

〒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

2016年  
8月20日  
第377号

# JR東海労

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

## 2016年度協約・協定改訂の闘いがスタート!

### 全組合員で職場から闘おう!



第31回定期大会より

#### ! 労使関係について

本部は8月8日、2016年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ(『申第5号』)を会社に提出しました。現場で働く組合員・社員の切実な声を集約し、191項目の要求を掲げました。

本部は、今交渉を行うにあたり、①60歳以降の雇用・労働条件改善、②リニア建設に伴う効率化反対、③適切な要員配置(休日出勤・年休失効解消)、④新人事・賃金制度の検証、格差べア反対の4点を重要課題と位置づけて闘っていきます。

JR東海労はこの間、労使関係、労働条件の改善、安全確立に向けて、組合員の切実な要求を会社に申し入れてきましたが、会社の不誠実な姿勢によって、多くの要求は未解決のままとなっています。

新人事・賃金制度が発足して10年が経過しました。この制度を放置すると、来年から基準昇給額が最低額の100円(標準乗数4としても定期昇給は400円)となる組合員が多く発生します。会社の恣意的な判断により、貴重な生活給までにも影響が出てきます。上位職ほど優遇される格差べアスアップの配分により、ますます賃金の格差が拡大しています。

また、60歳以降の雇用ならびに労働条件は、高齢者が安心して働ける制度とはいえません。休日出勤や年休失効の問題は、依然として未解決のままです。この要因の背景は、リニア中央新幹線建設に伴う効率化であることは言うまでもありません。リニア中央新幹線建設は即刻中止すべきです。

1つでも多くの要求を勝ち取るために、職場からの闘いを全組合員で展開していきましょう。以下、全要求項目です。

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はない。

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はない。

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。

5. 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、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。

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。

6. 会社が組合掲示板の掲示物を一方的に撤去することは、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。

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。

7. 恣意的な乗数カットやボーナスカットをやめること。又、不当にも乗数カットやボーナスカットを行った時は、現場長は責任を持つ。

8. 愛知県労働委員会『平成20年(不)第9号事件』において、平成23年9月8日付けで提出された中村明彦ロンドン事務所所長(当時)の陳述書(乙第192号証)で、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の提供に直接かつ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とまでは言えないものの、本来的な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を明らかにした。

会社はこれまでの基本協約・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ているが、JR東海労は、会社が労働委員会に明らかにした非違行為区分を「基準」

と考える。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。

(1) 非違行為区分の定義と全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明確にせず、一方的に期末手当の減率を行っているがゆえに組合差別的温床となっている。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。

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、会社は会議の内容までも「非公開」、「秘密の厳守」とこじつけている。

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」と発言しているが、この発言はJR東海労の認識と全く異なる。

この間、本人の承諾のもと、組合が情報やホームページで理不尽なボー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きた。しかし、労働審判で明らかになった理不尽なボーナスカットの理由の公開に対しては、何ら協約違反とする通告をしていない。この事実

は明らかに矛盾である。これは、理不尽なボーナスカットの理由の公開が、協約の「非公開」にはあたららず、また、「秘密の厳守」にも違反しないことの証左である。そもそも掲示によって、職場の秩序が保てなかったこと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



岡県労働委員会による「平成25年(不)第1号事件」の命令でも示されている。

認識だけを一方的に押しつける会社の行為は、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) 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に、基本協約第287条に基づき組合側が「上移」を提案したときは必ず「上移」すること。

10. 出向先の処分および賃金の減額、及び転勤についての苦情の処理は、JR東海会社が責任を持って、苦情処理または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

11. 係争中の裁判及び労働委員会での、JR東海労の主張を認めている判決及び救済命令を直ちに履行すること。そして会社は、今後一切の不当労働行為を行わないこと。

12. 会社施設の一時利用について、組合が申し

出た場合は他事に優先して使用を認めること。又、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。更に、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り、やめること。又更に、

## II. 安全対策について

申請した集会の参加人数を一方的に制限しないこと。

13. 組合事務所の便宜供与について、他労組との差別はやめ、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。又、東京地区に新たに1ヶ所便宜供与すること。

7. 災害時等で列車遅延等が発生した場合、乗務員が行先地で所定の休養時間を確保できず、疲労が蓄積されたままでの乗務となり安全上問題がある。従ってあらかじめ交替乗務員の手配をすること。

3. 多客が乗降する在来線ホームに可動柵を設置すること。

4. A T S P T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。又、速度パターンが分かるように運転台にインジケーターを設置すること。

5. 在来線の運転情報記録装置搭載車両において、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. 山間線区では野生動物との衝突により列車の遅延が相変わらず発生している。野生動物の線路への侵入防止対策を更に強化すること。

