

J R 東海 労申 第 1 4 号
2 0 2 0 年 9 月 1 5 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ならびに、
改訂新人事・賃金制度に関する再申し入れ

会社は9月11日、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善ならびに、改訂新人事・賃金制度に関する第8回団体交渉において、最終回答を行った。

回答では、職務手当の支給をめぐり、「傷病等により30日以上引き続いてその職に従事しない場合」は支給の対象外とされていたが、これを削除し、職名に応じて支給する（賃金規程第105条の20第4項の削除）とした組合側の要求に対して至極当然の回答をされた。

しかし、労働条件や賃金制度等については何ら解決していない。特に専任社員などの高齢者の労働条件については、社員が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である」と思える労働条件や賃金制度にするべきである。

従ってJ R 東海 労は、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善ならびに、改訂新人事・賃金制度に関して再度、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. 労働条件について

1. 災害時について

- (1) 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。
- (2) 災害時の異経路による通勤について、翌日の出勤に備えた通勤経路上の運行情報の確認は社員本人任せにせず、会社が責任を持って通勤経路上の運行情報を確認して社員個々に伝えること。

- (3) 終日運休等、所定の通勤経路での通勤が不可能で、箇所長が必要と認めた場合は異経路通勤の交通費を会社がするとあるが、箇所長の判断抜きで社員の申告に基づき支払うこと。
- (4) 所定の通勤経路での通勤が不可能となり、異経路での通勤をしようとする場合は、「事前に管理者に相談」するのではなく、「事後に報告」とすること。
- (5) 計画運休等で職場に滞在している時間は労働時間とすること。

2. 在宅勤務について

- (1) 「在宅勤務の規定化」について、会社はどのような場合に「在宅勤務」が発生すると想定しているのか明確にすること。
- (2) 「その他会社が認めた場所をいう」とは、どのような時に認められるのか。又、どのような場所が認められるのか明らかにすること。
- (3) 「勤務箇所における勤務の途中から在宅勤務となった場合や、在宅勤務の途中から勤務箇所における勤務となった場合の移動に要する時間については原則として労働時間に算入しない」扱いは、会社の都合で勤務中に勤務箇所を変更させるものであり移動に要する時間も労働時間として認めること。また、どのような場合に勤務中の勤務箇所変更を想定しているのか明らかにすること。
- (4) 「会社貸与の端末にかかる通信費」とはどのような通信費を想定しているのか明らかにすること。また、会社で業務を行えば発生することはない通信費であり、自宅におけるインターネット使用料等の通信は一定額を会社が保証すること。

3. 出向社員の労働条件について

- (1) 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。

II. 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。又、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. 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。又、専任Vの区分を廃止すること。

III. 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。

IV. 改訂新人事・賃金制度について

1. 祝日手当（E単価）を復活させ、1時間あたり50/100とすること。

2. モニター通勤からフレックス通勤定期への変更に伴っての税や社会保険、公的保険などの負担に伴う通勤補助手当を新設し、下記金額を支給すること。

50 km以上 100 km未満	3,000 円
100 km以上 200 km未満	5,000 円
200 km以上	10,000 円

IV. その他

1. 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。

以 上