

〒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 jrroukairou@yahoo.co.jp

J R 東 海 労 働 組 合

発行人 小林 光昭
編集人 高山 浩

2015年
8月15日
第364号



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

J R 東 海 労 の 存 在 感 を 示 し 、 要 求 獲 得 に 向 け 職 場 か ら 闘 お う !

2015年度基本協約・協定改訂、要求提出!



第30回定期大会より

本部は各地本との連携のもと、8月7日、2015年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ(『申第6号』)を会社に提出しました。以下、申し入れ内容です。

I. 労使関係について

1. 会社は、「労使慣行により組合掲示板の設置基準を5名以上」と言っているが、そのような労使慣行などはない。掲示板を設置しないこと自体が、あきらかに不当労働行為である。従ってJR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で直ちに設置すること。
2. 『基本協約』第217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238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250条(団体交渉事項)に(7)「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を加えること。
5. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、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、本部及び地方から同一課題について申し入れがあった場合も各々で開催すること。
6. 会社は、組合掲示板の掲示物を一方的に「協約違反である」として撤去している。このことは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掲示物を撤去しないこと。
7. 恣意的な乗数カットやボーナスカットをやること。また、不当にも乗数カットやボーナスカットを行った時は、現場長は責任を持ってその理由を組合員に説明すると共に、苦情処理会議において全てのカット理由を、日時及び場所、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日付で提出された中村明彦(当時的)事務所所長(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重大な問題を生じせしめるような行為、②安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接かつ重大な問題を生じせしめるもの、本来の労務を提供する際に瑕疵のある行為、③上記①②に記載したものの以外の行為、の3区分に分類していることが明らかにされた。会社は基本協約・協定改訂交渉で、「基準ではなく運用であるので団体交渉で議論しない」として極めて不誠実な姿勢に終始した。JR東海労は非違行為区分は「基準」であると考へる。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。
9. 苦情処理及び簡易苦情処理について、JR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、一方的に協約の解釈を押し付ける姿勢を改め、以下の通りとする。

(1) 非違行為区分の定義とすべての具体的な非違行為、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、明確になつ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つている。従つ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。

(1) 苦情申告の取り扱いについて、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」となっているが、会社は会議の内容を

でも「非公開」、「秘密の厳守」とこじつけている。昨年の協約改訂交渉で会社は「苦情処理会議および簡易苦情処理会議が原則として非公開とされ、委員や関係者は、その処理によって知り得た秘密を漏らしてはならない」ということは、基本協約に明確に定められている。苦情処理会議や簡易苦情処理会議を通じて知り得た秘密を公開する行為は、明確に協約に違反している」と主張し、さらにこの間「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。しかしこの発言はJR東海労の認識と全く異なる。本人の承諾のもと、情報やホームページで理不尽なボイナスカットの理由を公開したことに対して、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。しかし、労働審判で明らかになった理不尽なボイナスカットの理由の公開に対して、会社は協

約違反とする通告を全くしない。この事実は明らかに矛盾である。これは、理不尽なボイナスカットの理由の公開が、協約の「非公開」にはあたらず、また、「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など一切ない。このことは静岡県労働委員会が昨年9月9日「平成25年(不)第1号事件」の命令でも示されている。会社の認識だけを一方的に押しつける行為は、労働組合活動への介入であり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、労働組合に対する一切の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、会社は昨年1月24日、組合に対して、それまで組合が「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。これは会社が協約の解釈を変えたということであり、団体交渉で議論するべきものである。しかし、

会社側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。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」を提案したが、あろうことか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、地方苦情処理委員が「上移」を提案した場合は必ず

