

〒143-0061 東京都大田区石川町1-14-11
グリーンヒルズ大岡山102号

Tel. 03-6421-8320 FAX 3728-5071
Eメール jrtoukairou@yahoo.co.jp

J R 東 海 労 働 組 合

発行人 淵上 利和
編集人 高山 浩

2014年
8月15日
第351



http://www.geocities.jp/jrtoukairou/

働きがいのある職場をつくらう！

2014年度基本協約・協定改訂の闘いスタート！



第29回定期大会より

J R 東 海 労 は 7 月 27 日、代表者会議(第3回中央執行委員会)を開催し、基本協約・協定改訂をはじめとする秋の闘いの意思統一を図りました。この意思統一に基づき、本部は職場からの切実な要求をまとめ、8月8日、2014年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ(『申第5号』)を会社に定提出しました。以下、申し入れ内容です。

I. 労使関係について

- 1. 会社は、組合掲示板の設置基準を組合員5名以上とし、これを「労使慣行である」としているが、J R 東 海 労 は そのような労使慣行を認めていない。従って 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。特に伊勢運輸区については、紀伊長島運輸区の乗務員配置が廃止された経緯もあるの
- 2. 『基本協約』第21条(勤務時間中の組合活動)に(5)「上部機関の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を加えること。
- 3. 『基本協約』第23条(付議事項等)に(5)「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。
- 4. 『基本協約』第25
- 5. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』について、会社は一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わない事態が常態化している。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉等の協議を開催すること。また、本部と地方で同一課題についての申し入れであった場合でも各々で開催すること。さらに、地方において、安全や職場諸要求に関する経営協議会を毎月開催すること。
- 6. 会社は組合掲示板に掲示した掲示物を一方的に「協約違反である」として撤去する行為を行っている。これはこれまでの労働委員会命令にあるように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。
- 7. 恣意的な乗数カット

やボーナスカットをやめること。また、乗数カットやボーナスカットが行われた場合、現場長はその理由を組合員に説明すると共に、苦情処理会議では全てのカット理由について日時や場所、現認した管理者名等を具体的に明らかにすること。

8. 愛知県労働委員会『平成20年(不)第9号事件』で、平成23年9月8日付けで提出された中村明彦(当時)の陳述書(乙第192号証)によると、会社は期末手当への減率適用の決定にあたり社員の非違行為を、①安全・安定輸送や快適な輸送サービス

た。J R 東 海 労 は 非 違 行 為 区 分 は 「 基 準 」 であると考え。従ってこの非違行為区分について以下の通り明らかにすること。

- (1) 非違行為区分の定義とすべての具体的非違行為、及び社員の期末手当に減率適用する場合の非違行為の回数、区分①②③の軽重等を明らかにすること。
- (2) 非違行為区分は、まさに期末手当への減率適用事由区分であり、基本協約250条第1項に定められている「賞与の基準に関する事項」、すなわち団体交渉事由である。会社の見解をあらためて明らかにすること。
- (3) これまで非違行為区分は組合及び組合員に全く説明されていない。会社が非違行為区分について説明をせず、明確になっていないまま期末手当の減率を行っていることが差別的温床となっており。従って会社は非違行為区分について組合及び組合員に説明すること。

8. 愛知県労働委員会『平成20年(不)第9号事件』で、平成23年9月8日付けで提出された中村明彦(当時)の陳述書(乙第192号証)によると、会社は期末手当への減率適用の決定にあたり社員の非違行為を、①安全・安定輸送や快適な輸送サービス

9. 苦情処理及び簡易苦情処理については、J R 東 海 労 と 会 社 の 認 識

が大きく相違している部分がある。会社はJR東海労に対して、一方的な協約の解釈を主張する姿勢を改め、以下の通りとすること。

(1) 苦情申告の取扱いについて、申告された苦情は全て苦情処理会議を開催すること。また、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『基本協約』第272条(苦情処理の範囲)に含めること。併せて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

(2) 『基本協約』第291条(会議の非公開)、及び第302条(会議の非公開)では、苦情処理及び簡易苦情処理の会議は「原則として非公開」としているが、会社は会議の内容までも「非公開」とし「秘密の厳守」としている。また、昨年の協約改訂交渉で会社は「減率適用事由は人事運用上の専権事項であるので、それを公開すると職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷が付くことになるので非公開としている」と発言している。これはJR東海労との認識が全く異なる。本人の承諾のも

