

〒100-0005 東京都千代田区丸の内3-6-5

TEL 03-3201-0350 FAX 3201-0351

Eメール jrroukairou@yahoo.co.jp

2020年

2月15日

第422号



JR東海労



http://jrroukairou.sakura.ne.jp/

JR東海労働組合

発行人 木下 和樹

編集人 高山 浩

ペア6,000円、基準定昇額一律1,500円・逡減撤廃、夏季手当3.5ヶ月

満額獲得と「新しい人事・賃金制度等」の見直し改善を目指し要求提出!



第33回定期中央委員会より

本部は2月12日、第33回定期中央委員会での確認に基づき、2020年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ(「申第22号」)を提出しました。要求は以下の通りです。

1. 2020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. 2020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。また、専任社員についてはプラス5万円を支給すること。尚、支払いは6月19日(金)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. 「新人事・賃金制度等」の見直しについて、次の通り改善すること。
(1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額(10円単位は四捨五入)とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤回すること。

(2) 「60歳に達した日以降、定期昇給(特別加算は除く)は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。尚、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し、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。

(3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。

(4) 「50歳に達した社員」は、全員C1等級以上に昇格させること。

(5) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイント」は算定しない。「とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。

(6) 「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること。

(7) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

(8) 祝日手当は廃止しないこと。

(9) 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150/100とすること。
② C単価(夜勤手当)を1時間当たり50/100とすること。
③ D単価(休日出勤)を1時間当たり200/100とすること。
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。

(10) 準夜勤手当400円を500円とすること。

(11) 非常呼出手当の支給について
① 深夜時間帯を全て含む場合、4,000円を1万円とすること。
② 準夜勤時間帯の場合、3,000円を7,500円とすること。

③ 前各号以外の時間帯

の場合、2,000円を5,000円とする。

(12) 駅係員手当
① 輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者(ウに該当する者を除く)：月額1万8千円を月額4万円とすること。
② 営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者(ウに該当する者を除く)：月額1万円を月額2万円とすること。
③ 乗務員として一定経験を有する者：月額3万円を月額5万円とすること。

(13) 乗務員手当
① 列車長として指定された者(カ及びキに該当する者を除く)：月額5万5千円を月額13万円とすること。
② ア・車掌長として指定された者(カに該当する者を除く)イ・EC及びDCの免許を所持し、ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められる主任運転士、指導運転士及び運転士(カ及びキに該当する者を除く)：月額5万3千円を12万円とすること。

ウ・(ア)車掌の兼務発令を受けた主任

運転士、指導運転士及び運転士(前イ、カ及びキに該当する者を除く。)

(イ) EC及びDCの免許を所持する主任運転士、指導運転士及び運転士(前イ、カ及びキに該当する者を除く。)

(ウ) ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士(前イ、カ及びキに該当する者を除く。)

：月額5万1千円を月額11万円とするこ

エ・主任運転士、指導運転士、運転士、主任車掌、指導車掌、及び車掌(前ア、ウ、カ及びキに該当する者を除く。)

：月額4万8千円を月額10万円とするこ

オ・運転士見習及び車掌見習 月額4万円を月額5万円とすること。

カ・内勤担当として指定された者 月額3万4千円を月額4万5千円とすること。

キ・専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士及び運転士：月額3万円を月額4万5千円とすること。



(14) 車両・工務係員手当

①ア・運転関係業務教育訓練取扱細則に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係イ・乗務員点呼を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係 月額1万3千円は月額3万円とすること。

②保守用車使用取扱細則に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則に規定する保守用車等の運転者として指定された車両技術主任、車両技術係及び車両係 月額1万1千円は月額3万円とすること。

③車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任、車両技術係、

施設技術係、電気技術係、車両係、施設係及び電気係の職名にある者(前各号に該当する者を除く)：月額1万円を2万円とすること。また、交番検査従事者は月額4万円とすること。

