

〒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 jrtoukairou@yahoo.co.jp

2020年
8月15日
第431号



http://jrtoukairou.sakura.ne.jp/

J R 東海労働組合
発行人 木下 和樹
編集人 高山 浩

秋の闘いを職場から推し進めよう！ 労働協約改訂など2つの申し入れ提出！

本部は8月6日、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ(『申第11号』)及び改訂新人事・賃金制度等に関する申し入れ(『申第12号』)を提出しました。

会社は令和元年度決算において、減収・減益を公表しました。その原因は、新型コロナウイルス感染症による旅客需要の大幅な落ち込みとされていますが、社員は感染リスクのある中で、安全・安定輸送を担ってきました。そのような状況の中で、歯を食いしばって働

いている社員に報いるためには、山積した職場問題の改善が必要です。一方会社は4月1日、組合の改善要求を全く聞き入れることなく、『新しい人事・賃金制度等』の見直しを実施しました。この制度は、一部の社員しか報われない制度であることは言うまでもありません。根本的な改善が必要です。

本部は、2つの申し入れに対する団体交渉を、最大限闘ってまいります。要求項目は、以下の通りです。

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ

I. 労使関係について

1. 『労働協約』第1条を、「この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を計ることを目的とし、この協約を締結する。」と改めること。

2. 労働協約の第3章 経営協議会等は、第3章 団体交渉とする。併せて、第31条、第43条の2は第19条、第31条の2とすること。

3. 労働協約の第4章

団体交渉は、第4章 経営協議会等とする。併せて、第19条、第30条は第32条、第43条とすること。

4. 『労働協約』第6条(勤務時間中の組合活動)(5)に「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. 『労働協約』第27条の1項(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. 『労働協約』第39



第33回定期中央委員会より

条 「団体交渉は次の各号に定める事項について行う。」を、「団体交渉は次の各号に定める事項を基本として行う。」に改めること。

7. 『労働協約』第39条の(1)から(6)を以下のよう改訂し、(7)を追加すること。

(1) 賃金、賞与及び退職手当に関する事項
(2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
(3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒に関する事項
(4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項
(5) その他労働条件

10. 苦情処理及び簡易

の改訂に関する事項
(6) この協約の改訂に関する事項
(7) 労働組合から申し出があった場合

8. 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を開催すること。

9. JR東海労働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。

10. 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) 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、労働協約第76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。

(2) 『労働協約』第74条2項を「審議にあたって、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(3) 『労働協約』第75条を「事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当でないと幹事の意見が一致した場合、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(4) 『労働協約』第80条の(会議の非公開)を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

(5) 『労働協約』第89条2項を「審議にあ



つては、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができると改めること。

(6) 『労働協約』第90条を「申告を受けた苦情の内容が、第84条第1項の定めによる苦情として取り扱われることが適当であると認められる場合を除き、幹事の意見が一致した場合に、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(7) 『労働協約』第91条の「(会議の非公開)」

を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

11. 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、苦情処理会議または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

II. 安全対策について

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

2. 事故等が発生した場合、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに団体交渉を行なうこと。

III. 労働条件について

1. 労務管理について

(1) 人権を無視したモラルハラスメント、パワーハラスメント行為の撲滅に向けて労使で協議する場をつくること。

(2) 会社は社員に対していかなる場合も、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。

(3) 「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されている。毎年実施される「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。

(4) 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。管理者が指摘事項を記入した「手書きメモ」は廃棄せずに保存すること。

(5) 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

的な苦痛を与え危険この上ない。従ってそのような行為はやめること。

(6) 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。

(7) 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、些細なミスが大きき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。

2. 勤務関係について

(1) 年休取得について、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 社員が時季指定し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に基づいて行うこと。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 乗務員勤務において、「乗務又は休日」の行路に対し、前月20日までに時季指定した年休を付与せず特休公休を指定することはやめること。