と、ボーナスカットの理由を情報やホームページで公開した場合に、会社は協約違反として掲示物の撤去やホームページからの削除を通告しているが、労働審判において明らかにな理由を同様に公開した場合には、会社から協約違反とする通告は全くない。これは、「ボーナスカットの理由を公開すること」「非公開」ではなく、「秘密の厳守」にも違反しないことの証左である。さらに職場の秩序が保てないという事実や、会社の信用を傷つけたという事実は一切ない。会社がJR東海労に対して、会社の認識だけを一方的に押しつける行為は、労働組合活動に介入する不当労働行為である。会社は苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に関わる認識を改め、労働組合に対する不当労働行為をやめること。

(3) 苦情処理会議の通知書について、会社は1月24日、本部幹事に対して、それまでJR東海労が「必要ない」と主張していた文言を削除して

発行する旨の説明を行った。JR東海労は、これは会社が協約の解釈を変えたということであり、団体交渉で議論すべきものであるとして団体交渉の開催を求め申し入れを行ったが、会社は団体交渉の開催を拒否した。また、地方苦情処理会議の通知書に関わる問題は、地方苦情処理会議の場で議論されるべき問題であるため、JR東海労は地方苦情処理会議をあらためて再開することを申し入れたが、会社はこれを拒否した。これらは明らかに協約違反であり、各地方苦情処理会議への介入である。このような会社の姿勢では中立・公正な苦情処理会議の開催は望むべくもない。会社は各地方苦情処理会議への介入をやめ、JR東海労に対して一方的に協約の解釈を押しつけることをやめること。

(4) 地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立し解決に至らなかった際、組合側委員は会社側委員に対して、基本協約第287条に基

づき「上移」を求めたが会社側委員はこれを拒否した。これは協約に違反した取り扱いであり容認することはできない。従って、『基本協約』第287条に「地方苦情処理会議で苦情が解決しないため終了できない場合は中央会議に上移するものとする。」を加えること。

10. 会社の不当労働行為はやむことがない。会社は、今後一切の不当労働行為を行わないこととはもとより、JR東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。

11. 会社施設の一時利用について、申し出た場合は万難を排して許可すること。また、一時利用が許可できない場合は、会社施設が空いている日を申請者に明示すること。さらに、会社は申請時に参加者全員の氏名を記入するよう強要しているが、これは組合活動への介入であるのでやめること。

12. 組合事務所の便宜供与について、会社は他労組と差別することなく、東京地区に中央本部として1ヶ所、三重地区に1ヶ所の組合事務所を直ちに便宜供与すること。

II. 労働条件について

1. 労務管理について
(1) 人権を無視した管理者によるパワーハラスメント行為を直ちにやめること。

(2) 社員に対して「早め出勤」を求めている職場がある。「1時間前出勤」等の懲罰をやめること。また、「出勤遅延となっていない場合は事情聴取や、過度の反省を求めることをやめること。」

(3) 会社が社員に対し

り、再び日勤教育をしないという気持ちから虚偽の報告を行う傾向や過度のプレッシャーを受けることで、些細なミスがさらに大きな事故につながりかねない指摘されている。従って、この指摘を真摯に受け止め「再教育」「復帰教育」と称した日勤教育を廃止すること。

乗時に指導事項をあげづらい、それを乗務報告書へ記載を強要することはやめること。さらに、対策シートの強要もやめること。

(7) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であるのでやめること。

(5) 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、運転に対する注意力が散漫になり、事故を誘発する要因にもなり安全・安定輸送の障害となる。また、車両所においても点呼時や作業中に試問が行われているが、これらは作業を行う社員へのプレッシャーとなり安全・安定輸送を阻害するものである。従って、試問を直ちに中止すること。

(8) 車両所において、車両係の経験が3年の社員に対して車両技術係の業務(B担当)を担当させている。新幹線車両の安全確保のためには十分な教育機関と経験が欠かせないものがあり、このような運用は単にマニュアル通りに動けば良いという極めて危険な発想で安全上重大な問題がある。直ちにこのような運用をやめ、車両技術係への昇格数を増やすこと。

2. 勤務関係について
(1) 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、今年度は在来線で1泊程度、新幹線では3泊の休日出勤が

