

J R 東海労申第 1 0 号

2 0 1 8 年 8 月 7 日

東海旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 金子 慎 殿

J R 東海労働組合

中央執行委員長 木下 和樹

2 0 1 8 年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ

J R 東海は、2018 年度第 1 四半期の決算において、またしても過去最高益を更新した。組合員をはじめとする現場で働く労働者の苦勞と我慢によって最高益となったことは、改めて言うまでもないことである。

この間、労使関係や労働条件の改善、安全確立に向けて組合が申し入れてきた組合員の切実な要求は、会社の不誠実な姿勢によって、その殆どが改善されないままとなっている。このことは、これまで現場第一線で汗水垂らして働き、連続した過去最高益を導き、会社を発展させてきた労働者の気持ちを全く聞き入れない儲け第一の会社であることの証左である。

人事賃金制度の改訂から 12 年が経過し、基準昇給額が最低額の 100 円となり、会社が組合の改善要求に応じないために、標準乗数 4 で、僅か 400 円しか昇給しないという社会的にも異常な事態にある。現行の人事賃金制度は、組合員はもとより現場で働く社員が努力したとしても、会社の恣意的な思惑により社員の昇格が決められるがゆえに、「会社に気に入られるための社員間の競争」が煽られるという状況にある。このような制度は、チームワークを必要とする現場の輪を破壊することとなり、何よりも組合員はもとより現場で働く社員の意欲を喪失させる以外の何ものでもない。現場社員の意欲を奪うような人事賃金制度は、間違いなく将来会社の屋台骨を揺るがす事態に繋がる。従って、即刻改善すべきである。

労使関係の問題をはじめ、上には厚く下には薄いベアの配分、要員問題を発端とする休日出勤や年休問題等など、会社は一方的に解釈と主張を繰り返し、組合の要求に耳を傾けようとしめない。特に 60 歳以降の雇用については、組合員が意欲を持って安心して働ける制度ではない。今労働者不足が深刻な状況にあると報道されている。それは人手不足により企業倒産までも起こしている状況のようである。今後少子化による労働者の減少は更に加速することは必然である。従って、今後高齢者の労働力が会社にとって益々貴重なものになること

は明らかであり、高齢者が安心して働けるようにしなければならない。そのための改善が絶対に必要である。更に今後ＪＲ東海に就職希望者が集まらないような状況も十分にあり得ることである。そのような状況を招かないために、そして、全ての社員が今後も会社を退職せずに安心して働き続けられるために、今労働条件や労働環境の大幅な改善が必要である。人が去り、人が集まらない状況が起きてからでは手遅れである。

リニア中央新幹線建設について、会社はＪＲ東海労と沿線住民の意見を無視し、政府の財政投融資を受け建設を進めている。リニア中央新幹線建設は、自然環境の破壊であり、現状の労働条件のさらなる切り下げ、会社経営を圧迫するだけである。リニア建設を巡り談合事件が発生した。社会的にも非難されたリニア中央新幹線建設は即刻やめるべきである。

ＪＲ東海労は、職場に山積した問題を解決し、将来にわたって安全で安心して働ける労働条件と職場環境をつくる必要があると考える。会社は真摯に組合の要求、意見を受け止め、あらゆる問題の改善をはかるべきである。

以上の主旨に踏まえ、2018年度基本協約・協定改訂について下記の通り申し入れるので、誠意ある回答をすること。

記

．労使関係について

- 1．『基本協約』第1条を、「この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を計ることを目的とし、この協約を締結する。」と改めること。
- 2．『基本協約』第250条の(1)から(6)を以下のように改訂し、(7)を加えること。
 - (1)賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、および基準の解釈と運用についての疑義が生じた場合
 - (2)労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項、および基準の解釈および運用についての疑義が生じた場合
 - (3)転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項、および基準の解釈および運用についての疑義が生じた場合
 - (4)労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項、および基準

の解釈および運用についての疑義が生じた場合

(5) その他労働条件の改訂に関する事項

(6) この協約の改訂に関する事項

(7) 労働組合から申し出があった場合

3 . J R 東海労働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。

4 . 『基本協約』第 217 条(勤務時間中の組合活動)に「(5) 上部機関の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を加えること。

