



2025協約改訂を全組合員で闘おう！ シリーズ⑥

乗務員は人間だ！ 行路作成は規程を守れ！ 子ども手当は基準内賃金に、各種手当は増額せよ！ 2025労働協約改訂第5回団交

本部は本日、2025年度労働協約改訂第5回団交を開催しました。今団交では、乗務割交番作成規程、人事考課D判定による降格・降職、子ども手当、各種手当・祝日手当の復活などについて議論しました。

乗務割交番作成規程について、本部は「在宅休養時間が守られていない。1勤務の制限で交番でも16、17時間を上回る行路がある。規程では16時間以内である。体力の限界を超える労働条件だ。規程は遵守せよ」と主張しました。会社は「規程違反している認識はない。行路作成の事情がある」と、乗務員を機械のように扱う回答に終始しました。

人事考課D判定による降格・降職判定について、本部は「査定する管理者は、人間だから感情が入る。降格、降職の制度はやめろ」と主張しました。会社は「管理者の教育は行うため、社員を好き嫌いで判断しない。撤廃する考えはない」と対立しました。

子ども手当について、本部は「額を倍増しても基準外賃金（期末手当の算定から除外にした）ことにより、子どもが1人では年収が減収、2人でやっと微増だ。3人以上でやっと恩恵を受けられる。しかも、賃上げの公表はペテンだ。育児支援の改善が世の中の流れになっているのに、JR東海は逆行している。基準内賃金に戻せ」と迫りました。しかし、会社は「社員の働きによらず支給される手当だ。そのような考えはない」と対立しました。

各種手当について、本部は「春闘での賃上げはペテン回答がされ、世間水準を大きく下回った。格差は手当で補てんするしかない。通貨の価値は大きく下がっている。特に若い社員の賃金は上がってないことで、モチベーションは下がり不満が噴出している」などと主張しました。しかし会社は、ベアはしっかり出したとして、一切改善する考えは示しませんでした。特に、本部は祝日手当の復活について「業務量が普段と違う。特殊性を認めろ。祝日手当の廃止で大幅減収になった」と迫りました。しかし、会社は「割増賃金（C、D単価）を増やし平準化した」と、特殊性を認めず、対立しました。

※次回の第6回団体交渉は、9月4日に開催します。