II. 安全対策について

1. 会社は、大津波警報が発令された時、在来線の場合、浜名湖付近は自治体のハザードマップを基に、津波危険予想地域を定めているとしている。しかし、新幹線には津波危険予想地域がないため運転に支障はないとしている。あらゆる事態を想定し何よりも安全を第一に考えるならば、大津波警報発令時は在来線同様、新幹線も運転を中止するべきである。会社は浜名湖付近に限らず自治体のハザードマップによらず、
2. 災害時における乗客の避難誘導方法について明らかにすること。また、車いす使用等ハンディのある乗客に対する避難誘導方法等については特に徹底すること。
3. 2014年10月6日、台風18号により東海道線由比と興津間が土砂崩壊により10日間に渡り寸断された。土砂崩壊の教訓に基づき、土砂崩壊防止等の対策を強化すること。また、電源・通信が切断された場合のバックアップ体制を強化すること。
4. 列車火災が起きた25Aは、運転士の機転でトンネル内に停止することなく被害を最小限に留めたと思われるが、小田原駅ホームまで走行していたならば、より救助活動が円滑にされた可能性もあった。このような列車火災時のマニュアルの再検討を行うこと。
5. 新幹線車両火災時の消火、排煙、車両からの脱出等の消火および避難等の対策を講じること。緊急時の対応を安全、円滑に行うため、各列車車掌を1名増やすこと。特に、こだま名古屋、新大阪間の車掌を早急に3名体制とすること。
6. 多客が乗降する在来線ホームに可動柵を設置すること。
7. ATSPPT運転時で速度パターンに触れた時、非常ブレーキで停止させるのではなく、常用ブレーキで速度を低下させること。また、速度パターンが分かるように運転台にインジケータを設置すること。
8. 在来線運転情報記録装置搭載車両については、全ての運転台で徐行ガイダンスが出るようにすること。
9. 「運転情報記録装置」は運転士の操縦がすべて記録されている。運転士にとつてはプレッシャーとなつている。また、「運転情報記録装置」の記録を利用した表彰制度等を実施している。運転情報記録装置の記録は、ミスまたは事故以外には使用しないこと。
10. 災害時に列車遅延等が発生した場合は、乗務員が行先地において所定の休養時間の確保ができず、疲労が蓄積されたまま乗務となる。そのため、あらかじめ交替乗務員の手配をすること。
11. 電車の車輪に雪が固着したときに、運転士に雪落としの指示をしている。乗務前のこのような作業は、運転業務に影響をあたえ労災も懸念される。車両滞留区所、駅に検査係を配置すること。
12. 大雨、大雪警報が発せられた場合には、早めに列車の運行を中止し、安全な場所に列車を停車させること。

13. 線路の雪かき作業は、線路およびその周辺の地形を熟知した係員が担当すること。

14. 雪害対策として、除雪用モーターカー等を増設すること。

15. 山間線区では野生動物との衝突により列車の遅延が発生している。野生動物の線路への侵入防止対策をさらに強化すること。

16. 台車検査周期は、安全上大きな問題がある。現行の60万kmから45万kmに戻すこと。

17. 交番検査の検査周期の延伸(45日、6万kmへの延伸)は、安全上大きな問題がある。中止すること。

18. 車両所に列車進路構成時の注意喚起を促す音声ガイダンス装置を設置すること。

19. 新幹線の掛川駅・三河安城駅の13号車と16号車のホームをはじめとし、屋根の無いホームについては屋根を設置すること。

20. 車両故障が発生した場合、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。

21. 事故等が発生した場合、説明及び協議を行なうこと。

Ⅲ. 労働条件について

合は、労働組合の申し入れに基づいて、すみやかに協議の場を設

1. 労務管理について

(1) 人権を無視した管理者によるモラルハラスメント・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「1時間前出勤」等の懲

罰をやめること。また、出勤時刻間際に出勤したことで事情聴取をしたり、過度の反省を求めめることはやめること。

(3) 会社が社員に対し

て事情聴取を行う場合、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。

(4) 口頭の報告で済む

ような事象にも時系列等報告書の作成が強く要求されている。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。

(5) 会社は、業務上の

け、説明及び協議を行なうこと。

些細な事象を大きな問題とし、本来業務から外して「再教育」「復帰教育」と称した見せしめ的な日勤教育を指定している。

この日勤教育については、運輸安全委員会が提出した調査報告書でも明らかに通り、再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を行う傾向となる。また、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る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。

(6) 省令に基づいてと

されている「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は、訓練や添乗でその知識や技量は確認をとれている。毎年行われる「確認」は、乗務員に対してのプレッシャーでしかなく、安全安定輸送を阻害する。従って廃止すること。

(7) 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、添乗時に指摘をあげつらい、乗務報告書への記載を強要することはやめること。