(15) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

①5 km未満を2,000円から2,600円にすること。

②5 km以上10 km未満を4,200円から5,400円とすること。

③10 km以上15 km未満を7,100円から8,500円とすること。

④15 km以上20 km未満を10,000円から11,600円とすること。

⑤20 km以上25 km未満を12,900円から14,500円とすること。

⑥25 km以上30 km未満を15,800円から17,900円とすること。

⑦30 km以上35 km未満を18,700円から21,000円とすること。

⑧35 km以上40 km未満を21,600円から24,100円とすること。

⑨40 km以上を24,400円から27,000円とすること。



5. 通勤関係について

(1) 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

00円から27,000円とすること。

(16) 福利厚生等について

①家族用住宅の居室使用料について「満35歳に達している場合の所定料金を2倍、満40歳に達している場合の所定料金を2.5倍とする。」を撤廃し65歳定年まで、所定料金を社宅に入居できるようにすること。

②「持家取得一時金30万円を新設し、新たに持家を取得した満40歳未満の社員に支給する。」とあるのを改めて、「持家取得一時金30万円を新設し、新たに年齢を問わず、持家を取得した全社員に支給する。」とすること。

(2) 社員の出向規程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1,837.5時間を超える場合とすること。

(3) 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、会社が責任を持つて労働組合と協議の場を持つこと。

(4) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社

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。

(2) 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。

(3) 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会社の宿泊施設を利用させるか、異経路の交通費を実費で支給すること。



6. 出向社員の労働条件について

(1) 54歳以上の原則出向を廃止すること。また、54歳以上の原則出向を廃止されるまでの間、54歳以上の原則出向を行う場合は本人の同意を得たうえで、出向先は関連会社とすること。

(2) 社員の出向規程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1,837.5時間を超える場合とすること。

(3) 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、会社が責任を持つて労働組合と協議の場を持つこと。

(4) 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。

(5) 出向先会社の年間休日数が120日に満たない場合は、その日数を賃金で支給すること。

(6) 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2万円とすること。

7. 福利厚生等について

(1) 健康診断について

①受検日時の予約は、希望する時間に予約がとれない等、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く、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柔軟に対応すること。

(5) 石綿検診は、退職後も会社が責任を持つて行うこと。

(2) 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。

③SAS検査を受診できる病院を増やすこと。

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。

⑤一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。

(3) 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。

の労働条件によらず、社員と同様とすること。

(5) 出向先会社の年間休日数が120日に満たない場合は、その日数を賃金で支給すること。

(6) 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2万円とすること。

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。

(4) 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、休日を指定するか又は優先的に年休を発給すること。

(5) 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」にとどまらず、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. 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高年齢の趣旨に踏まえ、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



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。

(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イフタイム制の導入、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実現すること。

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年以上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。
⑧専任社員の介護休暇期間最長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。

9. その他について
(1) 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。
(2) 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、ワンステップ活動等での出張等にかかる人数を必要要件として要員化すること。

(3) 本人の同意なきワンステップ活動はやめること。
(4) 本人の同意なき休日出勤が発生している間は、ワンステップ活動は停止すること。
(5) 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。
(6) 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。
(7) 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までにを行うこと。
(8) 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。
(9) 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ヶ月となった。これでは在宅休養時間が守られない月が多いというところになる。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。予備勤務指定については交番に準じて、在宅休養時間を確保すること。
(10) 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。2017年1月25日に起きた「のぞみ31号部品落下事故」や2017年12月11日に起きた「のぞみ34号台車亀裂事故」などの台車歯車箱のトラブルや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。
(11) 新幹線車掌の2人乗務を撤回し、3人乗務に戻すこと。
(12) 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。
(13) 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東海労働組合が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

(14) 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務づけられている職場では、制服の更衣時間を労働時間とすること。
(15) 規程の訂正時間は労働時間とすること。
(16) 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。
(17) 労使間で労働協約及び就業規則等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。
(18) JR東海労働組合が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。
(19) 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、東京地区にも一つ組合事務所を便宜供与すること。
(20) 回答は、3月9日(月)までに行うこと。

まだ妥結できる状況ではない!

