

J R 東海労申第 5 号
2 0 2 3 年 9 月 1 4 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

2 0 2 3 年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れ

会社は 9 月 1 2 日、2 0 2 3 年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する第 8 回団体交渉において、最終回答を行った。その回答は J R 東海労の要求には何ら応えるものとはなっていない。

特に専任社員・出向社員など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た回答とは到底感じられない。

従って、2 0 2 3 年度労働協約改訂及び労働条件改善に関して再度、下記の通り申し入れるので、誠意ある回答を行うこと。

記

1. 新幹線職場における乗務員勤務制度に基づいた扱いについて

- (1) 一勤務の制限で 1 勤務の労働時間は 1 6 時間を限度とすること（深夜は 1 4 時間）。及び行先地の行路表に記載されている労働外時間は 6 時間 3 0 分以上確保すること。
- (2) 日勤の 2 行路からなる居流し行路については、1 勤務の泊行路として作成すること。2 日目の退出は 1 7 時までとすること。
- (3) 東京から新大阪のホーム折り返しは、一切やめ休憩時間をとらせること。
- (4) 在宅休養時間について、公休及び特休の前の勤務終了時刻は、前日の 1 8 時以前、次の勤務開始時刻は翌日の 8 時 3 0 分以降をそれぞれ標準とすること。

2. 出向社員の労働条件について

- (1) 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。また、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本体に戻すこと。

(2) 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超勤手当(D単価)として支給すること。また、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。

(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。また、JR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。

3. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

(1) 区分「専任V」を廃止すること。

(2) 専任社員の勤務形態は、賃金と年齢を考慮したものとする。

4. 割増賃金として祝日手当を正月の三が日を復活させ、単価は1時間当りの賃金額に50/100を乗じたものとする。

5. 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、建設を直ちに中止すること。

6. その他

(1) 年休は欠勤ではない。従って勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合も診断書の提出は不要とすること。さらに、診断書以外で入院期間・手術予定など証明できる書類で充分対応可能であるため診断書の提出の強要はやめること。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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労基法34条の休憩時間としては認められない。そのため休憩時間は、あらかじめ行先地で取らせること。

以上