

J R 東海労申第 3 0 号  
2 0 1 9 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 1 9 年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

国内経済は、昨年発生した災害の影響が収束し、生産活動や物流網の復旧で穏やかに持ち直していると共に、インバウンド需要が好調に続いている。企業業績は堅調であり、先行きも個人消費、設備投資などの内需が底堅く推移する中、持ち直し傾向が続くことが見込まれている。

J R 東海は、平成30年度第3 四半期の決算において、営業収益が1 兆4, 077億円 で前年同期比2. 4%増、経常利益が5, 398億円で前年同期比7. 1%増、純利益が3, 756 億円で前年同期比10. 6%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30年度の最終的な決算において過去最高になると考える。これは、社員が一方的な休日出勤指定などで、同業他社よりも過酷な労働を強いられてきたことにおける結果である。会社は社員の苦労や努力に対して、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、会社の未来は暗雲たちこめる状況となる。会社が経営体力の充実を図りたいというのならば、まずは会社を支える現場社員の切実な声、すなわち組合の賃上げ等の要求にしっかりと応えるべきである。

労働者人口が減少していく状況の中、今後高齢者は貴重な労働力であり、専任社員制度の改善が大きな課題である。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。

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「J R 東海の賃金は世間水準よりも高い」と言うが、J R 東海の労働実態は、特に同業他社と比べて相当過酷な労働であり、労働力の価値は相対的に安価になっている。会社が言うような「世間水準よりも高い」ことなどないのである。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なのである。従って、組合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要求通り実現するよう強く下記の通り申し入れる。

## 記

1. 2019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. 2019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21日までとし、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. 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6,400円とすること。
    - ② 乗務手当Bを1日につき3,000円から6,000円とすること。
    - ③ 乗務手当Cを1日につき2,900円から5,800円とすること。
    - ④ 乗務手当Dを1日につき2,700円から5,400円とすること。
    - ⑤ 乗務手当Eを1日につき1,750円から3,500円とすること。
    - ⑥ 乗務手当Fを1日につき1,000円から2,000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、1kmにつき3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) 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。
  - (10) 遺失物、嘔吐物等の清掃を行った社員及び、人身事故等で汚損した車両の点検等を行った社員に対して手当を新設すること
  - (11) 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を新設すること。
  - (12) 車両検修庫等30℃以上になる現場の作業に対して「猛暑手当」を新設すること。
  - (13) 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。
  - (14) 作業責任者や断路器を扱う社員に対して手当を新設すること。
  - (15) 期末手当は調査期間内に在職していた社員に全額支給すること。
  - (16) 繁忙期における手当1日1,000円を新設すること。
  - (17) 台風の接近等により前日の出勤を指示された場合は非常呼び出し手当を支給すること。
5. 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) 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1837.5時間を超える場合とあるものを、乗務員が出向する場合につ

いては1715時間を超える場合とすること。

- (2) 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。特に離職率の高いJR東海パッセンジャーズ(JRCP)の労働条件を改善すること。また、JRCPにおける休日勤務指定は、JR東海会社が責任を持って改善すること。
- (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。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出向社員を就労させないこと。
- (4) 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。

6. 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。又、出向先は関連会社を原則とすること。更に、出向先の労働条件が劣悪な場合、会社が責任をもって本体に戻すか出向先の変更を行うこと。

7. 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 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。
- ⑩ 専任社員の住宅保証制度を設けること。

8. 会社は2018年度初の要員計画の業務委員会において、「新幹線乗務員の休日出勤は0～1泊」と説明したが9月13日、突然「お知らせ」で新幹線乗務員の1～2泊の休日出勤を実施することを明らかにしたことで、職場では不平・不満が渦巻いた。会社は、適正な要員を配置せず、本人の同意なき一方的休日出勤を指定することは休日が取奪されていることになり看過できないので、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。

9. 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

10. 山の日が国民の休日となったことに伴い、特別休日と公休を合わせた年間休日を121日とすること。このための要員を増やすこと。

11. 年休取得が困難な状況が続き、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、年休を失効させないために以下の通り改善すること。

- (1) 昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。
- (2) 社員が時季指定した年休は全て付与すること。
- (3) 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。

- (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、QC、業研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) 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。
  - (8) 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。
  - (9) 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。
12. 新幹線の運輸所は勤務確定が5日前であり、特に予備月は私生活上の予定を立てるのが困難である。在来線運輸区と同様、前月25日に翌月分の勤務を年休確定も含めて指定すること。
13. 新幹線の運転士は平成30年4月から、交番月と予備月の年間の割合が交番月4ヶ月、予備月が8ヶ月となる。これでは基本協約第80条に規定される在宅休養時間が守られない月が多いということになる。従ってこのような運用はやめ、交番月を年間で多くすること。
14. 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。2017年1月25日に起きた「のぞみ31号部品落下事故」や2017年12月11日に起きた「のぞみ34号台車亀裂事故」などの台車歯車箱のトラブルや台車関係の安全を脅かす非常に危険な事態が連続して発生している。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。
15. 新幹線車掌の2人乗務は、2018年6月9日に発生した「のぞみ265号殺傷事件」などが発生し、安全、セキュリティ、サービス上問題が多く、新幹線乗務員の労働条件を著しく悪化させている。従って、このような新幹線車掌の2人乗務は撤回し、3人乗務に戻すこと。
16. 在来線に導入したタブレットは問題点が多く安全を阻害している。問題が改善されるまで取り扱いを中止すること。

17. 仕業検査車両所では請負会社であるSEKと契約しているが、偽装請負防止の観点から、JRが行う作業とSEKの行う作業を区別して社員に周知徹底すること。
18. 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。
19. 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。
20. 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。
21. 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。
22. 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。
23. 回答は、3月13日（水）までに行うこと。

以 上