10. 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。

11. 交番検査の検査周期は、安全上大きな問題がある。現行の45日、6万kmから30日、3万kmに戻すこと。

12. 新幹線掛川駅、三河

1. 会社は、大津波警報が発令された時、在来線は浜名湖付近について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おくとしている。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、独自の津波対策を進めること。

2. 新幹線車両火災時等、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。

安城駅の13号車と16号車付近のホーム等、屋根の無いホームに屋根を設置すること。

13. 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。

14. 事故等が発生した場合は、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに協議の場を設け説明及び協議を行なうこと。

15. 基本動作や喚呼用語



等が複雑化し、安全を脅かしかねない矛盾が散見される。社員の声を参考に直直すこと。

16. 社員が安全優先で行った処置で、その処置が誤ったものであったとしても責任追及や懲罰的な教育は行わないこと。

17. 交番検査で行っているX、G編成連続換気口寸法調を65mmに固定し、C編成のように車内圧に不具合がある場合は、その都度調整を行うようにすること。

18. 新幹線の着発線、電留線を含む全ての停止位置目標をN700系に適したものに変更し、LED化すること。又、在来線全駅の停止位置目標を簡素化すること。

### III. 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。又、出勤時刻間際に出勤したこと、で事情聴取や過度の反省を求めることは

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些細な事象にも時系列等報告書の作成が要求されている。これは、提出の強要を通

した労務管理の強化であり安全を大きく阻害している。従って、時系列等報告書の提出は強要しないこと。又、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、業務上の些細な事象も大きな問題とし、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行わせている。日勤教育については運輸安全委員会による調査報告書で、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誘発させ、又、過度のプレッシャーによって、些細なミスを大きな事故とさせ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はなく、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。又同様に、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もやめること。

(8) 社員を監視するような裏面添乗や沿線の監視は、乗務員に精神的な苦痛を与え危険の上ない。従って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。新幹線車両の安全を確保する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、単にマニュアル通りに検査すれば良いというものではない。従ってこのような運用は極めて危険な発想で安全上重大な問題がある。いわゆる「ゴールデンハンマー」のような運用はやめ、知識と経験を活かした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) 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こと。

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、今年度も在来線で1〜2泊程度、新幹線で2〜3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ない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。

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。

(3) 今年度から新たに山の日が国民の休日となった。従って特別休日と公休を合わせた年間休日121日とする。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。

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、余裕を持って確認作業ができるようにすること。又、長時間連続乗務時は折り返し時にトイレの時間を確保すること。

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。又、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があるのでやめること。又、日勤行路については、退出時刻を19時までとする。

③ 全職場において勤務発表は前月の10日までにすること。

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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑤ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑥ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑦ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑧ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑨ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑩ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑪ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑫ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑬ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑭ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑮ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。

⑯ 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は、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。予備といえどもその基準に則って勤務を作成すること。



- 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はやめること。
- 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常態化している。これは明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 乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。
- ⑧ 乗務員養成で新たに車掌及び運転士となつて以降、相当な月数を予備勤務とされている。これでは生活設計上、計画を立てることができない。従つて他の乗務員同様、順序通りに交番に乗せること。
- ⑨ 車両所の勤務等について
- ⑩ 就業検査業務の一部外部委託はやめて、

- ① 全てJR社員で施行すること。
- ② 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。
- ③ 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。尚その際は、JR社員に準ずる福利厚生を保障すること。
- ④ チェックシートが複雑、乱雑化している。チェックシートを見直し、不必要なチェックシートは廃止すること。
- ⑤ (6) 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。
- ⑥ (7) 出勤点呼前に体操を強要している職場がある。体操が必要なならば出勤点呼後、労働時間内に行うこと。
- ⑦ (8) 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時間を労働時間とすること。
- ⑧ (9) 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。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働

- ⑨ 時間とすること。
- ⑩ (10) セキュリティ確保のため、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。又、日中の業務幅員に対応するため、休憩時間においても2名以上の体制とすること。
- ⑪ (11) 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。
- ⑫ (12) 駅において繁忙期等多客時は、旅客との対応を円滑にするために波動要員を確保すること。
- ⑬ (13) ボランティア休暇は有給の休日とし7日間付与すること。又、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。
- ⑭ (14) 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し、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とすること。又、忌引休暇とならない親族

- ⑮ (15) 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。
- ⑯ (16) 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。
- ⑰ (17) 保存休暇の運用に関して
- ⑱ (18) 病欠による出勤率は、優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「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。
- ⑲ (19) 病欠による出勤率

- ⑳ (20) 交番検査車両所の休日、土・日・祝日とすること。
- ㉑ (21) 東京・大阪交番検査の運用調整日(白日)が年間17日発生する。現在、この運用調整日が教育や5S活動等に充てられている。運用調整日17日間をこのような教育や5S活動等だけに充当するのではなく、1日2本交番検査を施行する等、柔軟な運用調整を実施すること。
- ㉒ (22) 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を行うこと。又、勤務変更する場合は本人の承諾を得ること。
- ㉓ (23) 入社1年目の社員から年休付与数を20日とすること。
- ㉔ (24) 業務に必要な女性社員の化粧を労働時間とすること。

