

J R 東海労申第 2 4 号  
2 0 2 1 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 1 年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

この約 1 年間、日本国内は新型コロナウイルス感染拡大の影響で各企業の業績に大きな影響を与えている。

J R 東海も同様に、新型コロナウイルス感染症の発生や感染症の拡大による外出及び移動の自粛等の影響により大幅な減収となっているが、現場で働く社員は日々、新型コロナウイルス感染症に怯えながら業務に就き奮闘している。それにも関わらず会社は、年末手当で安定的支給ベースと言ってきた 2 . 9 ヶ月の支給も一方的に破棄し、2 . 2 ヶ月という低額に抑え込んだ。これは、安定的支給ベースを信用していた全社員の気持ちを裏切ると共に、現場で働く全社員の生活設計までも破壊した。

一方、役員報酬は自主返納としながらも、高額な報酬を維持している。また、リニア中央新幹線建設を進めているところを見れば、営業収益は大幅に減収をしても経営的には充分余裕があると組合は考える。

今、日本の賃金水準は、経済協力開発機構（O E C D）の中で相当下位になっている。かつて日本は先進国でもトップクラスの賃金であったが、今は最下位であると言われている。

日本の GDP は 2020 年 7 - 9 月期に、前年比 5 . 7 % も縮小している。これはアメリカよりも、遙かに大きな下落と言われている。消費が伸びない原因は、消費者つまり労働者の賃金が低いからである。

J R 東海の経営理念の中に、「日本の大動脈を支える」との言葉があるが、これは「日本の経済を支える」とも言える。ならば、日本の経済を J R 東海が最前線で牽引するために、大幅な賃金アップを行い、日本経済を再生させる原動力になるべきである。

従って、J R 東海労は賃金引き上げと夏季手当及び労働条件の大幅な改善等を下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

## 記

1. 2021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. 2021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18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. 希望する社員に対して、50万円を限度とした金額を無利子で貸し付けること。
5. 全ての社員・専任社員・シニア契約社員に対して、コロナ慰労金として、一律10万円を支給すること。
6. 「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。」とあるのは撤廃すること。
  - (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) 祝日手当を復活させること。
- (8) 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。
- (9) 準夜勤手当 400円を 500円 とすること。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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)…月額 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…月額 30,000 円を月額 45,000 円とすること。

### (13) 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。

### (14) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 km 未満を 2,000 円から 2,600 円にすること。

- ② 5 km 以上 10 km 未満を 4,200 円から 5,400 円とすること。
- ③ 10 km 以上 15 km 未満を 7,100 円から 8,500 円とすること。
- ④ 15 km 以上 20 km 未満を 10,000 円から 11,600 円とすること。
- ⑤ 20 km 以上 25 km 未満を 12,900 円から 14,500 円とすること。
- ⑥ 25 km 以上 30 km 未満を 15,800 円から 17,900 円とすること。
- ⑦ 30 km 以上 35 km 未満を 18,700 円から 21,000 円とすること。
- ⑧ 35 km 以上 40 km 未満を 21,600 円から 24,100 円とすること。
- ⑨ 40 km 以上を 24,400 円から 27,200 円とすること。

(15) 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 倍する」を撤廃し 65 歳定年まで、所定料金で社宅に入居できるようにすると。

7. 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。

8. 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 1,837.5 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 1,715 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。

## 9. 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 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。
- ③ 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 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) 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。

## 10. 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 高齢法の趣旨に踏まえ、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。

## 11. その他

- (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) 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。

- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 規程の訂正時間は超勤時間とすること。
- (11) 寢室のシーツ類の準備・片付けに係る時間を、労働時間とすること。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた更なる対策をとること。又、社員が罹患した場合や発熱時に、勤務や賃金の取り扱いが不利益にならないようにすること。
- (15) J R 東海労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。
- (16) 回答は、3月15日（月）までに行うこと。

以 上