5 . 『基本協約』第 238 条(付議事項等)に「(5) その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。

6 . 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わない事態が常態化している。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉を開催すること。

7 . 会社が組合掲示板の掲示物を一方的に撤去することは、労働委員会命令にあるように不当労働行為である。従って組合掲示板から掲示物を撤去しないこと。

8 . 恣意的な乗数カットやボーナスカットをやめること。又、不当にも乗数カットやボーナスカットを行った時は、現場長は責任を持ってその理由を組合員に説明すると共に、苦情処理会議において、全てのカット理由について日時及び場所、現認した管理者名等を具体的に明らかにすること。

9 . 苦情処理及び簡易苦情処理について、J R 東海労と会社の認識が大きく相違している部分がある。会社は、一方的に協約の解釈を押し付ける姿勢を改め、以下の通りとすること。

(1) 地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立し解決に至らなかった際に、基本協約第 287 条に基づき組合側が「上移」を提案したときは必ず「上移」すること。

(2) 『基本協約』第 285 条 2 項を「審議にあたって、苦情を申告した組合員の

要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(3)『基本協約』第286条を「事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、幹事の意見の一致した場合には、これを却下する。」と改めること。

(4)『基本協約』第291条の「(会議の非公開)」を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

(5)『基本協約』第300条2項を「審議にあたっては、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(6)『基本協約』第301条を「申告を受けた苦情の内容が、第295条第1項の定めによる苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、幹事の意見の一致した場合には、これを却下する。」と改めること。

(7)『基本協約』第302条の「(会議の非公開)」を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

10. 出向先の処分および賃金の減額、及び転勤についての苦情の処理は、JR東海会社が責任を持って、苦情処理または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

11. 会社施設の一時利用について、組合が申し出た場合は他事に優先して使用を認めること。又、一時利用が許可できない場合は、会社施設が空いている日を申請者に明示すること。更に、会社は申請時に参加者全員の氏名を記入するよう強要しているが、これは組合活動への介入であり、やめること。又更に、申請した集会の参加人数を一方的に制限しないこと。

12. 組合事務所の便宜供与について、他労組との差別はやめ、三重地区に1ヶ所の組合事務所を直ちに便宜供与すること。又、東京地区に新たに1ヶ所便

宜供与すること。

．安全対策について

- 1．在来線の駅の無人化された駅又新幹線全ての駅で、ホーム上の列車監視員を2人以上にすること。
- 2．会社は大津波警報が発令された時、「在来線は浜名湖付近については、自治体のハザードマップを基に津波危険予想地域を定めている。しかし、新幹線には津波危険予想地域がないため運転に支障はない」としている。あらゆる事態を想定し何よりも安全を第一に考えるならば、大津波警報発令時は、在来線同様、新幹線も運転を中止するべきである。会社は、浜名湖付近に限らず、自治体のハザードマップによることなく、独自の津波対策を進めること。
- 3．新幹線の緊急時の対応を安全、円滑に行うため、各列車車掌を3名体制とすること。
- 4．車両故障が発生した場合は、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。
- 5．事故等が発生した場合は、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに団体交渉を行なうこと。

．労働条件について

1．労務管理について

- (1) 人権を無視した管理者によるモラルハラスメント、パワーハラスメント行為を直ちにやめること。
- (2) 社員に対して「1時間前出勤」等の懲憑をやめること。又、出勤時刻間際に出勤したことで事情聴取や過度の反省を求めることはやめること。
- (3) 会社が社員に対して事情聴取を行う場合、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。
- (4) 口頭の報告で済むような些細な事象にも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通じた労務管理の強化であり安全を大き

