

J R 東海 労申第 2 2 号
2 0 2 0 年 2 月 1 2 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 2 0 年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

国内経済は、緩やかな回復が期待されている。

J R 東海は、令和元年度第 3 四半期の決算（単体）において、営業収益が 1 兆 1,394 億円で前年同期比 +269 億円、2.4% 増、経常利益が 5,277 億円で前年同期比 +173 億円、3.4% 増、純利益が 3,704 億円で前年同期比 +118 億円、3.3% 増を計上した。このまま推移すれば令和元年度の最終的な決算において過去最高になると考える。これは、社員が度重なる大きな自然災害時に勤務協力したことや、一方的な休日出勤指定など過酷な労働を強いられてきたことにおける結果そのものである。会社は社員の苦労や努力に対して、しっかりと応えなければならない。

2020 年度より会社が導入する「新しい人事・賃金制度等」の見直しで、各種手当等が月額化や祝日手当の廃止、更には新幹線の車掌長・列車長による東京駅でのグリーン車の車内点検の実施、特大荷物の対応等の新たな労働強化が提案され、社員のやる気は失せている。会社が経営体力の充実を図りたいというのなら、まずは会社を支える現場社員の切実な声、すなわち組合の賃上げ等の要求にしっかりと応えるべきである。

労働者が安定した生活を営み、安心して働くためには、何よりも賃金の引き上げが必要である。「経済産業省企業活動基本調査」によると、「付加価値額、付加価値率はいずれも上昇」「労働生産性は増加、労働分配率は低下」していると指摘している。

会社の経費全体に占める人件費の割合は、「2018 年 3 月期（平成 30 年 3 月期）決算説明会」における「通期業績予想」において、営業収益との対比で 13% 程度と「労働分配率での目安が 40-60%」といわれている中に置いて驚くほどの低率であり、会社は「J R 東海の賃金は世間水準よりも高い」と言うが、J R 東海の労働実態は相当過酷な労働であり、労働力の価値は相対的に安価になっている。会社が言うような「世間水準よりも高い」ことなどない。従って、賃金の引き上げや夏季手当の満額回答、労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことなのである。従って、組

合は今団体交渉において、賃金の引き上げと夏季手当の満額回答、労働条件の大幅な改善等を要求通り実現するよう強く下記の通り申し入れる。

記

1. 2020年4月1日以降、基本給を全組合員一律6,000円引き上げること。
又、回答時には平均基本給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。
2. 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逡減を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、乗数4を完全実施すること。
3. 2020年度夏季手当は、基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分を支給すること。また、専任社員についてはプラス5万円を支給すること。尚、支払い日は6月19日（金）までとし、不当な支給額のカットを行わないこと。回答時には平均支給額、平均年齢、平均勤続年数を明らかにすること。
4. 「新人事・賃金制度等」見直しについて、次の通り改善すること。
 - (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) 配偶者の扶養手当を 10,000 円とすること。
- (8) 祝日手当は廃止しないこと。
- (9) 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。
- ① B 単価(超勤手当)を 1 時間当たり 150/100 とすること。
 - ② C 単価(夜勤手当)を 1 時間当たり 50/100 とすること。
 - ③ D 単価(休日出勤)を 1 時間当たり 200/100 とすること。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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。
- (10) 準夜勤手当を 400 円を 500 円とすること。
- (11) 非常呼出手当の支給について
- ① 深夜時間帯を全て含む場合、4,000 円を 10,000 円とすること。
 - ② 準夜勤時間帯の場合、3,000 円を 7,500 円とすること。
 - ③ 前各号以外の時間帯の場合、2,000 円を 5,000 円とすること。
- (12) 駅係員手当
- ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 乗務員として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。
- (13) 乗務員手当
- ① 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。
 - ② ア. 車掌長として指定された者（カに該当する者を除く）
イ. EC 及び DC 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…30,000 円を月額 45,000 円とすること。

(14) 車両・工務係員手当

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

(15) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 k m 未満を 2,000 円から 2,600 円にすること。
- ② 5 k m 以上 10 k m 未満を 4,200 円から 5,400 円とすること。
- ③ 10 k m 以上 15 k m 未満を 7,100 円から 8,500 円とすること。