⑤ 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。

⑥ 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にかかる人数を必要要員として要員化すること。

⑦ 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。

⑧ 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全てを付与すること。

⑨ 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。

又、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までにすること。

⑩ 新幹線乗務員の予備月勤務者も全行路を確定

し発表すること。

⑪ ワンステップ活動は、本来業務に支障をきたし、年休の抑制となるので廃止すること。

(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」としている。休日出勤を解消しようとする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。

⑦ 休日出勤に対しては代休を付与すること

⑧ 職種・業務を問わず、就業規則第55条に基づき勤務指定を遵守すること。

(3) 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

(4) 乗務員の勤務に



し発表すること。

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。

⑦ 休日出勤に対しては代休を付与すること

⑧ 職種・業務を問わず、就業規則第55条に基づき勤務指定を遵守すること。

(3) 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

(4) 乗務員の勤務に

ついで以下の通りとする
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、余裕を持つて
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23時間以内とす
ること。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が
あるのでやめること。更
に、日勤行路については
拘束時間を9時間以内、
退出時刻を18時までとす
ること。また、日勤行路
が2日連続する場合(い
わゆる居流し行路)は、
泊行路と同様に遅くとも
退出時刻17時までとする
こと。

③バス・トラック業界
は乗務員の睡眠不足を抱
えたままの勤務を無くす
ため、国土交通省から指
導されている。鉄道業に
ついても睡眠不足での勤
務は安全の確保が困難と
認識する。会社は、睡眠
時間について概ね5時間
を目安としているが、こ
れは、列車到着から発車
時間までであり、実質、
睡眠時間は4時間を切っ
ている。労働外時間を最
低6時間以上確保するこ
と。

④乗務員の準備報告時
間(車掌携帯端末・アル
コール検査・スマートフ
ォン・タブレット等)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、違法かつ極めて異
常な事態である。よって、
準備報告時間を出勤時10
分増、退出時5分増とす
ること。

⑤乗務員の規程の訂正
などは、超過勤務で行う
こと。

⑥乗務員の1日の労働
時間を6時間30分とする
こと。

⑦タブレットを扱う乗
務員については、準備時
間15分を付加すること。
また、乗り継ぎ時間を3
分加算すること。

⑧運休(計画運休を含
む)で、所定列車に乗務
できなかった場合は、そ
の時間を労働時間とする
こと。

⑨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。
(7)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)業務上必要な勉
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
時間とすること。
(9)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。
(10)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
の葬儀に参列の場合は、
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。

(11)連続休暇の取得
について、1回の取得日
数を連続して10日以上と
し、1年に2回取得でき
るようにすること。又、
申込日の制限を撤廃する
こと。
(12)半休及び暦日休
は全職場で取得できるよ
うにすること。又、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
に取り扱うこと。
(13)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。
(14)入社1年目の社
員から年休付与数を20日
とすること。
(15)業務に必要な女
性社員の化粧等の時間を
労働時間とすること。
(16)アルコール検査
の数値に基づいた処分は
行わないこと。又、アル
コール検査で基準値を超
えた為、勤務に就けない
時の勤務認証は年休とす
ること。
(17)復職についての
自己都合休職に関して
は、「自己都合休職期間
が満了した場合」とする
こと。
(18)勤務の用語の意
義について、「欠勤」と
は、勤務割等によってあ
らかじめ割り振られた正
規の労働時間の全部又は
一部を欠く場合をいう」
とすること。

(19)勤務の指定及び
変更について、「社員の
勤務は、毎月25日までに
翌月分を会社が指定す
る。ただし、業務上の必
要がある場合は、25日に
指定した翌月分の勤務を
変更する。」とし、更に
⑦を「25日の勤務指定以
降に年次有給休暇の請求
があった場合、⑩を「欠
勤が発生した場合」とす
ること。
(20)欠勤の手続きに
ついて、「社員は、欠勤
する場合、事前に所定の
手続きをとることとし
る。ただし、やむを得な
い事由でこれによること
ができない場合は、事後
速やかに所定の手続きを
とるものとする。」
2 社員が傷病により