- ㉕ (25) 賃金関係について
- ㉖ (1) 賃金改訂時のベースアップは、一律配分とすること。
- ㉗ (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減額を撤廃すること。又、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。
- ㉘ (3) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。
- ㉙ (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。
- ㉚ (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。
- ㉛ (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。
- ㉜ (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。
- ㉝ (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。
- ㉞ (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。
- ㉟ (5) 準夜勤手当を300円から500円とすること。
- ㊱ (6) 乗務手当を以下の通り改訂すること。
- ㊲ (1) 乗務手当Aを1日につき3,200円から

- ㊳ (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減額を撤廃すること。又、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。
- ㊴ (3) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。
- ㊵ (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。
- ㊶ (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。
- ㊷ (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。
- ㊸ (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。
- ㊹ (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。
- ㊺ (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。
- ㊻ (5) 準夜勤手当を300円から500円とすること。
- ㊼ (6) 乗務手当を以下の通り改訂すること。
- ㊽ (1) 乗務手当Aを1日につき3,200円から700円とすること。
- ㊾ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (8) 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 (7) 運転手当を以下の通り改訂すること。
- ㊿ (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。
- ㊿ (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。
- ㊿ (3) 運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。



(8) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とする。尚、日勤勤務及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。

(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) 遺失物、身体障害者を扱った社員及び、嘔吐物等の清掃を行った社員に対して手当を新設すること。

(14) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

① 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。

⑥ 25 km以上30 km未満を13,700円から17,900円とすること。

⑦ 30 km以上35 km未満を16,100円から21,000円とすること。

⑧ 35 km以上40 km未満を18,500円から24,100円とすること。

⑨ 40 km以上を20,900円から27,200円とすること。

(15) 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。

(16) 庫等、30℃以上になる現場に対して「猛暑手当」を新設すること。

(17) 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。

(18) 作業責任者や断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対して手当を新設すること。

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、これまでより不慣れた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。又、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た取り扱いは、乗り換え時間も経路の時間算出に含むこと。

(2) 災害等で、交通機関の不通等で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) 東海鉄事、静岡支社管内での遠距離通勤者に対して「新幹線モーター通勤」を認めること。

5. 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ため、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。

(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。

(4) 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。又、白手袋の着用は強制しないこと。更に女性社員は制服の上にベストの組み合わせを認めること。

(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。

(5) 吸汗性の良いアンダーシャツを必要な枚数貸与すること。

7. 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、これは福利厚生の大幅な切り下げとなり利用者の経済的負担が増大した。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。

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。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 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 全ての検査費用を会社が負担し、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更に増やすこと。

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、無呼吸を克服したことを自覚し、2回目の検査を希望した時はこれを認めること。

(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ようにすること。

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) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余儀なくされるケースが多い。そして結局受検することができないことも起きている。従って人間ドックの受検については、休日や指定する場合は優先的に年休を発給すること。

(7) 依然として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割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。「第三者暴力への特別保障」とどまらず、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制度を確立すること。

(8) 構内操縦担当者等が使用している雨具

(ウインドブレーカー等)を軽装化すること。  
(9) 乗務員に対して、白色Yシャツ及び靴下を支給すること。

### IV. 運輸システム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. 異動により調整手当が減額となった場合は、元職場の調整手当を支給すること。

### 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。

### 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歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。

5月13日東京地方裁判所において、「業務内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と運送会社に対して定年前の賃金規定を適用した差額分を支払うよう判決が出されたが、まさにJR東海の専任社員の労働条件は労働契約法第20条に反するものである。

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20万円とすること。

(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250万円とすること。

(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

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た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。

### 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、会社経営を破綻させ、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の切り下げ、労働強化は絶対に行わないこと。
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は、直ちに労働組合に説明し、工事を中止すること。
4. リニア中央新幹線建設に関して、一切の状況の変更について労働組合に必ず説明すること。

### VIII. その他

1. 営業業務に関する問い合わせ、トラブル等に対応する24時間サポートセンターを設置すること。
2. ワンマン列車ではトイカが使えないため、旅客とのトラブルが発生し列車遅延の原因となっている。トイカエリアを拡げるか列車にトイカの対応処理機を載せること。
3. ワンマン列車の両替機で5千円札、1万円札を両替出来るようにすること。
4. 全職場にAEDを設置すること。
5. 職務代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。

【訂正とお詫び】  
本紙376号2面5段目、本人訴訟の記事で、「中村滋助役」は、「中村滋助」の間違いでした。お詫びし訂正します。