く阻害している。従って、時系列等報告書の提出は強要しないこと。又、時系列等報告書を提出させた際は、控えを本人に渡すこと。

(5) 会社は、業務上の些細な事象も大きな問題とし、本来業務から外して「再教育」「復帰教育」と称した見せしめ的な日勤教育を行わせている。日勤教育については運輸安全委員会による調査報告書で、「再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を誘発させ、又、過度のプレッシャーによって、些細なミスを大きな事故とさせかねない」と指摘されている。従って、この指摘を真摯に受け止め「再教育」「復帰教育」と称した日勤教育を廃止すること。

(6) 「省令に基づいて」とされている「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は、訓練や添乗でその知識や技量は確認をとれている。毎年行われる「確認」は、乗務員に対してのプレッシャーでしかなく、安全安定輸送を阻害する。従って廃止すること。

(7) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。又同様に、添乗時に指摘をあげづらい、乗務報告書への記載を強要することもやめること。

(8) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に精神的な苦痛を与え危険この上ない。従ってそのような行為はやめること。

2. 勤務関係について

(1) 年休取得が困難な状況が続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年休を失効させないために以下の通りとすること。

昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

社員から申請された年休は全て付与すること。

時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

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。

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、QC、業研等での出張にかかる人数を必要要員として要員化するこ

と。

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。

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。

全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までにを行うこと。又、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までにする。

現状、予備月勤務者に対し勤務を指定していない事実は、基本協約（第36条）違反である。新幹線乗務員の予備月勤務者も行路を確定し発表すること。

- (2) 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」としている。休日出勤を解消しようとする会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにすること。

休日出勤を直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

要員確保のために乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

「公休」には休日出勤を指定しないこと。

専任社員には休日出勤を指定しないこと。

- (3) 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

- (4) 山の日が国民の休日となったことに伴い、又、新たに天皇誕生日も追加されるため、特別休日と公休を合わせた年間休日を122日とすること。このための要員を増やすこと。

- (5) 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持って確認作業ができるようにすること。又、長時間連続乗務時は折り返し時にトイレの時間を確保するこ

と。

乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。又、早朝出勤や明けの退勤時刻が午後になるような行路は、疲労が蓄積し安全上問題があるのでやめること。又、日勤行路については、退出時刻を19時までとすること。

睡眠不足での乗務は安全の確保が困難である。睡眠時間を確保するため、泊行路における労働外時間は最低6時間以上確保すること。

乗務員の準備報告時間（車掌携帯端末・アルコール検査・スマートフォン・タブレット等）が不足しているため早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービス労働であり極めて不当な事態である。出勤時10分増、退出時5分増とすること。

乗務員の規程の訂正などは、超過勤務手当を支払うこと。

乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。

タブレットを扱う乗務員については、準備時間15分を付加すること。又、乗り継ぎ時間を3分加算すること。

- (6) 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、制服の着用が義務付けられている職場では、更衣時間を労働時間とすること。
- (7) 出勤点呼前に体操を強要している職場がある。体操が必要ならば出勤点呼後、労働時間内に行うこと。
- (8) 作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動の時間を労働時間とすること。
- (9) 駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。
- (10) ボランティア休暇は有給の休日とし7日間付与すること。又、これまでのボランティア休暇取得者数を明らかにすること。
- (11) 忌引休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに勤務開放すること。勤務開放ができない場合は翌

日から忌引休暇とし、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とすること。又、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は、優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日に付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

(12) 社員のワーク・ライフバランスの充実に向けて、休日予定を年間単位で明らかにすること。

(13) 連続休暇の取得について、1回の取得日数を連続して10日以上とし、1年に2回取得できるようにすること。又、申込日の制限を撤廃すること。

(14) 保存休暇に関して

病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得できるようにすること。

忌引休暇の場合で、休暇日数を超えて連続して休む必要がある場合は、保存休暇を取得できるようにすること。

(15) 半休及び暦日休は全職場で取得できるようにすること。又、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、保存休暇として残せるように取り扱うこと。

(16) 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しができるように改善すること。

(17) 入社1年目の社員から年休付与数を20日とすること。

(18) 業務に必要な女性社員の化粧を労働時間とすること。

(19) アルコール検査の基準値は、0.1 mg/ 以上にすること。

(20) アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。又、アルコール検査で数値が出て勤務に就けない時の勤務認証は年休とすること。

