

J R 東海 労申第 4 号
2023 年 8 月 8 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 丹羽 俊介 殿

J R 東海 労働組合
中央執行委員長 淵上 利和

2023 年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ

会社は令和 4 年度決算について、2 期ぶりに黒字決算を計上した。これは社員が新型コロナウイルスの感染リスクのある中で、安全・安定輸送を担った結果である。このような社員に報いるためにも、山積した職場問題の解決に会社は努力しなければならない。

一方、リニア中央新幹線建設は、品川～名古屋間で建設費用 7 兆円を超える建設費用となっている。大深度化トンネル掘削工事に見られるように、沿線住民の意見を無視し、建設スケジュールありきの対応に終始している。テレワーク・リモート会議などの拡大により、ビジネスの旅客が完全に戻ってきていない現実もある。建設費用 7 兆円を超える建設費用の調達も全く不透明であり、今後、リニア中央新幹線建設を強行した場合、経営破綻しかねない。即刻、リニア中央新幹線建設は中止にすべきである。

以上を踏まえ、2023 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 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。
2. 『労働協約』第 27 条 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。
3. 『労働協約』第 39 条（団体交渉事項）で「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。
4. 『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、労働協約・就業規則の解釈・運用における問題及び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事項

5. 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、「労働協約の団体交渉事項は限定列記である」として回答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いる。幹事間折衝や窓口回答をすることはやめて、『申し入れ』に対しては全て団体交渉を開催すること。

6. J R 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。また、『労働協約』第16条2項を削除すること。

7. 苦情処理及び簡易苦情処理について、J R 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。

8. 出向先の処分および賃金の減額、勤務認証及び転勤等についての苦情の処理は、JR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こと。

9. 就業規則についての「部内用の新しい解説書」を開示すること。

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うこと。

3. 新幹線車掌の乗り組みについて運転士資格を有する車掌を含め3名体制とすること。

4. 在来線のワンマン運転をやめること。なお、ワンマン列車は2両限定であった理由を説明すると共に、今後計画されている3両以上のワンマン導入に対する安全に対して組合と協議の場を設けること。

5. 新幹線の全駅、全ホームに車いす用のスロープを設置すること。

6. 在来線主要駅の全ホームに可動柵を設置すること。また、新幹線の可動柵設置の計画を明らかにすること。

7. IC乗車券入出場装置の全駅設置に向けた計画を明らかにすること。

8. 踏切の安全確保について、特殊信号発光機の動作を視覚以外に運転士に伝える装置の開発計画を早急に行うこと。

Ⅲ. 労働条件等について

1. 労務管理について

- (1) 「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。
- (2) 添乗や裏面添乗、リモート添乗、GO-PRO撮影、沿線での監視等は、乗務員に精神的な苦痛を与え、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。
- (3) 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、提出の強要を通じ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。また、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。
- (4) 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、また、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人あたりの年休消化日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。
 - ②年休の請求手続きは「仮の申し込み」ではない。時季指定であることを前提に扱うこと。
 - ③時季変更権を行使する際は、本人の希望に基づいて変更する時季を提示すること。
 - ④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。
 - ⑤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、育児休暇、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。
 - 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。また、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までにする。なお、3月の勤務発表は、2月23日とすること。

⑧新幹線乗務員の予備月についても、前月25日までに行路番号または出勤予備の種類を記載した勤務指定表を発表すること。

(2) 休日出勤指定は解消されていない。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。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休日出勤は、必要要員を意図的に配置していないことによるものであることを認め、直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

(3) 年休は欠勤ではない。前月25日に発表された勤務指定表の年休に対して診断書提出を求める取扱は誤りである。診断書の提出は不要とすること。また、勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合は、診断書の提出は不要とすること。なお、診断書提出の条件を明らかにすること。

(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。また、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時までとし、泊行路については拘束時間を24時間以内とすること。また、日勤行路が2日連続する場合は、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刻までであり、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15分増、退出時5分増とすること。

