

J R 東海 労申 第 3 6 号
2 0 1 8 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

2018年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ

日本経済は、海外経済が緩やかな成長を続けるもとで景気のゆるやかな回復が続
き、企業の業績は依然好調を維持している。しかし企業は莫大な収益を労働者に回
そうとせず、依然内部留保を進めている。

日本国内労働者の生活は、賃金の上昇が実感できないような状況の中で、身近な
ところでは生鮮食品やエネルギー価格等の上昇、又、この間の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4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ていない。

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「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。

J R 東海の平成29年度第3四半期決算（単体）は、営業収益が1兆851億円で前
年同期比3.7%増、経常利益が4,773億円で前年同期比4.1%増、純利益が3,338億
円で前年同期比3.0%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29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。

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. 2018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. 2018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。
 - ①B単価(超勤手当)を1時間当たり130/100から150/100とすること。
 - ②C単価(夜勤手当)を1時間当たり40/100から50/100とすること。
 - ③D単価(休日出勤)を1時間当たり150/100から200/100とすること。
 - ④E単価(祝日手当)を1時間当たり35/100から50/100とすること。
 - ⑤1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 1 kmにつき 3 円、車掌は 1 km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 2,000 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、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。
- (12) 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 4,100 円から 5,400 円とすること。
 - ③ 10 km 以上 15 km 未満を 6,500 円から 8,500 円とすること。
 - ④ 15 km 以上 20 km 未満を 8,900 円から 11,600 円とすること。
 - ⑤ 20 km 以上 25 km 未満を 11,300 円から 14,500 円とすること。

- ⑥25 k m以上 30 k m未満を 13,700 円から 17,900 円とすること。
- ⑦30 k m以上 35 k m未満を 16,100 円から 21,000 円とすること。
- ⑧35 k m以上 40 k m未満を 18,500 円から 24,100 円とすること。
- ⑨40 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) 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。
- (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に対して手当てを新設すること。
- (17) 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。
- (18) 繁忙期における手当 1 日 1,000 円を新設すること。
- (19) 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。
- (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る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 高齢法の趣旨を踏まえ、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 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認めること。

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. 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4～5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する会社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。
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) 社員から申請され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。これでは労働協約第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。昨年12月11日に起きたのぞみ34号台車亀裂事故や1月の台車歯車箱のトラブル等、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、安全、セキュリティ、サービス上問題が多い。又、新幹線乗務員の労働条件を著しく悪化させるものである。このような新幹線車掌の2人乗務を撤回すること。
 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. 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. 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。
22. 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。
23. 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。
24. 回答は、3月14日までに行うこと。

以 上