

業 務 速 報

NO. 1305
2022. 5. 18
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 斉藤 孝紀

申第29号「コロナウィルス感染症に伴う就業制限等に関する申し入れ」・申第30号「出向者の超過勤務手当および夜勤手当の未払いに関する申し入れ」・申第31号「西組合員の出向を直ちに解除し、元職場（大阪第一運輸所）に復職を求める緊急申し入れ」と会社は組合と団体交渉をせずに窓口で回答！

コロナウィルス感染症に罹患した社員に対して、「年休か欠勤しかない」と発言し、誤った認識を持った現場管理者がいた。その誤った認識を持つ現場管理者がいるのではないかと考え、現場に再徹底させるために、本部は3月25日に申第29号で申し入れを行いました。

また、この間4名の出向組合員に対して、超過勤務手当および夜勤手当未払いが判明しました。このような未払いはあってはならないことであり、再発防止を求めて、3月25日に申第30号として申し入れを行いました。そして、西組合員が出向している株式会社エムティーからJR東海会社へ2度に渡る「西組合員の出向解除の通知」がされました。このことから本部は西組合員の出向解除を求めて、3月28日に申第31号として緊急申し入れをしました。この3点の申し入れに対し、早急な団体交渉の開催を求めましたが、会社は団体交渉事項でないことを理由に、組合と団体交渉を開催せず、5月13日に窓口での回答をしました。併せて4月27日に本部本橋書記長への出向の打診に抗議の意味で退席した通期決算経営懇談会に向けての質問事項の回答のみありました。

会社回答と議論内容は以下の通りです。

《窓口回答前段でのやりとり》

会社：申第29・30・31号は協約の団交事項に該当しないので、団体交渉は開催しない。しかし、組合からの申し入れなので窓口で回答する。本社としてきっちり回答する。最後に決算の経営懇談会を退席したが、組合側からの質問事項について回答のみ行う。

組合：経営懇談会に提出した4項目の質問事項を回答することか。

会社：そうである。回答を用意したので回答するが、専門的になるのでそれ以

上の質問は受け付けない。

組合：団体交渉を開催をしないと主張したが、組合としては賃金のことや出向に関する事なので、労働条件に関わる事なので団体交渉を開催せよ。

開催しないことに抗議する。

会社：見解の相違である。

組合：対立を確認する。

《本部からの申第29号と会社回答》

1. コロナウィルス感染症における、勤務は年休（保存休暇含む）、私傷病休暇、就業制限があることを、現場の管理者に再徹底すること。

【回答】

制度の周知は適切に行っている。

2. 感染者や濃厚接触者が発生した職場で、当該社員に対して欠勤として扱っていないか調査すること。また、欠勤として取り扱いされた社員が発生した場合には、就業制限されたものとして60／100を追加給付すること。

【回答】

勤務の取扱は適切に行っている。

3. 賃金規程第126条第1項の60／100の計算方法・計算式を明らかにすること。」

【回答】

新型コロナウイルス感染症に罹患した社員や、濃厚接触者となった社員等の就業を就業規則第136条第2項に基づき禁止した場合、賃金については賃金規程第126条第1項に基づき平均賃金の60／100を支給する。平均賃金は法令の定めに基づき算出する。

《主なやりとり》

組合：周知していると言うが、申し入れの発端は新横浜駅でコロナウィルスに感染した社員に対して、駅の管理者から「年休か欠勤しかない」と説明されたことがあり、誤った認識を持った管理者が存在したので、この申し入れとなった。適切に周知されているならば、この様な発言はない。

