

J R 東海労申第 2 1 号
2 0 1 7 年 2 月 1 3 日

東海旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 柘植 康英 殿

J R 東海労働組合
中央執行委員長 小林 光昭

2017年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

アメリカでトランプ大統領が就任し、アメリカの経済動向に世界が注目している。日本ではトランプ大統領の就任前後において、円安株高傾向となり、特に輸出産業においては憂いを持ちつつ、状況の維持を図ろうと模索している。

ところで、日本国内労働者の生活は、生活の基盤となる可処分所得が度重なる税金や保険料の負担増によって、相変わらず消費を控える傾向にある。ここ3年ベースアップが行われたが、その額は微々たるものでしかなく、労働者の生活は全く改善されず、この状態が続けば安倍首相の「アベノミクス」などは結局空論に過ぎなかったことになり、当然経済は悪い方に進み、J R 東海の経営にも大きな打撃となることは間違いない。

労働者が安定した生活を営み、安心して働くためには、何よりも賃金の引き上げが必要である。会社はふたことめには J R 東海の賃金は世間水準よりも高いというが、J R 東海で働く者の労働は、特に同業他社と比べて相当過酷な労働となっているので、労働力の価値は相対的に安価になっている。よって世間水準よりも高いことはないのである。従って、賃金の引き上げや夏季手当の満額回答、労働条件等の大幅な改善を実現することは至極当然のことであり、このことによって世間相場を押し上げることにより国内経済の向上にも繋がると考える。

J R 東海の平成28年度第3四半期決算（単体）は、営業収益が1兆461億円で前年同期比1.5%増、経常利益が4,584億円で前年同期比7.0%増、純利益が3,240億円で前年同期比10.2%増を計上し過去最高を更新した。このまま推移すれば平成28年度の最終的な決算において過去最高になると考える。

ここまで利益を上げてきたのは、社員が同業他社よりも過酷な労働を強いられているにもかかわらず、努力と苦勞をしてきたからである。今賃上げこそ会社は社員の努力や苦勞に対してしっかりと応えなければならない。そうでなければ、社員のやる気は失せ、会社の未来は明らかに暗雲たちこめる状況となる。経営体力の充実を図りたいというのなら、まずは会社を支える現場社員の切実な声、すなわち組合の要求にしっかりと応えるよう主張する。

専任社員制度の改善は大きな課題である。労働者人口が減少していく状況で、今後高齢者は貴重な労働力となる。しかし現在の制度では、継続雇用の対象者を選別するための「専任V」によって希望する全社員が65歳まで働くことができない。更に大幅な賃金の低下にもかかわらず、社員と同等の労働条件のため、体力等

の理由で働きたくとも専任社員として働くことをためらう社員がいる。希望者全員が安心して65歳まで働ける制度とするために、「専任V」の廃止はもとより、高齢者のための職種や働き方を選択できる制度に改善すべきである。

会社は、この間賃金の引き上げや期末手当を抑え込んできた結果が、景気の低迷に拍車をかけていることを改めて自覚すべきである。会社の社会的な責任を放棄してはならない。

繰り返すが、過去最高の業績は、組合員はもとより現場の社員一人ひとりの苦勞の賜物である。会社は今団体交渉において賃金の引き上げと夏季手当の満額回答、労働条件の大幅な改善等を組合の要求通り実現するよう強く下記の通り申し入れる。

記

1. 2017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通減を撤廃すること。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. 2017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。尚、支払い日は6月23日までとし、不当な夏季手当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. JR東海発足から30年を迎えた。この間の社員・家族の努力に報いるため、全社員に5万円の現金又は5万円相当の記念品等を支給すること。
5. 各種手当を以下の通り改善すること。
 - (1) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。
 - (2) 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130/100から150/100とすること。
 - ② C単価（夜勤手当）を1時間当たり40/100から50/100とすること。
 - ③ D単価（休日出勤）を1時間当たり150/100から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。
 - (3) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