⑤乗務員の規程類の訂正及び、規程改定の説明は指導訓練内で行うこと。

⑥乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。

⑦災害等で運休（計画運休を含む）によって、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。

- ⑧災害等の異常時において、労基法第34条に則り、労働時間6時間を超える場合には45分の休憩時間、8時間の場合1時間を与える取り扱いをすること。また、勤務終了後や勤務終了直前に休憩時間を指定することはやめること。
- ⑨異常時における食事時間、トイレ時間等の人間の生命を維持するための時間を設けること。
- ⑩異常時における折り返し時間について、到着点呼と出場点呼が同時に行われた事象が発生した。列車到着後、折り返し準備報告時間、加算時間は乗務員勤務制度に沿って、必要な時間を付けること。
- ⑪乗務報告書（スマホアプリによる場合も含む）、時系列等報告書等の作成は22時以降、行わせないこと。

(5) 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。

(6) 更衣室から点呼場までの移動時間は労働時間とすること。また、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。更に、始業点呼場と終業点呼場は同一箇所とすること。

(7) 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。また、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

(8) 乗務員の休養時間を適切に確保するために、休養室のシーツ交換は、業者が行うこと。

(9) 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。また、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。また更に「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。

(10) 連続休暇の取得について、年2回取得できるようにすること。また、申込日及び取得日数の制限を撤廃すること。

(11) 半休及び暦日休は全職場で取得できるようにすること。また、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。

- (12) 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。また、本人が申告していない時季に会社の判断で勝手に病欠指定を行うことはやめること。
- (13) アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。また、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。
- (14) 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。
- (15) 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。
- (16) 『就業規則』第55条の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。
- (17) 『就業規則』第56条に、3「医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」を追加すること。
- (18) 『就業規則』第67条の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。
- (19) 『就業規則』第76条の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。」とすること。
- (20) 『就業規則』第77条の2（保存休暇）について、「保存休暇は、年休が第73条の規定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給の休暇とする。」と改めること。(1)から(8)まで削除すること。

- (21) 『就業規則』第77条の3 保存休暇の(累積日数)については廃止すること。
- (22) 『就業規則』第77条の4 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。
- (23) 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。
- (24) 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。
- (25) 『就業規則』第90条を「業務上の訓練を必要とする場合は、移動のための徒歩等の時間を除き、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。また、「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。」を追加すること。
- (26) 『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。
- (27) 乗務割交番作成規程に、「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。」「2 乗務割交番は、1項に定める労働時間を超える場合、6時間45分を限度とする。」を新設すること。
- (28) 乗務割交番作成規程第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、以降の条文は削除すること。
- (29) 乗務割交番作成規程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。

(30) 『就業規則』第38条の欠勤日数の計算について「(3) 欠勤の中間にある予定された第53条第2号に規定する公休日、同条第4号に規定する特別休日等はこれを欠勤回数に通算する。」は、極めて理不尽な規定である。従って、公休日及び特別休日等は欠勤回数に通算しないとする事。

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) C2等級以下にB年限を設けること。また、50歳に達した社員で昇格試験を受験した者は、全員C1等級以上に昇格させること。

(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。また、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) 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。

ア. B単価(超勤手当)を1時間当たり130/100から150/100とすること。

イ. C単価(夜勤手当)を1時間当たり45/100から50/100とすること。

ウ. D単価(休日出勤)を1時間当たり160/100から200/100とすること。

エ. 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。

(6) 準夜勤手当の支給額を、1勤務につき400円から500円とすること。

(7) 準夜勤手当は、乗務員勤務に就いている時間にも支給すること。

(8) 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。

(9) 新幹線モニター通勤からフレックス定期通勤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。

ア. 50km以上100km未満 3,000円

イ. 100km以上200km未満 5,000円

ウ. 200km以上 10,000円

- (10) 非常呼出手当について、以下の通りとすること。
- 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) 各職務手当の支給額について、以下の通りとすること。
- ①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円を月額50,000円とすること。
 - ②車両・工務係員手当
賃金規程第105条30及び31に該当する従事員の手当を一律30,000円とすること。
なお、交番検査従事者は月額40,000円とすること。
- (12) 乗務員の手当について、職務手当とは別に以下の手当を追加すること。
- ①乗務キロ1kmにつき、運転士3円、車掌1円とすること。
 - ②乗務時間1時間につき300円とすること。
 - ③汚物処理を行った場合、汚物処理手当5,000円を支給すること。
- (13) 新型コロナウイルス慰労金として、1人10万円を支給すること。
- (14) 期末手当が大幅に削減された。従って、無利子貸付制度を新設すること。
- (15) 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箇月以内に退職しまたは死亡した者（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。
- (16) 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。

