

J R 東海労申第 9 号
2019 年 9 月 17 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

2019 年度基本協約・協定改訂に関する再申し入れ

会社は 9 月 13 日、2019 年度基本協約・協定改訂第 8 回団体交渉において、最終回答を行った。

会社は、今交渉を「労使対等の立場で議論する」としつつも、全てにおいて一方的な認識を組合側に押し付けている。現場で汗を流し働く組合員の努力によって、J R 東海は、過去最高益の記録を更新し続け、会社も「将来にわたって社員が誇りとやりがいを持てる、働きやすい職場づくりを目指す」と 2019 年度基本協約・協定改訂交渉の冒頭で挨拶しておきながら、組合の要求項目は何ら解決していない。また、今後少子高齢化が進み、高齢者の労働力が貴重である認識は一致するものの、J R 東海労の要求に何ら答えておらず、極めて不誠実なものであると言わざるを得ない。

今回の会社回答では、「社員の皆さんには、今回拡充された制度を含め、会社による支援を効果的に活用し、意欲と働き甲斐をもって各々の持ち場でその能力をいかんなく発揮し、永きにわたり活躍してもらいたいと考えています。」と述べているが、現場で汗を流しながら働いている組合員は、会社が、社員を意欲と働き甲斐をもって、永きにわたり活躍してもらいたいと考えているとは感じていない。口先だけは社員受けの良い言葉を発するだけではなく、現場で汗を流す組合員の切実な声に耳を傾け、「誰もが働きやすい会社だ！」と思える協約・協定に改定すべきである。

従って J R 東海労は、2019 年度基本協約・協定改訂について再度、下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

記

I. 労使関係について

1. 『基本協約』第 58 条第 1 項の年次有給休暇の請求手続きについて、「毎月 20 日まで」に翌月分の年休使用日を届け出ることと定めているが、これを「毎月 20 日まで（ただし、運輸所に勤務する社員は毎月 15 日まで）」に改める。は撤回し、これまで通り運輸所も他の職場同様 20 日までの申込とすること。

2. 『基本協約』第226条（一時的利用）3項の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること。
3. 『基本協約』第232条（幹事）の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること
4. 『基本協約』第232条（幹事）3項の条文の改訂は取り消すこと。又、第233条（議事進行）2項の条文の削除は取り消すこと。
5. 『基本協約』第236条（委員）及び、第236条（委員）2項の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること。
6. 『基本協約』第238条（守秘義務）3項の条文の改訂は取り消すこと。
7. 『基本協約』第239条（委員）及び、第239条（委員）2項の「原則として」をの削除すること。
8. 『基本協約』第253条（守秘義務）の条文の改訂は取り消すこと。
9. 『基本協約』第270条2項（期末手当の期間率の算定）についての条文の追加は取り消すこと。
10. 『基本協約』第250条を以下の通りに改訂すること。
 - （1）賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、及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、及び基準の解釈と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、及び基準の解釈と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、及び基準の解釈と運用についての疑義が生じた場合
 - （5）労働条件に関する事項
 - （6）その他労働条件の改訂に関する事項
 - （7）この協約の改訂に関する事項
 - （8）労働組合から申し出があった場合
11. 苦情処理の事前審理及び会議のあり方について、JR東海労と会社の認識が大きく相違している。会社の一方的な解釈によって、会議がほとんど開催されない状況である。組合員の提出した苦情処理は、すべて会議を開催して労働協約、就業規

則の解釈適用に関して疑問に答えること。さらに、会社側が苦情処理会議の事前審理で一方的に却下した場合は、団体交渉を開催すること。

II. 勤務関係について

1. 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。一方的休日出勤を解消しようとしなない会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って一方的休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

(1) 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

(2) 休日出勤に対しては代休を付与すること。

(3) 職種・業務を問わず、基本協約第 36 条に基づく勤務指定は遵守すること。

2. 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。

(1) 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。

(2) 社員から申請された年休は全て付与すること。

(3) 時季変更権を行使する際は、事前に本人へ通告し、その後の取扱いについては、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。

(4) 乗務員勤務において、「乗務又は休日」の行路に対し、前月 20 日までに時季指定した場合には、年休を付与せず特休公休を指定することはやめること。

(5) 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。

(6) 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、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。