- (4) 乗務手当を以下の通り改訂すること。
- ①乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。
 - ②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とすること。
 - ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
 - ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
 - ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
 - ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
 - ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額すること。
 - ⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。
- (5) 運転手当を以下の通り改訂すること。
- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
 - ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とすること。
 - ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。
- (6) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。
- (7) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。
- (8) 営業手当を以下の通り改訂すること。
- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
 - ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。
- (9) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客対応やトラブル等で車内に乗り込む際、乗務員および駅輸送担当社員に対して「作業開始・完了伝達」を行った場合に運転手当Bが支給されている。しかし東京駅では、列車の出発までに時間がある場合は「作業開始・完了伝達」を行わない場合がある。乗客の対応等で車内に乗り込む場合は安全上の観点から、乗務員及び駅輸送担当社員に「作業開始・完了伝達」を行うようにすること。
- (10) 輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係も指定されているが、業務上の責任が大きいため、輸送担当業務手当を新設し、運転手当Aとは別に1日につき1,000円を支給すること。
- (11) 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に対して手当を新設すること。
- (12) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 k m未満を 2,000 円から 2,600 円にすること。
- ② 5 k m以上 10 k m未満を 4,100 円から 5,400 円とすること。
- ③ 10 k m以上 15 k m未満を 6,500 円から 8,500 円とすること。
- ④ 15 k m以上 20 k m未満を 8,900 円から 11,600 円とすること。
- ⑤ 20 k m以上 25 k m未満を 11,300 円から 14,500 円とすること。
- ⑥ 25 k m以上 30 k m未満を 13,700 円から 17,900 円とすること。
- ⑦ 30 k m以上 35 k m未満を 16,100 円から 21,000 円とすること。
- ⑧ 35 k m以上 40 k m未満を 18,500 円から 24,100 円とすること。
- ⑨ 40 k m以上を 20,900 円から 27,200 円とすること。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 台車交換に伴う試運転に対して、「試運転旅費」を新設すること。

(16) 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。

6. 出向社員の労働条件について、以下の通り改善すること。

(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。

(2) 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。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。又、夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

(3) 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た場合、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。

7. 60歳定年制について、以下の通り改善すること。

(1) 高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。

(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し、本人の希望により現職継続、出向などを選択できるようにすること。

(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。

8. 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高齡法の趣旨を踏まえ、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区分「専任V」を撤廃すること。

②専任社員の労働条件については、賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。特に在来線乗務員は、不規則な勤務形態や深夜労働、緊張感を持った乗務員労働という乗務員勤務を続けることに不安を感じ、多くの乗務員社員が専任社員を希望しない状況にある。又、乗務員勤務に耐えきれず専任社員を途中リタイヤし退職する社員もあり、他の職種と比較して定着率は低くなっている。こうした事態を解決するために、専任社員として65歳まで働ける環境を整えるべきである。具体的には、自宅直近の職場への転勤、パートタイム制の導入、高齡者交番の作成、軽作業職場への異動を本人の希望によって選択できるようにすること。

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200,000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。

9. 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、今年度も在来線で1～2泊程度、新幹線で2～3泊程度の休日出勤が発生すると説明した。休日出勤を解消しようとしないうち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) 山の日が国民の休日となったことにより、特別休日と公休を合わせた年間休日数を121日とすること。このための要員を増やすこと。

10. 年休取得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年間20日間の年休を取得させるた

めに、以下の通り改善すること。

- (1) 社員から申請のあった年休は全て付与すること。
 - (2) 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を聞き入れること。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。
 - (3) 失効する年休は全てD単価で買い上げること。
 - (4) 退職する場合は、退職理由を問わず年休およ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。
11. 労使間で基本協約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。
 12. 会社は組合掲示物を「協約違反」として一方的に撤去しているが、これは労働委員会命令にある通り不当労働行為である。従って組合掲示板からの掲示物撤去はやめること。
 13. 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。
 14. 会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。又、東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。
 15. 昨年ダイヤ改正から新幹線N700系車両の交番検査の検査周期が、30日又は3万kmから45日又は6万kmに延伸された。1月25日にはJ R 西日本でN700系台車歯車箱のトラブルが発生しており、安全を脅かす非常に危険な状況である。安全を何よりも優先するために、交番検査の検査周期は30日または3万kmに戻すこと。更に台車検査の検査周期も元に戻すこと。
 16. 新幹線の仕業検査車両所では請負会社であるS E Kと契約しているが、偽装請負防止の観点から、J Rが行う作業とS E Kが行う作業を区別して社員に周知徹底すること。
 17. 回答は、3月15日までに行うこと。

以 上