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、予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できない場合は、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) 社員の出向に関して、出向先の年間労働時間数は1,837.5時間までとすること。

(2) 1,837.5時間を超える労働時間の契約をする場合は、本人の同意を得ること。

(3) 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1,837.5時間を超える場合はD単価（休日出勤）で支給すること。

(4) 出向先で乗務員として業務を行う社員については、1,715時間を超える場合は超勤手当（B単価）として支給すること。

(5) 年間休日数について、J R 本体より休日数が少ない場合の措置として、差し引き日数に相当する労働時間をD単価（休日出勤）で支給すること。

(6) 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。

(7) 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、J R 本体の社員と同様とすること。

(8) 出向社員の有給休暇について、不利益となる場合は、J R 東海の有給休暇を適用すること。

(9) 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。

(10) 有給の私傷病休暇（3日間）を全ての出向社員が使えるようにすること。

(11) 労働協約第6条を出向社員にも当然適用するものであり、会社は遵守すること。

6. 福利厚生等について

(1) 健康診断について

- ①受検日時予約は、希望日に予約できない等利便性が悪化している。受検期間を拡幅すること。
- ②受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。
- ③健康診断は、全て勤務免除または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（再検査含む）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。
- ③一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認めること。

(3) 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。そして結局受検できないことが発生している。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか、または優先的に年休を発給すること。

(4) 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。

(5) 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、所定料金で社宅に入居できるようにすること。また、専任社員については、格安で入居できるようにすること。

(6) 新型コロナウイルス等の感染法上の1～5類、新型インフルエンザ等感染症、新感染症、指定感染症に分類される疾病に罹患感染した場合、また、濃厚接触者に指定された場合、就業制限とし、100%の賃金を保障すること。

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. 異動により調整手当が減額となる場合は、元職場の調整手当を支給すること。

V. 定年および原則出向について

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日で退職できるようにすること。

2. 54歳以降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歳以降の原則出向を廃止すること。

3. 54歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54歳以降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。また、出向先は関連会社とすること。更に、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって元職場に戻すこと。

4. 定年延長等について

(1) 定年年齢の変更対象となる者の50歳以降の在職条件について

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円単位に四捨五入）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。なお、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、全社員に対し乗数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「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。

⑤「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。

VI. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

1. 専任社員の雇用条件について

(1) 高齢法の趣旨に踏まえ、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

し退職期間満了まで専任社員として雇用をすること。

- (3) 昭和44年4月1日以前生まれの社員は、65歳以降も本人が希望すればシニア契約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、JR本体で働く社員と出向先で働く社員の間に労働条件の差異が生じないようにすること。また、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。または、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。また、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230,000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) 専任社員の介護退職期間最長93日を365日とすること。

VII. リニア中央新幹線建設について

- 1. リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境

を破壊するものである。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、団体交渉もしくは経営協議会で労働組合に必ず説明すること。

VIII. 表彰制度の改正について

1. 永年勤続者表彰、永年勤続者退職報労について

(1) 30年表彰の旅行引換証および有給休暇（3日）を復活すること。

(2) 20年表彰の副賞金を8万円とすること。

IX. その他

1. 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。

2. 会社から貸与された制服について、シーズン問わず、社員の判断で着用を認めること。また、制帽は年間通じて通気性の良い夏用のみとすること。

3. IC職務乗車証は、三重県内近鉄線との共用駅（津、松阪、伊勢市）では、従来使用可能であった自動改札機が使用できなくなった。IC職務乗車証で自動改札機が使用できるように改善すること。なお、地方では、会社は「本社・本部間で議論されたい」と回答している。

以 上