継続して5日を超えて欠
勤する場合は、休養見込
み期間を記載した医師の
診断書(柔道整復師の発
行する施術証明書を含
む。以下同じ。)を添え
て届け出るものとする。
なお、休養見込期間経過
後、引き続き欠勤しなけ
ればならないときは、更
にその手続きをとるもの
とする。
3 医師の診断書に掛
かる費用は会社負担とす
る。」とすること。
(21)時間外及び休日
等労働について「会社は、
労基法第33条に該当する
場合又は同法第36条に基
づく協定を締結した場合
は、労基法第32条の2及
び同法第40条又は同法第
35条の規定にかかわら

ず、社員に労働時間外又
は公休日に勤務をさせる
ことがある。ただし、そ
の場合は社員の承諾を得
るものとする。
2 会社は、前項の規
定にかかわらず、業務上
の必要がある場合は、正
規の労働時間外、特別休
日、代休又は調整休日
において、労基法第32条、
同法第32条の2及び同法
第40条に定める労働時間
に達するまで、社員に臨
時に勤務をさせることが
ある。」と改め、3項を
削除すること。
(22)年休の請求手続
きについて「社員は、毎
月20日までに翌月分の年
休使用日を、年次有給休
暇申し込み簿に時季指定
をして、会社に届け出る
こととする。
2 出向社員は、出向
期間中において保存休暇
を取得しようとする場合
は、会社に申請し承認を
得なければならぬ。た
だし、出向先基準により
出向している者を除く。」
とすること。
(23)年休の時季変更
について、「会社は、年
休の時季指定が業務の正
常な運営に支障があると
判断した場合、時
季指定された年休を他の
時季に変更する。」とす
ること
(24)保存休暇につい
て、「保存休暇は、年休
が第73条の規程に基づき
失効した場合、その日数
に相当する全ての日数と

職場からの闘いで組織拡大
を実現しよう!!
JR東海労大阪車両所分会



する。なお、この休暇は、労基法第39条に規定する年休とは異なる有休の休暇とする。」と改め、(1)から(8)まで削除すること。

(25) 保存休暇の累積日数については廃止すること。

(26) 保存休暇の付与条件については、就業規則第77条の4の2項及び、4項から7項まで廃止すること。

(27) 保存休暇の付与条件については、就業規則第77条の4の3項を「3定年により退職する場合、第1項に規定する年休の残日数にかかわらず、原則として退職日の前日までに全て(保存休暇の中間において予定された休日等を除く。)を付与する。」とすること。

(28) 保存休暇の申請手続きについては、就業規則第77条の6を「保存休暇を申請する場合は、年休と同じ取り扱いとする。」とすること。

(29) 就業規則第77条の7を「退職(専任社員

として引き続き雇用される場合を除く。)又は解雇の場合、累積日数はその時点で全て消滅する。」とし、以下を削除すること。

(30) 就業規則第77条の8を「出向社員は、出向期間中において保存休暇を取得しようとする場合は、会社に申請しなければならぬ。ただし、出向先基準により出向している者を除く。」とすること。

(31) 就業規則第90条を「業務上の訓練を必要とする場合は、1ヶ月2時間を限度として訓練時間を設け、その時間(勤務箇所を離れて訓練を実施する場合は、勤務箇所出発から帰着までの時間)を乗務行路表に指定する。」とすること。又、「2. その場合、出勤時刻前訓練は出勤した旨を申告した時及び退出後から訓練時刻開始までの時間は超勤扱いとすること。」を追加すること。

(32) 就業規則第93条を「災害時等に、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間は、乗務員勤務の労働時間とする。」と「2 災害時等に、行先地又は途中において暦日を越えて帰着不能となり、乗務又は便乗しなかつた場合で、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間が1日基準労働時間に満たなかつた場合は、1日基準労働時