(6) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。また、添

乗時に指導事項をあげづらい、それを乗務報告書へ記載を強要することはやめること。さらに、対策シートの強要もやめること。

- 発生すると説明した。休日出勤を解消しようとし、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 昨年度における各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し、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 専任社員には休日出勤を指定しないこと。
- ⑥ 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とすること。
- ⑦ 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。
- ⑧ 社員から申請のあった年休は全て付与

- 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。
- ⑥ 失効する年休は全てD単価で買い上げること。
- 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 乗務員の勤務について以下の通りとすること。
- ⑨ 安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持った確認作業ができるようにする。
- ⑩ 乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一

- ① 行路の拘束時間を24時間以内とする。
- ② また、早朝出勤や明けの退勤時刻が午後になるような行路は、疲労が蓄積し安全上問題であるためやめる。
- ③ 新幹線鉄道の運輸職場を中心に、乗務員の予備月の勤務は、前月の25日に休日のみ発表されるため、生活の予定が立てられない。予備者も交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。また年休付与者も発表すること。
- ④ 予備月の勤務において、交番作成基準の在宅休養時間が確



- ⑤ 訓練の待ち時間は一時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練をやめる。
- ⑥ 制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること。
- ⑦ 駅において遺失物業務が増加している。これにより超過勤務が日常的に発生しているのを解消の

- ⑧ セキュリティ確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。また、日中の業務幅に対応するため、休憩時間においても2名以上の体制とすること。
- ⑨ 駅において遺失物業務が増加している。これにより超過勤務が日常的に発生しているのを解消の
- ⑩ ボランティア休暇は有給の休日とし、7日間を付与すること。また、これまでのボランティア休暇取得者数を明らかにすること。
- ⑪ 忌引休暇は、会社が喪を知った時点(本人もしくは家族が申告した時点)から万難を排して直ちに勤務解放すること。勤務解放ができない場合は翌日から忌引休暇とすること。また、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は優先して年休を付与すること。さらに「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。またさらに「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。
- ⑫ 育児短縮休暇、介護短縮休暇は、全職種で取得できるようにすること。
- ⑬ 社員のワーク・ライフバランスの充実

- ⑭ 連続休暇の取得について、1回の取得日数を7日以内とし、1年に2回取得が出来るようにすること。
- ⑮ 保存休暇の運用に関して
 - ① 病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得できるようにすること。
 - ② 忌引休暇の場合、休暇日数を超えて連続して休む必要がある場合は、保存休暇を取得できるようにすること。
- ⑯ 半休は全職場で取得できるようにすること。また、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。
- ⑰ 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しが出来るよう改善すること。
- ⑱ 東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とする。またその

- ① 病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得できるようにすること。
- ② 忌引休暇の場合、休暇日数を超えて連続して休む必要がある場合は、保存休暇を取得できるようにすること。
- ③ 半休は全職場で取得できるようにすること。また、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。
- ④ 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しが出来るよう改善すること。
- ⑤ 東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とする。またその

ために、東京交番検査車両所での交番検査施行編成数を1日あたり6編成とし、必要な要員を配置すること。

3. 賃金関係について

(1) 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減額を撤廃すること。また、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(2) 東海道新幹線開業50周年を記念し、これまでの社員と家族の努力に報いるため、全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

(3) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

(4) 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

② C単価(夜勤手当)を1時間当たり40/100から50/100とする

③ D単価(休日出勤)を1時間当たり150/100から200/100とする

④ E単価(祝日手当)を1時間当たり35/100から50/100とする

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

(5) 準夜勤手当を300円から500円とする

(6) 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

② 乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とする

③ 乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とする

④ 乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とする

⑤ 乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とする

⑥ 乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とする

⑦ ワンマン行路に勤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。

(7) 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

② 運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とする

③ 運転手当Cを1日につき200円から700円とする

(8) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とする

(9) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とする

(10) 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

② 営業手当Bを1日につき500円から1,000円とする

(11) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客の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を支給されている。しかし東京駅では、列車の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、乗務員およ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。

(12) 旅客の介助および介護業務に従事した場合、旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。また、この手当は他の手当と併給すること。