会社：勤務で「年休か私傷病休暇となる」と聞いている。保存休暇も使えることも伝えている。特に問題はないと考える。

組合：年休か私傷病休暇があるが、本人が年休も私傷病休暇の申請もしないとなれば、会社の判断で就業制限をかけることとなる。

会社：働らけないとなると欠勤で欠勤となる。本人のことを思えば、まずは年休か私傷病休暇となる。前提は本人からの申請が必要である。

組合：説明の段階で「年休と私傷病休暇があるが、ただし本人が出勤するとなれば、会社が就業制限をかけ、60/100の賃金を支給する」と説明しなければならない。

会社：就業制限は本人の意志ではない。

組合：会社が判断して決めることは解る。

会社：まず、最初に感染＝病気なので出勤できない。その時に勤務の整理の仕方として年休か私傷病休暇がある。本人の申請によることなので、問題があるわけではない。

組合：就業制限の存在を知らない社員がいることは不都合である。

会社：病気なので休まなければならないので、年休か私傷病休暇で休んでもらう。

組合：そのこともあるが、就業制限のこともある。

会社：最終的にあることであって、本人に聞く話しではない。

組合：就業制限があることを知った上で、本人が判断することが前提である。本人に決めさせればよい。

会社：就業制限は本人が決めさせようがない。就業制限は本人の選択肢の中にはない。

組合：選択は本人にもある。

会社：就業制限は会社が判断するものである。だから本人に対して年休か私傷病休暇の説明は間違っていない。どちらも申請しないで、出勤を希望するのであれば就業を制限し、60/100を支給するものである。最初に本人からの申請を説明することは間違っていない。多くの方が年休か私傷病休暇で休んでもらっている。

組合：就業制限で60/100をもらって休んだ人もいる。就業制限があることを知った上で、本人に判断させるべきである。

会社：就業制限は年休も私傷病休暇も申請しないことだ、そこで初めて就業制限の話となる。順をおっていけばよい。

組合：会社としては、簡単に安易に「年休で休んでくれ」となる。年休の強要はないのか。

会社：強要はしていない。休む制度として年休の説明をしているだけである。休むための説明であり、強要しているわけではない。

組合：現場では簡単に休むために「年休で休め」となる。

会社：休むための制度として年休もあり、説明しているだけである。あくまでも年休は本人からの申請によるものである。

組合：そこに強要が生まれるのである。

会社：受け止めの問題である。手続きとして伝えているだけである。

組合：本社は年休の強要はしていないとの判断認識なのか。

会社：そうである。

組合：管理者から「年休で休め」と言われたら、強要と受け止める。

会社：あくまでも本人からの申請である。

組合：2の回答で「調査する考えはない」としているが不利益を被っている社員はいないという判断なのか。

会社：年休で休んだ人もいるし、私傷病休暇で休んだ人もいる。また、就業制限をかけて休んだ方もいるので、調査をする必要はない。今のしくみの中でしっかりやっている。

組合：新横浜駅で誤った認識の管理者が存在したから再調査せよとなる。濃厚接触者は年休か就業制限しかない。

会社：年休または保存休暇と就業制限となる。労働基準法に則って行っている。

組合：実際に組合員で濃厚接触者となり、4日間就業制限をかけられて、総務に聞きながら計算したが、60/100に満たない額になったと聞いている。

会社：よく解らない。ただ法令に基づいて計算して支給している。あくまでも平均賃金の60/100である。平均賃金は法令の定めに算定するものである。

組合：本人は差額が生じているから納得していない。平均賃金は直近過去の3ヶ月を計算式に入れて算出するものか。

会社：そうと聞いている。

組合：本人は2月に濃厚接触者となったので、だから11月・12月・1月が対象で計算するのか。

会社：そうであるが、どこから起算日とするのかもあるのではないか。前日から起算日とするのか、単純に過去3ヶ月とするのかはよく解らない。

組合：誤差は大きくないが60/100とはなっていない。

会社：計算の起算日の違いではないのか。諸条件を入れての計算なので詳しくは解らない。法令の定めに則って計算はしている。

組合：組合としては休む場合に「年休と私傷病休暇の他に就業制限もある」と一言加えて説明せよ。就業制限があることを知っている社員と知らない社員がいることは問題である。