3. 勤務関係における基本協約を、以下の通り改訂すること。

- (1)『基本協約』第15条(4)を「自己都合休職期間が満了した場合」と改めること
- (2)『基本協約』第34条(8)を「『欠勤』とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう。」と改めること。
- (3)『基本協約』第36条を「組合員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、25日に指定した翌月分の勤務を変更する。」とし、更に を「25日の勤務指定以降に年次有給休暇の請求があった場合」を「欠勤が発生した場合」と改めること。
- (4)『基本協約』第37条を「組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続きをとることとする。ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続きをとるものとする。2 組合員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込み期間を記載した医師の診断書(柔道整復師の発行する施術証明書を含む。以下同じ。)を添えて届け出るものとする。3 医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」と改めること。
- (5)『基本協約』第41条3項を、「3 会社は、制服の更衣のため、1勤務のため、実作業開始時刻前に5分間、実作業終了時刻後に5分間を勤務したのものとして取り扱う。」とし、3項を4項とすること。
- (6)『基本協約』第4節 休日等に、「(休日の明示)会社は、翌月の勤務指定の際に公休日及び特別休日として指定することを予定している日を、毎月10日までに明示する。」を加えること。
- (7)『基本協約』第49条を「会社は、労基法第33条に該当する場合又は同法第36条に基づく協定を締結した場合は、労基法第32条の2及び同法第40条又は同法第35条の規定にかかわらず、組合員に労働時間外又は公休日に勤務をさせることがある。ただし、その場合は組合員の承諾を得るものとする。2 会社は、前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、正規の労働時間外、特別休日、代休又は調整休日において、労基法第32条、同法第32条の2及び同法第40条に定める労働時間に達するまで、

組合員に臨時に勤務をさせることがある。」と改め、3項を削除すること。

- (8)『基本協約』第58条を「組合員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申し込み簿に時季指定をして、会社に届け出ることとする。」と改めること。
- (9)『基本協約』第59条を「会社は、年休の時季指定が業務の正常な運営に支障があると判断した場合には、時季指定された年休を他の時季に変更する。」と改めること
- (10)『基本協約』第59条の2を「保存休暇は、年休が第55条の規定に基づき失効した場合、その日数に相当する全ての日数とする。なお、この休暇は、労基法第39条に規定する年休とは異なる有休の休暇とする。」と改め、(1)から(8)まで削除すること。
- (11)『基本協約』第59条の3を削除すること。
- (12)『基本協約』第59条の4の2項及び、4項から7項まで削除すること。
- (13)『基本協約』第59条の4の3項を「3 定年により退職する場合は、第1項に規定する年休の残日数にかかわらず、原則として退職日の前日までに全て(保存休暇の中間において予定された休日等を除く。)を付与する。」と改めること。
- (14)『基本協約』第59条の6を「保存休暇を申請する場合は、年休と同じ取り扱いとする。」と改めること。
- (15)『基本協約』第59条の7を「退職(専任社員として引き続き雇用される場合を除く。)又は解雇の場合、累積日数はその時点で全て消滅する。」とし、以下を削除すること。
- (16)『基本協約』第59条の8の2項を「出向社員は、出向期間中において保存休暇を得ようとする場合は、会社に申請しなければならない。ただし、出向先基準により出向している者を除く。」と改めること。

