

2022年
8月15日
第459号



JR東海労

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



第38回定期大会より

鉄道開業150周年特別手当、賃金・労働条件改善！ 2022年度協約改訂に向け、 142項目の要求提出！

J R 東 海 労 は 8 月 2 日 に 開 催 し た 業 務 担 当 者 会 議 で の 意 思 統 一 に 基 づ き、2022年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ(『申し入れ』)を8月9日、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. 『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。

2. 『労働協約』第27条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。

3. 『労働協約』第39条(団体交渉事項)で「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。

4. 『労働協約』第39条の(1)から(6)を以下のように改訂し、(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、労働協約・就業規則の解釈・運用における問題及び労働条件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つた事項

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、「労働協約の団体交渉事項は限定列記である」として回答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。

6. 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。ま た、『労働協約』第16条2項を削除すること。

7. 苦情処理及び簡易苦情処理について、J R 東 海 労 と 会 社 の 認 識 が 大 き く 相 違 っ 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「審議にあつて、苦情を申告した組合員の要請があつた場合には、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。」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、苦情として取り扱ふことが適当でない場合、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却下することとはできない。」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つた場合には、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。」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ふ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は、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には却下することとはできない。」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、非公開とすることができる。」と改めること。

(8) 出向先の処分および賃金の減額、勤務認証及び転勤等についての苦情の処理は、J R 東 海 労 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。

(9) 就業規則について「部内用の新しい解説書」を開示すること。

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うこと。

3. 新幹線車掌の乗り組みについて運転士資格を有する車掌を含め3名体制とすること。また、在来線のワンマン運転をやめること。

4. 新幹線の全駅、ホームに車いす用のスロープを設置すること。

5. 新幹線の全駅及び、

在来線主要駅の全ホームに可動柵を設置すること。

III. 労働条件等について

1. 労務管理について(1)「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。

(2) 添乗や裏面添乗、沿線での監視等は、乗務員に精神的な苦痛を与え、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。

(3) 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。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。

(4) 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」を行わせている。運輸安全委員会による調査報告書で、再び日勤教育

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、また、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。

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 年休の請求手続きは「仮の申し込み」ではない。時季指定であることを前提に扱うこと。

③ 時季変更権を行使する際は、本人の希望に基づいて変更する時季を提示すること。

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、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。

⑥ 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上げる等の処置を行うこと。

⑦ 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。

また、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。なお、3月の勤務発表は、2月23日とすること。

⑧ 新幹線乗務員の予備月についても、就労日全日について行路番号あるいは予備記号を記載した勤務指定表を発表すること。

(2) 一方的な休日出勤指定は解消されていない。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。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 一方的な休日出勤は、必要要員を意図的に配置していないことによるものであることを認め、直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

③ 20日までに年休の時季指定がされた日に休日を割り振り、休日出勤を指定することは違法でありやめること。

④ 休日出勤日を労働基準法が定める「労働日」だとする主張の誤りを認め、撤回すること。

⑤ 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

⑥ 「公休」には休日出勤を指定しないこと。

⑦ 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

⑧ 休日出勤に対しては本人の希望があれば、代休を付与すること。

⑨ 職種・業務を問わず、就業規則第35条に基づく勤務指定を遵守すること。

(3) 年休は欠勤ではない。従って勤務指定後の私傷病を年休として処理する場合も診断書の提出は不要とすること。

(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。また、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。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をやめること。更に、日勤行路については拘束時間を9時間以内、退勤時刻を18時までとする。また、日勤行路が2日連続する場合は、泊行路と同様に遅くとも退勤時刻17時までとする。

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刻までであり、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間分増、退勤時5分増とする。

⑤ 乗務員の規程の訂正などは、指導訓練内で行うこと。それによれない場合は、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。

⑦ 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。

⑧ 乗務報告書(スマホアプリによる場合も含む)、時系列等報告書等の作成は就寝前には行わ

せないこと。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。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。

