の社員は適用になって、出向者は適用にならないのは不合理性である。本人は希望して行っているわけではなく、会社が行きなさいと指定している。

会社：会社が異動として決めたことなので、それはその通りである。

組合：出向先の労働条件が悪い場合はどこが責任を負うのか。

会社：責任というより、出向先の基準でやり、出向先のものが適用されるということである。

組合：例えば出向先企業の労働条件が劣悪であった場合、最終的に出向に出した会社が持つのではないか。労働条件は明らかに本体よりきつい。

会社：そういう出向先企業は多いと思う。

組合：労働組合としては出向先企業に申し入れを行っている。例えば上限をこの時間に労基法に基づいてやってくれだとか、団体交渉をやってやっとな

えてきた。

会社：何か相談ごとがあれば人材開発室があり、相談して貰えば良い。

組合：責任について出向先は当然出てくるが、最終的にどこが責任持つのか。

会社：出向先会社の勤務制度というのは出向先会社が責任を持つべきものと思う。

組合：最終的に JR 東海が責任を負うべきものである。

会社：法に反することが起きているとか、会社としては一定程度対応が必要になる場面はある。

組合：ひどい労働条件下で働かされてたから、組合は出向先会社と団交して、少しは改善させてきた。決して会社がやったわけではない。

会社：勤務のルールはどこのルールに従うのかっていったら、基本は勤務に関しては出向先企業である。ただ、それが何か法に反しているとか、ないしはその方が何かその後何か体調を崩されて何か配慮が必要な状況になったとか、そういうことがあれば、それは当然会社としては検討する必要はあるとは思う。

組合：会社は出向先企業ということを使うかもしれないが、やはり我々からすれば、出向社員というのは JR 東海の社籍なのだから、会社が責任を持って、出向といえども賃金なり労働条件というのは本体社員と差をつけないということが大事だ。そのように取り計らえ。出向者の労働条件については対立を確認する。

健康診断の予約方法を改善せよ！

組合：8項（1）の健康診断については、例えば検診会場が東京だと品川になり、乗務員の場合、明けが遅いと昼からどうしてもなってしまうということで、中には休日で受診しなければならないと聞いている。

会社：午前と午後の日程も多々ある。

組合：予約申し込み日が、何日からのお昼 12時からとなっており、地上勤務者だったらいいんだけど、ただ乗務員の場合は乗務している場合があり、半日ずれて申し込もうとしても、もう希望日の時間帯は空いていない。

会社：そのような事は把握しているが、事前予約制にしたことでスムーズにはなったとは思う。

組合：すごく予約しづらい。

会社：いろいろよくなったこともあるし、引き続き課題のところもある。ただ、会社としてもきちんと枠を確保すべきだとは思っている。いますし。より良い形というのは引き続き検討していきたい。

組合：最終日2日前かその前に行ったが、乗務員ばかりだった。だからそれだけ乗務員は取れなかったという証左である。

会社：昔と比べれば良くなっている部分もあると思う。健康診断であるから、いい形を目指していきたいと思う。

組合：アプリの中の申し込み方法で、キャンセル待ち希望の記入ができる方法に改良はできないのか。

会社：機能があるかどうかわからないが、意見は伺った。本当にいい形を目指すことは引き続き取り組んでいきたい。

組合：いい方向で改善せよ。

福利厚生を改善せよ！

組合：SASの検査について、検査のための移動は労働時間としてカウントせよ。ここに行けと指示しているのだから、移動時間も労働時間とせよ。

会社：会社として大原則は健康管理というのは自己の時間で考えており、この精密検査に関しては、会社が必要と思っているので、検査については費用面で見ている。移動時間は自己の時間と考えている。

組合：シーパップをレンタルして使用している。使用せよと会社が指示している。シーパップを使用しなかったら乗務させないとしている。会社の指示なのだからレンタル代を支給せよ。

会社：睡眠時無呼吸症候群という病気の治療である。会社の判断であるが、治療の部分は、自己負担である。

組合：シーパップひと月のレンタル代5,000円は高い、相当な負担である。会社が支給せよ。

会社：自己の健康管理であるため、支給する考えはない。

組合：検査のための移動時間とシーパップレンタル代について対立を確認する。

組合：(3)の第三者暴力に関しては、回答でも平成23年12月1日から充実させるという回答なので、このまま被害者社員に寄り添い、励行を続行せよ。第三者暴力は昨年あたりを見ると増えているのか。

会社：引き続き残念ながら、起きているのは起きています。

会社：横ばいか、やや微減ぐらいである。いろいろ防止啓発ポスターを民鉄も含めて各地に掲出している。アピールもしいるし、報道もされているので、長い目で見ると減少傾向である。

組合：減少傾向と。回答の通りで平成23年から手厚くしているということでは、被害者の社員に対してはしっかりと会社として寄り添えということを主張する。

会社：その通りで、しっかりとやっていく。

組合：(4)の社宅の居室使用料の2倍、2.5倍は社員を社宅から追い出す政策であるという認識だ。

会社：若年層により手厚くするために、そういったことを見ながら一定の年齢

で持ち家に移っていくという考えがあって設定しているものであり、決して社宅から追い出すという意図はない。

組合：2.5倍になったら社宅を出ざるを得ないなど考える。しかし、今持ち家は高くなり買えない。だから持ち家を勧めるんだったら、社宅料金安くしてさ、一定程度持ち家取得の金を貯めさせるというのも一つの手である。

会社：若いうちに社宅の費用を抑えているというのは、一つ、お金を貯めやすい環境ではある。

組合：一番の肝心なのは昇格制度にも問題がある。だからいつまでも昇格できない社員は、もう社宅料金が2倍とか2.5倍になったら大変だ。例えば、あのS等級までは所定料金。C等級になったら2倍ぐらいでということも考えてもいいのではないか。

会社：会社としては年齢設定しているが、一つのご意見としてはあるのかもしれない。

組合：特例措置として。特例措置でS等級までは最低の社宅料金で入居させる。

会社：一番年齢設定が良い。

組合：年齢基本が良いと言うが、昇格したくても昇格できない社員がいる。全然賃金が上がらない。ずっと定昇400円では、持ち家なんか持てない。

会社：家は取得するかしないかも含めて人によって様々、社宅に関して会社としては、社宅の料金設定も含めて、適正に設定していく。

組合：社宅の入居使用料について年齢によって2倍、2.5倍の施策は止めろ。社宅使用料は対立を確認する

以 上