- ④15 k m 以上 20 k m 未満を 10,000 円から 11,600 円とすること。
- ⑤20 k m 以上 25 k m 未満を 12,900 円から 14,500 円とすること。
- ⑥25 k m 以上 30 k m 未満を 15,800 円から 17,900 円とすること。
- ⑦30 k m 以上 35 k m 未満を 18,700 円から 21,000 円とすること。
- ⑧35 k m 以上 40 k m 未満を 21,600 円から 24,100 円とすること。
- ⑨40 k m 以上を 24,400 円から 27,200 円とすること。

(16) 福利厚生等について

- ①家族用社宅の居室使用料について、「満 35 歳に達している場合の所定料金を 2 倍、満 40 歳に達している場合の所定料金を 2.5 倍とする。」を撤廃し 65 歳定年まで、所定料金を社宅に入居できるようにすると。
- ②「持家取得一時金 300,000 円を新設し、新たに持家を取得した満 40 歳未満の社員に支給する。」とあるのを改めて、「持家取得一時金 300,000 円を新設し、新たに年齢を問わず、持家を取得した全社員に支給する。」とすること。

5. 通勤関係について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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会社の宿泊施設を利用させるか、異経路の交通費を実費で支給すること。

6. 出向社員の労働条件について

- (1) 54 歳以上の原則出向を廃止すること。また、54 歳以上の原則出向を廃止されるまでの間、54 歳以上の原則出向を行う場合は本人の同意を得たうえで、出向先は関連会社とすること。
- (2) 社員の出向規程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、出向先で乗務員を行う場合については 1715 時間を超える場合とすること。
- (3) 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。

- (4) 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。
- (5) 出向先会社の年間休日数が 120 日に満たない場合は、その日数分を賃金で支給すること。
- (6) 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) 健康診断について

- ① 受検日時の予約は、希望する時間に予約がとれない等、利便性が悪化している。健康診断の予約制をやめること。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。
- ⑤ 石綿検診は、退職後も会社が責任を持って行うこと。

(2) SAS について

- ① 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。
- ② 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。
- ③ SAS 検査を受診できる病院を更に増やすこと。
- ④ 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。
- ⑤ 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。

(3) 脳ドックについて

- ① 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。

- ②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。
- (4) 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。
- (5) 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。

8. 専任社員の雇用条件及び労働条件について、以下の通り改善すること

(1) 専任社員の雇用条件について

- ①高齡法の趣旨に踏まえ、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歳の年度からの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。

(2) 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、高齡者交番の作成、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実現すること。
- ②区分「専任V」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年以上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。

9. その他について

- (1) 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。
- (2) 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、ワンステップ活動等での出張等にかかる人数を必要要員として要員化すること。
- (4) 本人の同意なきワンステップ活動はやめること。
- (5) 本人の同意なき休日出勤が発生している間は、ワンステップ活動は停止すること。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 時季変更権を行使する際は、対象社員に理由を明確に通告すること。
- (10) 新幹線の運転士は平成30年4月から、交番月と予備月の年間の割合が交番月4ヶ月、予備月が8ヶ月となる。これでは在宅休養時間が守られない月が多いということになる。従ってこのような運用はやめ、交番

月を年間で多くすること。予備勤務指定については交番に準じて、在宅休養時間を確保すること。

- (11) 新幹線N700系車両の交番検査の検査周期が、30日又は3万kmから45日又は6万kmに延伸された。2017年1月25日に起きた「のぞみ31号部品落下事故」や2017年12月11日に起きた「のぞみ34号台車亀裂事故」などの台車歯車箱のトラブルや台車関係の安全を脅かす非常に危険な事態が連続して発生している。安全を何よりも優先するために、交番検査の検査周期は30日または3万kmに戻すこと。更に台車検査の検査周期も元に戻すこと。
- (12) 新幹線車掌の2人乗務を撤回し、3人乗務に戻すこと。
- (13) 在来線に導入したタブレットは問題点が多く安全を阻害している。問題が改善されるまで取り扱いを中止すること。
- (14) 仕業検査車両所では請負会社であるSEKと契約しているが、偽装請負防止の観点から、JRが行う作業とSEKの行う作業を区別して社員に周知徹底すること。
- (15) 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、制服の着用が義務づけられている職場では、制服の更衣時間を労働時間とすること。
- (16) 規程の訂正時間は労働時間とすること。
- (17) シニア契約社員制度については、出向している専任社員もシニア契約社員として65歳以降も出向先で働けるように制度を改善すること。
- (18) 労使間で労働協約及び就業規則等の解釈について対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。又、ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。
- (19) JR東海労組員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。
- (20) 会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。又、東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

(21) 回答は、3月9日（月）までに行うこと。

以 上