間を勤務したものとす

る。」とすること。

(33) 乗務割交番作成規定に、「労働時間は、4週を平均して1週平均40時間、1日平均6時間30分とすること。」と「2乗務割交番は、1項に定める労働時間を超え、6時間45分を限度として作成すること。」を新設すること。

(34) 乗務割交番作成規定第3条を、「1勤務の労働時間(就業規則第89条第2項及び第90条の時間を除く。)は、14時間を限度とする。ただし、深夜時間帯の乗務時間を2時間以上含む場合は、12時間を限度とする。」とし、以下の条文は削除すること。

(35) 乗務割交番作成規定の在宅休養時間に関して、「第4条(2)ア休日1日を挟む場合42時間以上、イ休日2日を挟む場合66時間以上」とすること。

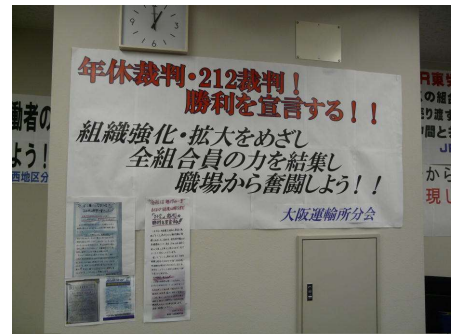
3. 賃金・制度関係について

(1) 昇格試験において組合差別をやめること。

(2) C2等級以下にB年限を設けること。

(3) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

(4) 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。

(5) 期末手当の支給の範囲については、「期末手当は、夏季手当及び年

末手当共に5月1日を基準日とし、5月1日に在職する者及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した者(就業規則第26条に規定する試用社員を除く。)に対して支給する。」とすること。

(6) 台風の接近等により前日の「出勤」を指

示した場合は非常呼び出し手当を支給すること。

(7) 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及び、人身事故で汚損した車両の点検等を行った社員に対して手当を新設すること。

(8) 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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 指定感染症が蔓延している中で業務に就いた場合は、1日につき5,000円の手当を新設すること。

4. 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つ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異経路の交通費を実費で支給すること。

(4) 通勤経路については、社員の申告に基づいて通勤手当を支給すること。

5. 出向社員の労働条件について

(1) 社員の出向に関する協定における賃金の特別措置については、出向先の年間労働時間数が1837.5時間を超える場合とあるものを、出向先で乗務員として業務を行う場合については1,715時間を超える場合とすること。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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20,000円とすること。

6. 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。

⑤健康診断は、全て超

勤として取り扱うこと。

(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。

⑤1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。

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して対応する制度を確立すること。

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. 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. 65歳定年に関して

1. 定年退職日は、定年に達する年度の末日にすること。ただし、本人の希望があれば誕生月で退職出来るようにすること。

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。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、会社が責任をもつて本体に戻すこと。

VI. 専任社員の雇用条件及び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。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。そして、新幹線職場では専任社員の職名や列車長、車掌長の指定については、本人の希望に添って指定すること。

(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

(4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律22万円とすること。

出向先におけるすべての労働者の労働条件改善に向けて奮闘しよう!

J R 東海労関西地区分会

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。

VIII. その他

1. 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。

2. 非課税証明書や診断書等、会社手続きに関する費用は会社が負担すること。

3. 乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がないため、3シーズン用の上着を貸与すること。

4. 職務乗車証をICカード化した時は、購入券機能を追加すること。

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関して、一切の状況の変化について、団体交渉で労働組合に必ず説明すること。

1. 定年年齢の変更対象となる者の50歳以降の在職条件について

(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円単位に四捨五入)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。」とあるのは撤廃すること。

(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減額を撤廃し、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。

2. 退職条件について

(1) 「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、「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。