(7) 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年休失効を避ける処置を行うこと。

- (8) 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。
- (9) 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時までに行うこと。
- (10) 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）違反であるので、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。
- (11) ワンステップ活動は、本来業務に支障をきたし、年休の抑制となるので廃止すること。

Ⅲ. 賃金・制度関係について

- 1. C2等級以下にB年限を設けること。
- 2. 定期昇給について、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。

Ⅳ. 「新人事・賃金制度等」の見直しについて

- 1. 2020年4月に実施予定の「新人事・賃金制度等」の見直しは下記のとおり改善すること。
 - (1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額（10円単位は四捨五入）とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤回すること。
 - (2) 「60歳に達した日以降、定期昇給（特別加算は除く）は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。尚、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し、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。
 - (3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。
 - (4) 「50歳に達した社員」は、全員C1等級以上に昇格させること。

- (5) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。
- (6) 「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること
- (7) 出向社員は職務手当がない。祝日手当廃止は直に減収に繋がり、全ての社員が減収とならない制度ではない。従って、祝日に労働しなければならない労働条件の特殊性を鑑みて、祝日手当は現行通り支給すること。
- (8) 駅係員手当
- ア、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者（ウに該当する者を除く）…月額 18,000 円を月額 40,000 円とすること。
 - イ、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者（ウに該当する者を除く）…月額 10,000 円を月額 20,000 円とすること。
 - ウ、乗務員としての一定経験を有する者…月額 30,000 円は月額 50,000 円とすること。
- (9) 乗務員手当
- ア、列車長として指定された者（カ及びキに該当する者を除く）…月 55,000 円は月額 130,000 円とすること。
 - イ、(ア) 車掌長として指定された者（カに該当する者を除く）
 - (イ) E C 及び D C の免許を所持し、ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められる主任運転士、指導運転士及び運転士（カ及びキに該当する者を除く）…月額 53,000 円は 120,000 円とすること。
 - ウ、(ア) 車掌の兼務発令を受けた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く。）
 - (イ) E C 及び D C の免許を所持する主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）
 - (ウ) ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）…月額 51,000 円を月額 110,000 円とすること。
 - エ、主任運転士、指導運転士、運転士、主任車掌、指導車掌、及び車掌（前ア

～ウ、カ及びキに該当する者を除く）…月額 48,000 円を月額 100,000 円とすること。

オ、運転士見習及び車掌見習…月額 40,000 円を月額 50,000 円とすること。

カ、内勤担当として指定された者…月額 34,000 円を月額 45,000 円とすること。

キ、専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士及び運転士…月額 30,000 円を月額 45,000 円とすること。

(10) 車両・工務係員手当

ア、(ア) 運転関係業務教育訓練取扱細則に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係

(イ) 乗務員点呼を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額 13,000 円は月額 30,000 円とすること。

イ、保守用車使用取扱細則に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則に規定する保守用車等の運転者として指定された車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額 11,000 円は月額 30,000 円とすること。

ウ、車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任、車両技術係、施設技術係、電気技術係、車両係、施設係及び電気係の職名にある者（前各号に該当する者を除く）…月額 10,000 円を 20,000 円とすること。また、交番検査従事者は月額 40,000 円とすること。

(11) 乗務員手当について、乗務労働の特殊性を鑑みて、乗務した距離に応じて別途、手当を支給すること。

V. 出向社員の労働条件等について

1. 出向者の年間休日を本体の 120 日とすること。

VI. 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。

ア、従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金を減額しないこと。

イ、又、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。

ウ、更に、在来線職場では、本人の希望通り近距離通勤の職場へ転勤を認めること。

エ、当面、新幹線職場では専任社員の職名や列車長、車掌長の指定については、本人の希望に添って指定すること。

(2) 区分「専任Ⅴ」を撤廃すること。

(3) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律 220,000 円とすること。又、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。

(4) 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。

VII. 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。

VIII. 通勤手当について

ア. 東海道新幹線の通勤は新幹線利用特認制度を廃止せず、新幹線定期券による通勤のいずれかを組合員が選択できるようにすること。

イ. 東海道新幹線の通勤は、新幹線利用特認制度における特認代用証の「通勤時のみ使用可能」とした旨の使用制限を撤廃し、新幹線定期券と同等の使用ができるようにすること。

ウ. 私鉄等の回数券での交通費支給はやめて、定期券を支給すること。

以 上