(8) 乗務員の休養時間を適切に確保するために、休養室のシート交換は、業者が行うこと。

(9) 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」を分散付与すること。また、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。また更に「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。

(10) 連続休暇の取得について、年2回取得できるようにすること。また、申込日及び取得日数の制限を撤廃すること。

(11) 半休及び暦日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り扱うこと。

(12) 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。

(13) アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。また、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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 『就業規則』第55条の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。

(17) 『就業規則』第56条に、3「医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」を追加すること。

(18) 『就業規則』第67条の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、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、代休又は調整休日に、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。

(19) 『就業規則』第76条の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

申し込むこと。

して、会社に届け出るこ
ととする。」とすること。

(20) 『就業規則』第
77条の2(保存休暇)に
ついて、「保存休暇は、
年休が第73条の規定に基
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
給の休暇とする。」と改
めること。(1)から(8)
まで削除すること。

(21) 『就業規則』第
77条の3(保存休暇の(累
積日数)については廃止
すること。

(22) 『就業規則』第
77条の4(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。

(23) 保存休暇の付与
条件について、『就業規
則』第77条の4の3項を
「3 定年により退職す
る場合は、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。

(24) 保存休暇の申請
手続きについて、『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。

(25) 『就業規則』第
90条を「業務上の訓練を
必要とする場合は、移動

のための徒歩等の時間を
除き、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。また、「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。」を追加
すること。

(26) 『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
かった場合で、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った
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。

(27) 乗務割交番作成
規程に、「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。」と「2 乗務
割交番は、1項に定める
労働時間を超える場合、
6時間45分を限度とす
る。」を新設すること。

(28) 乗務割交番作成
規程第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、
15時間を限度とする。」
とし、以降の条文は削除
すること。

(29) 乗務割交番作成
規程の在宅休養時間に關
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。

(30) 『就業規則』第
38条の欠勤日数の計算に
ついて「(3) 欠勤の中
間にある予定された第53
条第2号に規定する公休
日、同条第4号に規定す
る特別休日等はこれを欠
勤回数に通算する。」は、
極めて理不尽な規定であ
る。従って、公休日及び
特別休日等は欠勤回数に
通算しないとすること。

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。ま
た、50歳に達した社員で
昇格試験を受験した者
は、全員C1等級以上に
昇格させること。

(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。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。

(5) 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。
ア. 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。
イ. 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。
ウ. 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。
エ. 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。

(6) 準夜勤手当の支
給額を、1勤務につき4
00円から500円とす
ること。
(7) 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。
(8) 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。

(9) 新幹線モニター
通勤からフレックス定期
通勤への変更に伴っての
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。
ア. 50km以上100km未
満
3,000円
イ. 100km以上200km未
満
5,000円
ウ. 200km以上 1万円
について、非常呼出手当に
ついて、以下の通りとす
ること。

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。
(11) 各職務手当の支
給額について、以下の通
りとする。
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。
ウ. 乗務員としての一
定経験を有する者・・・
月額3万円を月額5万円
とすること。
②車両・工務係員手当
賃金規程第105条30及
び31に該当する従事員の
手当を一律3万円とする
こと。なお、交番検査従
事者は月額4万円とする
こと。
(12) 乗務員の手当に
ついて、職務手当とは別
に以下の手当を追加する
こと。
①乗務キロ1kmにつ
き、運転士3円、車掌1
円とすること。
②乗務時間1時間につ
き300円とすること。
(13) 新型コロナウイ
ルス慰労金として、1人

10万円を支給すること。
(14) 期末手当が大幅
に削減された。従って、
無利子貸付制度を新設す
ること。
(15) 期末手当の支給
の範囲について、「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
箇月以内に退職または
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。
(16) 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。
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、予め会社が障害休暇
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
通勤経路で出勤できない
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