(2) 「定年退職後、

改訂新人事・賃金制度等に関する申し入れ

I. 定年の延長等について

1. 定年年齢の変更対象となる者の50歳以降の在職条件について

(1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳

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減額を撤廃し、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。

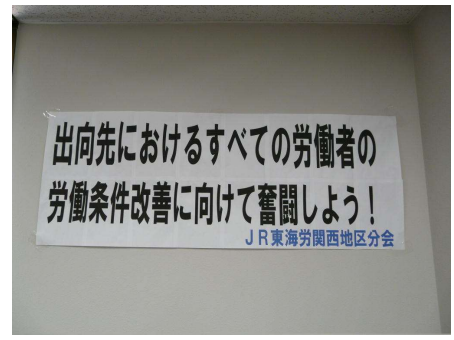
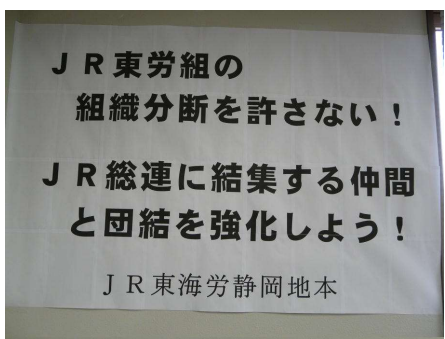
(3) 「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。

(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。

2. 退職条件について

(1) 「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、「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。

(2) 「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。

II. 諸手当の改正について

1. 割増賃金の改正について

- (1) 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とすること。
 - ② C単価(夜勤手当)を1時間当たり45/100から50/100とすること。
 - ③ D単価(休日出勤)を1時間当たり160/100から200/100とすること。
 - ④ 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。

(2) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂す

- ア. 5 km未満を2,000円から2,600円にすること。
- イ. 5 km以上10 km未満を4,200円から5,400円とすること。
- ウ. 10 km以上15 km未満を7,100円から8,500円とすること。
- エ. 15 km以上20 km未満を1万円から1万1,600円とすること。
- オ. 20 km以上25 km未満を1万2,900円から1万4,500円とすること。
- カ. 25 km以上30 km未満を1万5,800円から1万7,900円とすること。
- キ. 30 km以上35 km未満を1万8,700円から2万1,000円とすること。
- ク. 35 km以上40 km未満を2万1,600円から2万4,100円とすること。
- ケ. 40 km以上を2万4,400円から2万7,200円とすること。

- (3) 準夜勤手当の支給額を、1勤務につき400円から500円とすること。
- (4) 準夜勤手当は、乗務員勤務に就いている時間にも支給すること。
- (5) 祝日手当(E単価)を復活させ、1時間あたり50/100とすること。
- (6) モニター通勤からフレックス通勤定期への変更に伴う税や社会保険、公的保険などの負担に伴う通勤補助手当を新設し、下記金額を支給すること。
 - 100 km以上200 km未満5,000円
 - 200 km以上 1万円

- 2. 特殊勤務手当の改正について
 - (1) 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円とすること。

- 3. 職務手当の改正について
 - (1) 各職務手当の支給額について
 - ① 駅係員手当
 - ア. 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1万8,000円を月額4万円とすること。
 - イ. 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。
 - ② 乗務員手当
 - ア. 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5万5,000円
 - イ. (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た主任運転士、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5万3,000円は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5万1,000円を月額11万円とすること。



- ③ 車両・工務係員手当
 - ア. (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1万3,000円は月額3万円とすること。

- ④ 住宅保証制度の改正について
 - 1. 社宅使用料等の改正について
 - 家族用社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、所定料金で社宅に入居できるようにすること。

団体交渉日程

第1回	8月17日	(月)
第2回	8月21日	(金)
第3回	8月26日	(水)
第4回	8月28日	(金)
第5回	9月2日	(水)
第6回	9月4日	(金)
第7回	9月7日	(月)

団交委員は職場の意見を主張します

団交委員は職場の意見を主張します