(8) 社員を監視するよ

うな裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に精神的な苦痛を与えるのでそのような行為はやめること。

(9) 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期間と経験が欠かせないものであり、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。車両技術係への昇格数を増やすこと。

に以下の通りとする

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。

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。

(2) 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2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ていない。従って休日出勤の解消に向けて、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 「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。

(3) 2016年度から国民の休日として山の日が指定される。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。

(4) 乗務員の勤務につ

いて以下の通りとすること。

① 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。

② 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行路の拘束時間を24時間以内とする。

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保されていない事象が多く発生している。予備月の勤務作成も、交番作成基準に準じて作成すること。体調管理の面からしても安全確立のために至極当然のことである。予備と

- ⑤ 訓練の待ち時間は1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こと。
- ⑥ 車掌の準備報告時間が不足しているため、早め出勤で対処している実態が状態化している。これはあきらかにサービス労働であり、極めて不当な事態である。出勤時10分増、退出時5分増とすること。
- ⑦ 新幹線車掌の車内改札は旅客の利便性、快適性を考慮して、指定席車両については改札情報を確認して空席のみの改札とすること。
- ⑧ 285km/h運転に伴い、乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。
- ⑨ 車両所の勤務等について
- ⑩ 仕業検査業務の一部外部委託はやめて、全てJR社員で施行すること。
- ⑪ 要員不足であるならば、現在委託しているSEK社員をJRに採用すること。
- ⑫ 前項および前々項が早々に出来ない場合、SEKから出向を受け入れて対処すること。なおその際

- は、JR社員に準ずる福利厚生を保障すること。
- ⑬ 制服の着用が義務付けられている職場では、更衣時間を労働時間とすること。
- ⑭ 出勤点呼前に体操を強要している職場がある。体操が必要ならば出勤点呼後、労働時間内に行うこと。
- ⑮ 作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動のための時間を労働時間とすること。
- ⑯ 駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。また、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。
- ⑰ セキュリティー確保の面から、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。
- ⑱ 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常態化している。その解消のために遺失物担当の要員を増員すること。
- ⑲ 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。
- ⑳ 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。
- ㉑ 育児短縮休暇、介護短縮休暇の取得できない職種では、どのようなに取得しているのか明らかにすること。

- ㉒ 社員のワーク・ライフバランスの充実に向けて、休日予定を年間単位で明らかにすること。
- ㉓ 連続休暇の取得について、1回の取得日数を連続して7日以上とし、1年に2回取得できるようにすること。
- ㉔ 保存休暇の運用に關して
- ㉕ 病気や怪我等で休む時は、年休の残数に關係なく取得できるようににすること。
- ㉖ 忌引休暇の場合で、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にすること。
- ㉗ 半休は全職場で取得できるようににすること。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。
- ㉘ 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、繰り越しができるように改善すること。

- ㉙ 交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。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。
- ㉚ 車両所において、今年7月から仕業検査体制の見直しがあったが、「作業ダイヤ」も明らかにすることなく作業標準を50分とした。その根拠を明らかにし、今後も作業変更があつた場合には労働組合に作業ダイヤを明らかにすること。
- ㉛ 工務職場において、台風など自然災害を想定した勤務変更は、休養・超過勤務等を十分考慮した指定制を行うこと。また、勤務変更する場合は本人の承諾を得ること。

- ㉜ 対し乗数4の定期昇給を行うこと。
- ㉝ 配偶者の扶養手当を1万円とすること。
- ㉞ 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。
- ㉟ 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。
- ㊱ 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。
- ㊲ 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。
- ㊳ 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。
- ㊴ 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。
- ㊵ 準夜勤手当を300円から500円とすること。
- ㊶ 乗務手当を以下の通り改訂すること。
- ㊷ 乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。
- ㊸ 乗務手当Bを1日につき3,000円

- から3,500円とすること。
- ㊹ 乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
- ㊺ 乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
- ㊻ 乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ㊼ 乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ㊽ 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。
- ㊾ 乗務員等が列車に勤務した場合、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。
- ㊿ 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。
- ④ 検修作業手当を1