4. 賃金・制度関係について

- (1) 昇格試験において組合差別をやめること。
- (2) C 2 等級以下に B 年限を設けること。
- (3) 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すること。又、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。
- (4) 配偶者の扶養手当を 10,000 円とすること。
- (5) 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。
 - B 単価(超勤手当)を 1 時間当たり 130 / 100 から 150 / 100 とすること。
 - C 単価(夜勤手当)を 1 時間当たり 40 / 100 から 50 / 100 とすること。
 - D 単価(休日出勤)を 1 時間当たり 150 / 100 から 200 / 100 とすること。
 - E 単価(祝日手当)を 1 時間当たり 35 / 100 から 50 / 100 とすること。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。
- (6) 準夜勤手当を 300 円から 500 円とすること。
- (7) 乗務手当を以下の通り改訂すること。
 - 乗務手当 A を 1 日につき 3,200 円から 6,400 円とすること。
 - 乗務手当 B を 1 日につき 3,000 円から 6,000 円とすること。
 - 乗務手当 C を 1 日につき 2,900 円から 5,800 円とすること。
 - 乗務手当 D を 1 日につき 2,700 円から 5,400 円とすること。
 - 乗務手当 E を 1 日につき 1,750 円から 3,500 円とすること。
 - 乗務手当 F を 1 日につき 1,000 円から 2,000 円とすること。ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外 300 円増額すること。
乗務員等が列車に乗務した場合、1 km につき 3 円を支給すること。
- (8) 運転手当を以下の通り改訂すること。
 - 運転手当 A を 1 日につき 1,750 円から 2,250 円とすること。
 - 運転手当 B を 1 日につき 1,000 円から 1,500 円とすること。
 - 運転手当 C を 1 日につき 200 円から 700 円とすること。

- (9) 検修作業手当を 1 日につき 500 円から 1,000 円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は 2,000 円とすること。
- (10) 工務作業手当を 1 日につき 700 円から 1,000 円とすること。
- (11) 営業手当を以下の通り改訂すること。
営業手当 A を 1 日につき 1,750 円から 2,250 円とすること。
営業手当 B を 1 日につき 500 円から 1,000 円とすること。
- (12) 輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係も指定されているが、業務上の責任が大きいいため、輸送担当業務手当を新設し、運転手当 A とは別に 1 日につき 1,000 円を支給すること。
- (13) 遺失物、身体障がい者の対応をした社員及び、嘔吐物等の清掃を行った社員及び、人身事故で汚損した車両の点検等を行った社員に対して手当を新設すること。
- (14) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。
5 k m未満を 2,000 円から 2,600 円にすること。
5 k m以上 10 k m未満を 4,100 円から 5,400 円とすること。
10 k m以上 15 k m未満を 6,500 円から 8,500 円とすること。
15 k m以上 20 k m未満を 8,900 円から 11,600 円とすること。
20 k m以上 25 k m未満を 11,300 円から 14,500 円とすること。
25 k m以上 30 k m未満を 13,700 円から 17,900 円とすること。
30 k m以上 35 k m未満を 16,100 円から 21,000 円とすること。
35 k m以上 40 k m未満を 18,500 円から 24,100 円とすること。
40 k m以上を 20,900 円から 27,200 円とすること。
- (15) 車内トラブル等で関係社員が業務に協力した場合の手当を新設すること。
- (16) 庫等、30 以上になる現場に対して「猛暑手当」を新設すること。
- (17) 台車交換に伴う試運転に対して、「試運転旅費」を新設すること。

- (18) 作業責任者や断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対して手当を新設すること。
- (19) 『基本協約』第184条を「期末手当は、夏季手当及び年末手当共に5月1日を基準日とし、5月1日に在職する者及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した者(第7条に規定する試用社員を除く。)に対して支給する。」と改めること。
- (20) 繁忙期における手当1日1,000円を新設すること。
- (21) 台風の接近等により前日の出勤を指示された場合は非常呼び出し手当を支給すること。

5. 通勤関係について

- (1) 通勤手当は、会社が一方的に「最も安価な通勤経路」としたため、これまでより不便な通勤経路を強いられる場合が発生している。このような取り扱いは改め、本人が最も効率的で安全とする通勤経路を認め、それに必要な通勤手当を支給すること。又、通勤時間が15分短縮できる通勤経路がある場合に認められている取り扱いは、乗り換え時間も経路の時間算出に含むこと。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 始業が早朝、終業が深夜になり、所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は異経路の交通費を実費で支給すること。
- (5) 東海鉄事、静岡支社管内での遠距離通勤者に対して「新幹線モニター通勤」を認めること。

6. 出向社員の労働条件について

- (1) 社員の出向に関する協定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 1837.5 時間を超える場合とあるものを、乗務員が出向する場合については 1715 時間を超える場合とすること。