会社：まず休む手続きとして年休または保存休暇と私傷病休暇説明している。問題があるとは考えていない。

組合：会社にとっては年休で休んでもらう方が楽である。

会社：制度として説明することは充分配慮している。

組合：とにかく、知っている、知らないがあってはいけない。

会社：まず順番であり、年休と私傷病休暇の説明がまず先である。

組合：コロナ休暇を新設すればよい。

会社：今ある制度を活用していただきたい。

組合：年休と私傷病休暇があり、どちらも申請しないのであれば、会社は就業制限をかけ60/100は保障することを説明せよ。

《本部からの申第30号と会社回答》

1. 4名の組合員に対して追給が発生したことに対する見解を明らかにすること。

【回答】

事務手続き上のミスであり、再発防止に努めていく。

2. 出向者の勤務実績が出向先会社からJR東海に送られてくる際、どのような方法や手順で行われているのかを明らかにすること。

【回答】

出向先会社から勤務実績を受領し、当社で給与支給を行っている。これ以上の詳細を明らかにする考えはない。

3. 4名の組合員に対して超過勤務手当および夜勤手当が支払われなかった原因を明らかにすること。

【回答】

事務手続き上のミスであったと聞いている。

4. 超過勤務手当および夜勤手当が支払われなかった原因に対する対策を明らかにすること。

【回答】

入力者の確認不足によるものであったため、確認の徹底を図り、再発防止に努めていく。

5. 出向者全員の勤務実績を一斉再調査すること。

【回答】

追加の調査は予定していないが、今後の状況を踏まえ適切に対処していく。

《主なやりとり》

組合：4名連続して不支給が発生した。発生した発端は情報開示をして、不支給が発覚して追給することになった。情報開示をしなかったら不支給が発覚しなかったことがあり得た事柄である。

会社：勤務状況を日々管理して実施しているので、必ずどこかで気付くと思うので、どこかで気付く。

組合：発生の原因の担当部署は事務統括センターなのか。

会社：何とも言えなくて、どこかは難しく、給与の支払い業務をしているのは事務統括センターで、支払い手続きを行っている。どこかと言われれば難しい。

組合：出向先会社から出向者の勤務実績を受ける部署は人材開発室でよいか。

会社：会社間のことなので答えない。どこが悪いというよりは、携わった方々の中でこの様なミスがあった。どこが悪いという話しではない。

組合：実際に不支給が発生した。

会社：携わった方々の中で気付くことはできたと思っている。

組合：この不支給は絶対にあってはならないことである。回答でもミスと認めている以上、あってはならない。

会社：そうである。再発防止に努めていく。

組合：考え方として情報開示して発覚したことから、本当に2重、3重のチェックしているのかとなる。

会社：都度、確認している。不支給が見つければ追給している。

組合：不支給があつて追給すればよいという考え方ではなく、絶対にあってはならないという立場、考え方にならなければならない。

会社：そうならないようにしていく。

組合：対策として2重、3重、4重にチェック体制を強化せよ。具体的対策はないのか。

会社：確認の徹底を図るとしている。確認回数を増やしていることをやっている。人がやっていることなので100点満点を未来永劫続けられると言え、それでもミスは起こりうることである。その都度振り返りをして再発防止をしていく。

組合：今回の不支給4名は幹鉄事に所属する出向組合員である。本社として当該鉄事と他の鉄事の担当部署へ指導徹底することは考えていないのか。

会社：何かあると各担当者間で注意喚起が回っていると思う。

組合：やっているのか。

会社：事柄によってやっている。

組合：事柄と言っても、額が額であり、あってはならない不支給の問題である。

会社：確認不足があつて不支給が発生した。確認者への注意喚起は行う。

組合：組合として今回事象はあってはならないことなので、しっかり再発防止を徹底せよ。

会社：しっかり再発防止に努め、関係者でしっかり取り組んでいく。

組合：今後、不支給は絶対に起こすな。

《本部からの申第31号と会社回答》

西組合員の出向を直ちに解除し、元職場のJR東海大阪第一運輸所の乗務員として復職させること。

【回答】

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき、本人の適性・能力および希望等を勘案して実施している。