「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する申し入れ

本部は「新しい人事・賃金制度等」の見直しについて、まだまだ問題が多く、妥結できるような状況ではないとして、1月30日「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する申し入れ(申第20号)を提出し、団体交渉の開催を要求しました。新幹線モニター制度廃止によって発生する高年齢雇用継続給付金の減額または給付停止、手当の頭打ちによる働けば働くほど損するしくみなど、断じて認めることはできません。以下、申し入れ内容です。

- ① 新幹線乗務員(車掌長・列車長)に、東京駅到着列車のグリーン車の車内点検を実施せよとされているが、手当を下げているから業務内容を増やすことは認められないので、車内点検業務を中止すること。
- ② 新幹線乗務員の労働条件は、車両のN700系に統一されることでスピードアップがされ労働密度が高くなる。現状以上の労働強化を行うのであれば、1日の労働時間を短縮すること。
- ③ 新幹線モニター制度

が廃止されることを理由に、長距離通勤でなく近くの職場に転勤を希望する社員は、本人の希望する職場に転勤させること。

- ④ 新幹線定期券を支給されている社員が新幹線定期券でなく、自由席特急券代金での支給を希望した場合は、自由席特急券代金を支給すること。
- ⑤ 祝日手当は、廃止しないこと。また、新たに

最繁忙期手当を新設して、年末年始、ゴールデンウィーク、春休み、夏休み、シルバーウィークに支給すること。

- ⑥ 退職手当累計ポイントは、65歳まで加算すること。
- ⑦ 永年勤続者表彰は、現行制度を維持すること。
- ⑧ 運転無事故表彰制度は廃止せず、全社員を対象とした無事故表彰制度を新設すること。

車いすスペースの拡大を目指そう! 木村議員とディスカッション開催!



JR東海労は2月10日、JR総連の協力により、れいわ新選組の木村英子議員とディスカッションを行いました。木村議員は、新幹線を車いす利用で乗降する際の不便さの解消や、オリンピック・パラリンピック対策などを、参議院国土交通委員会で質問しました。

JR総連からは永島政治部長、八幡政策部長が出席されました。意見交換では、現場で実際に車いす利用のお客様の対応を行っている組合員の実感などをお伝えし、議論を深めました。

なお、車いす関連の会社への申し入れは、本紙421号を参照下さい。

会社の主張は間違いだ! 川本BC裁判結審

川本正行さんのボーナスカット控訴審第1回口頭弁論が1月30日、東京高裁で開催され、結審しました。多くの組合員・OBが集まる中、川本さんは堂々と意見陳述を行いました。

【冒頭陳述全文】

私は第一審判決を聞いてとても驚きました。会社主張がすべて正しいとされていたからです。しかし会社が主張している減率適用区分事由の2と3の区別はあいまいです。そのことについて判決は何も触れていません。

小幡助役も証言で、私の減率適用となった「非違行為」によって「運転

不当判決は許さない! 水野さん控訴して闘う!

東京地区分会水野良則さんが、不当な乗務外しと出向に対して会社を訴えていた損害賠償裁判は1月24日、東京地裁から不当判決が言い渡されました。水野さんは、判決の内容は会社の言い分だ



けを認めたもので、納得がいけないとして2月6日、東京高裁に控訴しました。

整備や列車運行に支障が生じたか」という質問に、具体的には起こっていないと答えています。

会社は公正、公平に審査したと言っています。が、全然公平ではありません。私の減率事由となつた事象は、大きく分けて車両基地での運転整備

中のこと、乗務中のこと、乗務終了後の点呼の時のことです。主に車両基地で行う運転整備は、新幹線の全運転士の中で、定期的に確認をされるのが東京第一運輸所だけなのです。それなのに私の場合16件中9件は運転整備中の事象です。これで公平公正といえるのでしょうか。

また証言で、人事課は

一部の職場でマスク配布 要求一歩前進!

本部は、申第21号および23号で「新型コロナウイルス」感染防止対策の充実・強化を要求してき

減率査定区分の3項目は、文書になっていないく、口頭で引き継ぐと言われていました。こんな大切なことが口頭だけで記憶で査定されるとするのは信じられません。

そもそもボーナスの減率も具体的な事由もいっさい明らかになされません。詳細がわかったのは裁判を始めたからです。反論の機会もないのです。

証言した助役全員が、非違行為についての手控えメモの内容をパソコンに入力してから直ちにシユレッターにかけて廃棄しているという口をそろえています。桜を見る会”ではあるか証拠隠滅のためとしか感じられません。現に芹沢助役は記憶違いがあつたと証言しています。

私は第一審の判決に、どうしても納得がいけないので控訴しました。高裁での正しい判断に期待します。

ました。その結果、東京第一運輸所、新大阪駅などで、マスクが配布され始めました。