して、出向先の年間労働
時間数は1,837.5
時間までとすること。
(2) 1,837.5
時間を超える労働時間の
契約をする場合は、本人
の同意を得ること。
(3) 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、出向
先の年間労働時間数が
1,837.5時間を超
える場合はD単価(休日
出勤)で支給すること。
(4) 出向先で乗務員
として業務を行う社員に
ついては、1,715時
間を超える場合は超勤手
当(B単価)として支給
すること。
(5) 年間休日数につ
いて、JR本体より休日
数が少ない場合の措置と
して、差し引き日数に相
当する労働時間をD単価
(休日出勤)で支給する
こと。
(6) 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。
(7) 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、
JR本体の社員と同様と
すること。
(8) 出向社員の有給
休暇について、不利益と
なる場合は、JR東海の
有給休暇を適用するこ
と。
(9) 出向先会社にお
いて、出向先会社の規程

10万円を支給すること。
(14) 期末手当が大幅
に削減された。従って、
無利子貸付制度を新設す
ること。
(15) 期末手当の支給
の範囲について、「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
箇月以内に退職または
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。
(16) 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。
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、予め会社が障害休暇
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
通勤経路で出勤できない
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

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。

(10) 有給の私傷病休暇(3日間)を全ての出向社員が使えるようにすること。

(11) 労働協約第6条を出向社員にも当然適用するものであり、会社は遵守すること。

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。受検期間を拡張すること。

②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。

③健康診断は、全て勤務免除または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。

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認めること。

(3) 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。そして結局受検できないことが発生している。従って人間ドックの受検については、休日指定するか、または優先的に年休を発給すること。

(4) 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。

(5) 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、所定料金で社宅に入居できるようにすること。また、専任社員については、格安で入居できるようにすること。

(6) 新型コロナウイルス等の感染法上の1、3類、新型インフルエンザ等感染症、新感染症、指定感染症に分類される

疾病に罹患感染した場合、有給の罹患休暇を新設すること。また、濃厚接触者に指定された場合、100%の賃金を保障すること。

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. 異動により調整手当が減額となる場合は、元職場の調整手当を支給すること。

V. 定年および原則出向について

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日で退職できるようにすること。

2. 54歳以降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歳以降の原則出向を廃止すること。

3. 54歳以降の原則出向が廃止されるまでの間、54歳以降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、

出向先は関連会社とすること。更に、本人が元職場への復帰を希望した場合、会社が責任をもって元職場に戻すこと。

トを算定する。」とする

VI. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

1. 専任社員の雇用条件について

(1) 高齢法の趣旨に踏まえ、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) 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。

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。

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「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

⑤「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、「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。

(1) 高年齢者の趣旨に踏まえ、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、JR本気で働く社員と出向先で働く社員の間に労働条件の差異が生じないようにすること。また、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なる生み出されている。こ

うした事態を解決し、専任社員としての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。または、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。また、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、本人の希望に添って指定すること。

5日とすること。

⑥「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。

(2) 専任社員の労働条件等については、JR本気で働く社員と出向先で働く社員の間に労働条件の差異が生じないようにすること。また、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なる生み出されている。こ

うした事態を解決し、専任社員としての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。または、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。また、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、本人の希望に添って指定すること。

(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。

(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。

5日とすること。

VII. リニア中央新幹線建設について

1. リニア中央新幹線は、建設費が増大し会社経営を破綻させるとともに、自然環境を破壊するものである。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関して、一切の状況の変化について、団体交渉もしくは経営協議会で労働組合に必ず説明すること。

(1) 30年表彰の旅行引換証および有給休暇(3日)を復活すること。

(2) 20年表彰の副賞金を8万円とすること。

1. 鉄道開業150周年記念の特別手当を一律10万円支給すること。

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. 会社から貸与された制服について、シーズン問わず、社員の判断で着用を認めること。また、制帽は年間通じて通気性の良い夏用のみとすること。