《主なやりとり》

組合：地方で申第25号で会社と交渉し、その中で西組合員のエムティーへの強制出向を継続していくとしているが、3月25日にエムティーから会社へ、西組合員の出向取り消しを申し入れている。その申し入れが2回目であり、1月25日にもエムティーの副社長からJR東海会社に「出向取り消し」の申し入れがあったという事実がある。把握しているか。

会社：会社間のことなので、そこで何があったかは話せない。

組合：明らかに前回大阪運輸への出向取り消しで「出向先会社の都合」という理由で取消しになった。今回の2回のエムティーからの申し入れは明らかに「出向先会社の都合」である。

会社：エムティーと会社でのやりとりについて話せない。今現在も西さんはエムティーの出向先で働いている。というのが全ての事実なので今の出向先で頑張ってもらいたい。

組合：1月25日、3月25日エムティーから、JR東海会社に対して「西組合員の出向取り消し」を申し出たことは「出向先会社の都合」である。

会社：出向先で働いていることは事実である。

組合：会社がエムティーに対して、上から目線で高圧的に西組合員の出向継続を行ったのではないか。

会社：会社間やりとりは解らないが、働いていることは事実なので、これからも出向先で頑張ってもらいたい。

組合：エムティーが西組合員の出向取り消しをし、JRに戻ってもらうと言ったことも事実である。これは明らかに出向先会社の都合である。

会社：出向先会社の都合を認めれば、エムティーへの出向はなくなっているが、なくなっていない。

組合：だからJR東海会社が高圧的にエムティーに迫ったのではないか。

会社：そのようなことはない。今もエムティーへ出向していることが結果である。

組合：西組合員の気持ちは宙ぶらりんの気持ちでエムティーの業務をこなしている。

会社：エムティーで働いているので、しっかり日々の業務を行って欲しい。

組合：例えばエムティーから3回目の出向取り消し要請がきたら出向を取り消すのか。

会社：3回目があるのか解らないが、会社間で話し合うこととなる。出向取り消しとなればなつたで、対処しなければならない。

組合：その場合には大阪第一運輸所に戻し、新幹線乗務員として復職させる。

会社：人事異動なので、会社が適切に対処する。

組合：1月25日が1回目、3月25日が2回目にエムティーからの出向取り消し要請は「出向先会社の都合」との認識でいいか。

会社：やりとりどうこうでなく、今現在もエムティーで働いていることが事実である。結果が全てである。

組合：2回のエムティーからの出向取り消し要請は「出向先会社の都合」との理由になるのか。

会社：出向先会社の都合となれば、何らかのアクションがあるが、結果的に変わっていない。今現在エムティーで働いているので理由はそうではない。

組合：今現在エムティーで働いていることを度外視して、2回の出向取り消し要請は「出向先会社の都合」と認識できるか。

会社：議論が噛み合わないと思うが、出向がなくなっていないことは、そういう状況ではない。どういうやりとりがあったかは話せない。結果的にエムティーで働いている以上、出向取り消しの状況にはない。

組合：2回目のエムティーからの出向取り消し要請をしている以上、「出向先会社の都合」である。したがって、西組合員へのエムティーへの出向を取り消して、大阪第一運輸所へ復職をさせろ。強く申し入れる。2回の出向取り消し要請があったにも拘わらず、出向させ続けていることは明らかに強制出向の何ものでもない。

組合：6月から本橋本部書記長に対して、出向の面談が行われているが、本人からの質問に具体的に何ら答えていない。だから本人は納得しない。組織の要である本部書記長を出向に出そうとすることは、組織の弱体化を狙った組織破壊であり、不当労働行為である。そして、同一条件の他労組組合員には出向の話はない。そのことからしてJR東海労に対する不当組合差別である。

会社：組合は関係ない。人事異動について会社が適切に判断している。

組合：出向者は組休制度の適用外としているが、適用できるようにせよ。それができないならば、本橋書記長の出向は取り消せ。

会社：人事異動は社員として会社は考えている。

組合：組合としては経営懇談会退席で解るように、労使の信義則違反である。

会社：多くの方が出向に行かれている。

組合：本人は苦情申告を提出したが、地方の苦情処理会議が終了してから、就労条件の提示を行うことが原則だが、もう既に就労条件を提示した。強制出向たる由縁である。

会社：順番があるとは考えていない。

組合：面談について本人の質問に対して答えていない。それでは納得しない。だから強制出向となる。本部の書記長は労働組合組織の要であり、その書記長を出向に出そうとすることは、労使の信義則違反である。

