

J R 東海労申第 1 1 号  
2 0 2 0 年 8 月 6 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 年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ

J R 東海は令和元年度決算において、減収・減益を発表した。その原因は、新型コロナウイルス感染症による旅客需要の大幅な落ち込みとされている。しかし、社員は感染リスクのある中で、安全・安定輸送を担ってきた。

そのような状況の中でも、歯を食いしばって働いている社員に報いるためにも、山積した職場問題の改善に会社は努力しなければならないと考える。

一方、リニア中央新幹線建設について会社は、沿線住民の意見を無視し、静岡県に対しても建設スケジュールありきの押しつけにより、反感を買うことになっている。

東海道新幹線の利用旅客が大幅に減り、テレワーク・リモート会議などの拡大により、今後、リニア中央新幹線建設を強行した場合、経営破綻は目に見えている。即刻、リニア中央新幹線建設は中止にすべきである。

以上の主旨を踏まえ、2020 年度労働協約改訂及び労働条件改善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

#### I. 労使関係について

1. 『労働協約』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. 労働協約の第 3 章 経営協議会等は、第 3 章 団体交渉とすること。  
併せて、第 31 条～第 43 条の 2 は第 19 条～第 31 条の 2 とすること。
3. 労働協約の第 4 章 団体交渉は、第 4 章 経営協議会等とすること。  
併せて、第 19 条～第 30 条は第 32 条～第 43 条とすること。
4. 『労働協約』第 6 条（勤務時間中の組合活動）（5）に「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. 『労働協約』第27条の1項（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. 『労働協約』第39条 「団体交渉は次の各号に定める事項について行う。  
を、「団体交渉は次の各号に定める事項を基本として行う。」に改めること。
7. 『労働協約』第39条の（1）から（6）を以下のように改訂し、（7）を追加すること。
  - （1）賃金、賞与及び退職手当に関する事項
  - （2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
  - （3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒に関する事項
  - （4）労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
  - （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
8. 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。
9. 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。
10. 苦情処理及び簡易苦情処理について、JR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、労働協約第76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）『労働協約』第74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）『労働協約』第75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ない」と幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(4) 『労働協約』第80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) 『労働協約』第89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) 『労働協約』第90条を「申告を受けた苦情の内容が、第84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、幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(7) 『労働協約』第91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。

11. 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、J R東海会社が責任を持って、苦情処理会議または簡易苦情処理会議を開催し処理すると。

## II. 安全対策について

1. 車両故障等が発生した場合は、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。
2. 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。

## III. 労働条件について

### 1. 労務管理について

- (1) 人権を無視したモラルハラスメント、パワーハラスメント行為の撲滅に向け

て労使で協議する場をつくること。

- (2) 会社は社員に対していかなる場合も、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。
- (3) 「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されている。毎年実施される「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。
- (4) 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。管理者が指摘事項を記入した「手書きメモ」は廃棄せずに保存すること。
- (5) 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。
- (6) 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、提出の強要を通し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。
- (7) 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。

## 2. 勤務関係について

- (1) 年休取得について、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社員が時季指定し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、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に基づいて行うこと。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、ワンステップ活動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 時までにする事。

⑩新幹線乗務員の予備月勤務者も全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。

(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。

①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。

②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。

③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。

④休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

⑤「公休」には休日出勤を指定しないこと。

⑥専任社員には休日出勤を指定しないこと。

⑦休日出勤に対しては代休を付与すること

⑧職種・業務を問わず、就業規則第 55 条に基づく勤務指定を遵守すること。

(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) 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

①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。

②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 23

時間以内とすること。また、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。更に、日勤行路については拘束時間を9時間以内、退出時刻を18時までとすること。また、日勤行路が2日連続する場合（いわゆる居流し行路）は、泊行路と同様に遅くとも退出時刻17時までとすること。

③バス・トラック業界は乗務員の睡眠不足を抱えたままの勤務を無くすため、国土交通省から指導されている。鉄道業についても睡眠不足での勤務は安全の確保が困難と認識する。会社は、睡眠時間について概ね5時間を目安としているが、これは、列車到着から発車時間までであり、実質、睡眠時間は4時間を切っている。労働外時間を最低6時間以上確保すること。

④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、違法かつ極めて異常な事態である。よって、準備報告時間を出勤時10分増、退出時5分増とすること。

⑤乗務員の規程の訂正などは、超過勤務で行うこと。

⑥乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。

⑦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。また、乗り継ぎ時間を3分加算すること。

⑧運休（計画運休を含む）で、所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を労働時間とすること。

(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) 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。

(8) 業務上必要な勉強会、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。

(9) 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。

(10) 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解放すること。勤務解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、公休を除いた日数を付与すること。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。

- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 入社1年目の社員から年休付与数を20日とすること。
- (15) 業務に必要な女性社員の化粧等の時間を労働時間とすること。
- (16) 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、アルコール検査で基準値を超えた為、勤務に就けない時の勤務認証は年休とすること。
- (17) 復職についての自己都合休職に関しては、「自己都合休職期間が満了した場合」とすること。
- (18) 勤務の用語の意義について、『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」とすること。
- (19) 勤務の指定及び変更について、「社員の勤務は、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⑦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」、⑩を「欠勤が発生した場合」とすること。
- (20) 欠勤の手続きについて、「社員は、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 社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。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠

勤しなければならないときは、更にその手続きをとるものとする。

3 医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」とすること。

(21) 時間外及び休日等労働について「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、社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、その場合は社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、社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。

(22) 年休の請求手続きについて「社員は、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。

2. 出向社員は、出向期間中において保存休暇を取得しようとする場合は、会社に申請し承認を得なければならない。ただし、出向先基準により出向している者を除く。」とすること。

(23) 年休の時季変更について、「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。」とすること

(24) 保存休暇について、「保存休暇は、年休が第 73 条の規程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。

(25) 保存休暇の累積日数については廃止すること。

(26) 保存休暇の付与条件について、就業規則第 77 条の 4 の 2 項及び、4 項から 7 項まで廃止すること。

(27) 保存休暇の付与条件について、就業規則第 77 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。」とすること。

(28) 保存休暇の申請手続きについて、就業規則第 77 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。」とすること。

- (29) 就業規則第 77 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。
- (30) 就業規則第 77 条の 8 を「出向社員は、出向期間中において保存休暇を取得しようとする場合は、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。」とすること。
- (31) 就業規則第 90 条を「業務上の訓練を必要とする場合は、1 ヶ月 2 時間を限度として訓練時間を設け、その時間（勤務箇所を離れて訓練を実施する場合は、勤務箇所出発から帰着までの時間）を乗務行路表に指定する。」とすること。又、「2. その場合、出勤時刻前訓練は出勤した旨を申告した時及び退出後から訓練時刻開始までの時間は超勤扱いとすること。」を追加すること。
- (32) 就業規則第 93 条を「災害時等に、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間は、乗務員勤務の労働時間とする。」「2 災害時等に、行先地又は途中において暦日を越えて帰着不能となり、乗務又は便乗しなかった場合で、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間が 1 日基準労働時間に満たなかった場合は、1 日基準労働時間を勤務したものとする。」とすること。
- (33) 乗務割交番作成規定に、「労働時間は、4 週を平均して 1 週平均 40 時間、1 日平均 6 時間 30 分とすること。」「2 乗務割交番は、1 項に定める労働時間を超え、6 時間 45 分を限度として作成すること。」を新設すること。
- (34) 乗務割交番作成規定第 3 条を、「1 勤務の労働時間（就業規則第 89 条第 2 項及び第 90 条の時間を除く。）は、14 時間を限度とする。ただし、深夜時間帯の乗務時間を 2 時間以上含む場合は、12 時間を限度とする。」とし、以下の条文は削除すること。
- (35) 乗務割交番作成規定の在宅休養時間に関して、「第 4 条（2）ア 休日 1 日を挟む場合 42 時間以上、イ 休日 2 日を挟む場合 66 時間以上」とすること。

### 3. 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) 配偶者の扶養手当を 10,000 円とすること。
- (4) 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。
- (5) 期末手当の支給の範囲について、「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（就業規則第 26 条に規定する試用社員を除く。）に対して支給する。」とすること。
- (6) 台風の接近等により前日の「出勤」を指示した場合は非常呼び出し手当を支給すること。
- (7) 遺失物、身体障害者を扱った社員及び、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てを新設すること。
- (8) 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てを新設すること。
- (9) 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。
- (10) 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てを新設すること。
- (11) 指定感染症が蔓延している中で業務に就いた場合は、1 日につき 5,000 円の手当てを新設すること。

#### 4. 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異経路の交通費を実費で支給すること。

(4) 通勤経路については、社員の申告に基づいて通勤手当を支給すること。

## 5. 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、出向先で乗務員として業務を行う場合については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。

(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。

(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。

## 6. 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。

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健康診断は、全て超勤として取り扱うこと。

### (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 S A S 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 S A S 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」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。

## IV. 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。

## V. 65 歳定年に関して

- 1. 定年退職日は、定年に達する年度の末日にすること。ただし、本人の希望があれば誕生月で退職出来るようにすること。

2. 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。

3. 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すこと。

## VI. 専任社員の雇用条件及び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。そして、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220,000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。
- (11) 専任社員が通勤で東海道新幹線を使用する場合は、特認代用証を支給すること。

## 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。

## VII. 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関して、一切の状況の変化について、団体交渉で労働組合に必ず説明すること。

## VIII. 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、3シーズン用の上着を貸与すること。

4. 職務乗車証をICカード化した時は、購入券機能を追加すること。

以 上