日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。

(9) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

(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。

(11) 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」を行うようにすること。

(12) 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。

(13) 旅客の介助および介護業務に従事した場合は、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。

(14) 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。

(15) 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円とすること。

③ 10km以上15km未満を6,500円から8,500円とすること。

④ 15km以上20km未満

を8,900円から11,600円とすること。

⑤ 20km以上25km未満を11,300円から14,500円とすること。

⑥ 25km以上30km未満を13,700円から17,900円とすること。

⑦ 30km以上35km未満を16,100円から21,000円とすること。

⑧ 35km以上40km未満を18,500円から24,100円とすること。

⑨ 40km以上を20,900円から27,200円とすること。

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」としたため、通勤経路が変更となり、これまでより不便な通勤経路を強いられる場合が発生している。このような取り扱いは改め、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

いる取り扱いは、経路の時間算出に乗り換え時間も算入すること。

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」を認めること。

社員の出向の発令に際しては、本人の希望を尊重すること。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

て、会社が責任を持つ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。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2万円とすること。

7. 熱中症関係について

(1) 熱中症防止のため、新幹線乗務員や在来線乗務員、および駅社員の夏服上着やネクタイの省略を認め、開襟シャツを貸与すること。また女性社員は制服の上にベストを組み合わせ

ること。

(2) 車両所検修庫内の恒久的な暑さ対策を実施すること。

(3) 車両及び工務職場の開襟シャツ(半袖)を増貸与すること。

(4) 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. 福利厚生等について

(1) 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。社宅使用料は福利厚生面からも現状の料金システムを廃止して、全社員が将来的にも安心できる低料金システムにすること。

(2) 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歳から持家住宅補給金が減額される条件を撤廃すること。

④ 持家住宅補給金は利子補給金と併せて支給すること。

(3) 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 現行日勤で勤務免除されていない勤務も、勤務免除で受検できるようにすること。

④ 受検箇所は、自由に選択できるように柔軟に対応すること。

(4) 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検査を受診できるようにすること。

⑤ 1度無呼吸と判断

された運転士が希望した場合、無呼吸が改善されていることもあるので、2回目の検査を受診させること。

- (5) 脳ドックについて
- ① 脳ドックは、受検条件が決められているが、35歳以上の社員は全社員が受検できると。

- ② 脳ドックは受検年齢も決められているが、最初の受検は本人の希望とし、以後3年毎に受検が出来るようにすること。

- (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女性社員の

IV. 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復帰時期を明らかにすること。
- 4. 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。

V. 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

VI. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

- 1. 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歳まで働ける環境を整えるべきである。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。また、在来線職場では、近距離通勤の職場への転勤を実現すること。
- 3. 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの

- 2. 専任社員の労働条件の区分を廃止し、一律20万円とする。
- (3) 専任社員の年間休日数を150日とする。
- (2) 区分「専任V」を撤廃すること。

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。

間、54歳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。また、出向先は関連会社を原則とする。

- (4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律20万円とする。
- (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。
- (6) 専任社員に、社員の時支払われていた同額の扶養手当、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。
- (8) 専任社員の介護休業期間は最長93日としているが、これを

365日とする。

- (9) 専任社員の住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。

- 2. 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。

- (3) 定年退職時に病気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

VII. リニア中央新幹線建設について

- 1. リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破壊させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。
- 2. リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件について
- 3. 環境破壊は大きな社会問題である。リニア中央新幹線建設による環境破壊が発覚した場合、直ちに労働組合に説明し工事を中止すること。

- 2. リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件について

VIII. その他

- 1. 仕業検査で委託会社労働者(JR社員)と受託会社労働者(SEK社員)の労働者間で『職業安定法違反』
- 2. 営業業務に関する問い合わせ、トラブル

すること。



等に対応する24時間サポートセンターを設置すること。

- 3. ワンマン列車ではトイカが使用できないために、旅客とのトラブルになったり、列車遅延の原因になっている。トイカエリアを拡げるか列車にトイカが対応できる処理機を載せること。
- 4. ワンマン列車の両替機で5千円札、1万円札の両替を出来るようにすること。
- 5. 規程類などをタブレット端末対応とすること。女性乗務員はキャリー付きの靴に変更すること。
- 6. 駅における案内業務等を行っている職場(案内所等)に、接客に使用できる端末(パソコン、タブレット等)を設置すること。