会社：人事異動については、社員として粛々を行うこととなる。本人のために面談を行う。

組合：今回の出向提示は信義則違反であり、組織破壊攻撃であり、組合差別で

もあり、不当労働行為である。したがって、本部本橋書記長への出向は撤回せよ。

《本部からの経営懇談会への質問事項と会社回答》

1. 公表していた業績予想に対し、2022年3月期決算はそれを達成できなかった。営業損益は370億円予想に対して17億円でかろうじて利益を確保、経常損益は△330億円に対して△672億円、当期純利益は△300億円予想に対し△519億円と損失を計上した。このような決算になった理由を具体的に明らかにすること。

【回答】

令和4年3月期決算短信の補足説明資料1、タイトルは令和3年度期末連結決算概要に記載の通り、令和3年度も新型コロナウイルス感染症の影響により、当社・グループ会社とも引き続き極めて厳しい経営環境が続いた。

2. 次期の業績予想について、連結営業収益は42.4%増の1兆3,320億円、当社の運輸収入は54.1%増の1兆130億円見込み、JR東海単体の営業損益△12億円に対し次期予想は2,770億円である。この予想の元となる当社の輸送量見込み、特に東海道新幹線の見込み（推移を含む）について明らかにすること。

【回答】

収入については新型コロナウイルス感染症の発生を受けた外出および移動の自粛等の影響により、鉄道のご利用が大幅に減少しているが、新型コロナウイルス感染症の対策が進む中で、社会経済活動が活性化されていることを考慮し、ご利用は回復していくと考えている。具体的な運輸収入の見込みは、四半期ごとの平均で第1四半期は平成30年度比60%、第2四半期は同比70%、第3・4四半期は同比80%、通期では同比72.5%と見込んでいる。

3. 会社は決算公表にあたり「経営体力の再強化を図る」としている。経営体力の再強化は中途段階であり、JR東海はリニア中央新幹線建設反対の立場を変えるものではないが、経営状況を鑑みて建設はいったん立ち止まるべきと考える。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

中央新幹線計画については、引き続き工事の安全、環境の保全、地域との連携を重視し、着実に進めていく。

4. JR西日本は2022年4月11日、同社単独では路線の維持が困難としている関西、北陸、中国地方などの17路線30区間の収支を初めて公表した。公表したのは、コロナ前の2019年度の輸送密度が2,000人未満の区間とされている。JR北海道では2015年11月に初めて路線収支を公表し、道内では路線の廃止が続

いている。ＪＲ四国でも2019年3月に収支の公表を実施し、赤字額の大きい愛媛県と高知県を結ぶ予土線の廃止やバス転換に向けた議論も行われている。ＪＲ東海において線区別収支を明らかにする考えはあるのか明らかにすること。また「経営体力再強化」の過程にある現段階における、在来線の経営、特に収支が赤字の線区に関する考え方について明らかにすること。

【回答】

当社は新幹線・在来線のいずれにおいても、効率的な運営を行い、その上で両者を組み合わせて補完し合うことで、ご利用いただきやすいサービスを提供し、新幹線・在来線の輸送ネットワークの維持に努めてきた。ご利用の少ない線区の実状としては、自動車の普及や高速道路の整備・拡大、沿線人口の減少、更に足元では新型コロナウイルスの影響もあり、厳しい状況となっているが、現時点では引き続き知恵を絞り、収入の確保と効率的な業務運営を図ると共に、何よりも安全確保を最優先に路線を運営していく考えである。なお、一部の鉄道事業者が路線別の収支を公表しているが、それらは会社の事情を踏まえた各々の判断により、様々な前提条件を設けて算出した数字を公表しているものと認識している。現時点では当社として、そのような数字を公表する必要性はないと考えている。

以 上