(13) ゴールデンウィーク期間、お盆期間、年末年始期間等に勤務した場合は、繁忙期手当を新設し、1日につき500円を支給すること。

(14) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

① 5km未満を2,000円から2,600円にすること。

② 5km以上10km未満を4,100円から5,400円とする

③ 10km以上15km未満を6,500円から8,500円とする

④ 15km以上20km未満を8,900円から11,600円とする

⑤ 20km以上25km未満を11,300円から14,500円とする

⑥ 25km以上30km未満を13,700円から17,900円とする

⑦ 30km以上35km未満を16,100円から21,000円とする

⑧ 35km以上40km未満を18,500円から24,100円とする

⑨ 40km以上を20,900円から27,200円とする

4. 通勤関係について

(1) 通勤手当は、会社が一方的に「最も安価な通勤経路」として変更となり、これまでより不便な通勤経路を強いられている。会社が

社は、本人が最も効率的で安全とする通勤経路を認め、それに必要な通勤手当を支給すること。また、通勤時間が15分短縮できる通勤経路がある場合に認められていない取り扱いは、経路の時間算出に乗り換え時間も算入すること。

(2) 災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

(3) 自動車通勤において不可抗力により、出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

(4) 始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出勤出来ない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。

(5) 東海鉄道、静岡支社管内での遠距離通勤者に対して「新幹線モニター通勤」を利用可能にすること。

5. 社員の出向の発令に際しては、本人の希望を尊重して行うこと。また、出向社員が出向

期間を終了し帰任を希望した場合は、基本協約・出向協定に則り直ちに出向前の職場に帰任させること。

6. 出向社員の労働条件について

(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中で、取得できるようにすること。また、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. その他

(1) 報告の重要性について認識しているが、これまで口頭の報告で済ませていたような事象までも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通じた労務管理の強化に他ならず、安全を大きく阻害する要因になる。従って、時系列等報告書の提出について強要は行わないこと。また、時系列等報告書を提出させた際は、控えを本人に渡すこと。

(2) 会社は「家族用住宅の使用料金等の改定」を行ったが、これは福利厚生的大幅な切り下げであり、組合員の経済的負担が増大することから認められるものではない。従って「家族用住宅の使用料金等の改定」を撤回すること。

(3) 持家取得促進のための制度については、以下の通りとすること。

- ① 持家住宅補給金をさらに増額すること。
- ② 45歳を境に持家住宅補給金が減額される条件を撤廃すること。

と。

③ 持家住宅補給金の支給期間を20年とせず、退職までとすること。

④ 持家住宅補給金は利子補給金と併せて支給すること。

(4) 健康診断について
① 受検日時の予約は希望日に予約できない等、従来に比べ利便性が悪化している。健康診断の予約制をやめること。

② 従来より遠隔地で受検せざるを得ない職場では、日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

③ 日勤等、日中に勤務の場合は勤務免除で受検できるようにすること。

④ 受検箇所は、職場指定ではなく、居住地で指定すること。

(5) SASについて
① 全ての検査費用は会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。

② 業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

③ SAS検査を受診できる病院をさらに増やすこと。

④ 名古屋セントラル病院で、社員が優先してSAS検査を受けること。

診できるようにすること。

(6) 旅客による社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する社員も女性社員の割合が増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。会社は「第三者暴力への特別保障」を新設したが、これだけでは不十分と考える。医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応すること。

制度を確立すること。

(7) 熱中症防止のため、新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員の上着やネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。また各職場に社員が自由に飲むことができる飲料を配備すること。

(8) 車両及び工務職場の開襟シャツ(半袖)を増貸与すること。

(9) 乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。

Ⅲ. 運輸系統の社員運用について

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

2. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。

3. 現在、駅へ異動している社員の元職場への

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

2. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。

3. 現在、駅へ異動している社員の元職場への

Ⅳ. 60歳定年に関して

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

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

Ⅴ. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

(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、経過措置の活用をやめ、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才の年度からの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。

4. 駅に異動する対象者から国鉄採用者を外すこと。

5. 調整手当については減額となった場合は元職場のままとすること。

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。

① 区分「専任V」を撤廃すること。

② 専任社員の年間休日数を150日とすること。

③ 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律20万円とすること。

④ 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50万円、2年以上100万円、3年以上150万円、4年以上200万円、5年以上250万円とすること。

⑤ 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。特に在来線乗務員職場では、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歳まで働ける環境を整えるべきである。具体的には、本人の希望によって選択でき

(2) 専任社員の労働条件等について

③ 定年退職時に病気になる者が自己都合退職の場合は、退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。

協約・協定改訂
団体交渉日程

第1回	8月21日
第2回	8月25日
第3回	8月27日

⑥ 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。

⑦ 専任社員の介護休職期間は最長93日としているが、これを365日とすること。