- (2) 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。特に離職率の高い J R C P 会社の労働条件を改善すること。 J R C P 会社における一方的な休日勤務指定は、会社が責任を持って改善すること。
- (3) 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。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。又、夜勤が連続する業務に出向社員を就労させないこと。
- (4) 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。

7. 福利厚生等について

- (1) 会社は「家族用社宅の使用料金等の改定」を行ったが、これは福利厚生的大幅な切り下げとなり利用者の経済的負担が増大した。社宅使用料は福利厚生面からも現状の料金システムを廃止して、全社員が将来的にも安心できる低料金システムにすること。
- (2) 持家取得促進のための制度については、以下の通りとすること。
 - 持家住宅補給金を増額すること。
 - 45 歳から持家住宅補給金が減額される条件を撤廃すること。
 - 持家住宅補給金の支給期間を 20 年とせず、退職までとすること。
 - 持家住宅補給金は利子補給金と併せて支給すること。
- (3) 健康診断について
 - 受検日時の予約制は、希望日に予約できない等利便性が悪化している。健康診断の予約制をやめること。
 - 遠隔地で受検せざるを得ない職場では、日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

現行日勤で勤務免除されていない勤務も、勤務免除で受検できるようにすること。

受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。

石綿検診は、退職後も会社が責任を持って行うこと。

(4) SASについて

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。

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。

SAS検査を受診できる病院を更に増やすこと。

名古屋セントラル病院で、社員が優先してSAS検査を受診できるようにすること。

1度無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したことを自覚し、2回目の検査を希望した時はこれを認めること。

(5) 脳ドックについて

脳ドックは、受検条件が決められているが、35歳以上の社員は全社員が受検できるようにすること。

脳ドックは受検年齢も決められているが、最初の受検は本人の希望とし、以後3年毎に受検が出来るようにすること。

(6) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余儀なくされるケースが多い。そして結局受検することができないことも起きている。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか又は優先的に年休を発給すること。

(7) 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。

・運輸系統の社員運用について

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

2. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。
3. 現在、駅へ異動している社員の元職場への復帰時期を明らかにすること。
4. 異動により調整手当が減額となった場合は、元職場の調整手当を支給すること。

. 60歳定年に関して

1. 高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。
2. 定年退職日は、定年に達する年度の末日までとすること。ただし、本人の希望があれば誕生日で退職出来るようにすること。
3. 54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以上の原則出向を廃止すること。『基本協約』第9条の5を削除すること。
4. 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上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。又、出向先は関連会社を原則とすること。更に、出向先の労働条件が劣悪な場合、会社が責任をもって本体に戻るか出向先の変更を行うこと。

. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

1. 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認めること。

- (2) 区分「専任」を撤廃すること。
- (3) 専任社員の年間休日数を 150 日とすること。
- (4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律 200,000 円とすること。
- (5) 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 2,500,000 円とすること。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 専任社員の介護休職期間最長 93 日を 365 日とすること。
- (9) 専任社員の社宅使用料は低額にすること。
- (10) 専任社員の住宅保証制度を設けること。

2. 専任社員の雇用条件について

- (1) 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、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。
- (2) 「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢 49 才の年度からの 10 年間に 3 回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の 10 年間に出勤停止、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。
- (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。

．リニア中央新幹線建設について

- 1．リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。
- 2．リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件の切り下げ、労働強化は絶対に行わないこと。
- 3．環境破壊は大きな社会問題である。リニア中央新幹線建設による環境破壊が発覚した場合は、直ちに労働組合に説明し工事を中止すること。
- 4．リニア中央新幹線建設に関して、一切の状況の変更について、団体交渉で労働組合に必ず説明すること。

．その他

- 1．代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。
- 2．非課税証明書や診断書等、会社手続きに関する費用は会社が負担すること。
- 3．乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がないため、オールシーズン用のウィンドブレーカーを貸与すること。
- 4．各職場の設備（ロッカー・パソコン・テレビ等）に対する耐震補強をすること。

以 上