

業 務 速 報

NO. 1370
2024. 3. 17
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 斉藤 孝紀

2024年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 リニアは経営破綻にまっしぐら！ 更衣時間は労働時間だ！

本部は3月5日、2024年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求に関する申し入れに対する第5回団体交渉を開催しました。今回は、リニア建設、更衣時間、組合掲示板の設置などについて議論しました。

リニア建設について、組合側は、「工事の進捗状況は10年遅れ開業時期も2037年という情報もある。そうなれば10年遅れる場合の経費、財政投融資の毎年3,000億円の返済など会社の経営そのものが危うくなる。資金調達も容易ではない。このような危うい事業を直ちに止めるべきである」と主張しました。会社は、「明確な開業時期を示す段階にない。健全経営・安定配当を堅持し、当社の大動脈輸送という使命を果たす」などと、曖昧な回答に終始し、建設ありきの姿勢を崩しませんでした。

会社は、更衣時間について「更衣する時間、場所は指定していない。指揮命令下にはない」などと言い訳に終始し、全て対立で終わりました。

申し入れに対する議論は終了し、回答待ちとなりました。

＜主なやり取り＞

専任社員を使い捨てにするな！

組合：専任社員にも社員と同様に扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

会社：既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものである。専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを措置する必要はない。

組合：専任社員も生活している。ライフサイクルを考慮した賃金と言っても、現役と同じ仕事をしている。前払いな言い方するがその考えはおかしい。

会社：会社としては、この間十分に払ったという認識だ。

組合：基本給が高ければ文句は言わない。専任社員は半分以下になる。踏んだり蹴ったりだ。あまりにも冷酷だ。高齢者は生活しにくい社会になっている。物価高、年金引き下げなど。支給された賃金が足りなくなっている。生活関連の手当は払うべきだ。対立。

組合：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日とせよ。高齢のため、病気のリスクがある。

会社：程度の問題になる。5年間の有期雇用契約という中で、どう基準をつくるかということで、90日が妥当である。

組合：このケースで退職した人は何人いるのか。

会社：データは持ち合わせていないが、恐らくいるのではないか。

組合：いるのなら、制度を変えろ。

会社：無期限で5年間休まれても困る。どこかで線を引かなければならない。

組合：組合は無期限とは言っていない。180日にせよという要求だ。

会社：5年間を見て、90日が合理的期間だ。

組合：妥当ではない。対立。

組合：介護休職の関係ですけど、専任社員は最長93日ということで周りの親とか含めて介護するケースが増えてくる。最長93日を365日とすること。

会社：先程の90日と通ずるところだが、どこまでも無制限に休みを認めるということにはならない。必要な介護の体制を整えるために93日である。

組合：必要な体制を整える、直接介護ということもあるが施設を巡せという期間でもあるということである。

会社：介護という必要な体制を整えていただくという制度の主旨もある。

組合：93日間は無給である。無給だから365日にしても会社は痛くも痒くもない。

会社：私傷病と一緒に、賃金面ではそうであるが、雇用を維持して有期雇用としてこの期間働いてもらう契約を結んでいるものなので93日というのは妥当だ。

組合：対立。

組合：専任社員の賃金が安いので、社宅使用料は半減にせよ。

会社：専任社員になる前に、会社として必要な持ち家を持ってもらうような福利厚生などの施策をやっているの、ご自身の財産形成で持ち家を持ってもらうのが好ましいと思っている。専任社員のととき特段の事情によってというのはあるが、それを除いて社宅に入っていただくというのは適用していない。従って適用する考えはない。

組合：変更しないのだな。対立。

経営破綻は確実！リニア建設は直ちに中止せよ！

組合：リニアの関係で、今の財政投融资を使って建設を進めているが、社員全体が将来にわたってリニア建設に対して、会社の経営破綻を招くという懸念を持っている。従って、直ちに建設を中止せよ。

会社：これは、当社が持続的にその使命である日本の大動脈の輸送であったり、地域の在来線の輸送をしっかりと使命の果たすために東海道新幹線の経年劣化や、大規模災害のリスクを持っているものであるから、二重系化して国力のためや、当社の経営を安定させるためにも重要なものである。当然社員の不安にさせることはあってはならないことだ。健全経営と安定配当を大前提に建設を進めていく。

組合：昨年12月に国交省から認可得て2027年以降にした。以降としたが何年に開業とかその目標が一切立っていないのではないのか。

会社：静岡工区が着工できない状況がある。本来であれば、静岡工区からすれば元々6年すでに遅れている。それからどれくらいで静岡工区が着工することができてどれだけかかるのか、南アルプストンネル工事とか始めてみないと分からない。工事の進捗状況を見て目途が立った時点でお知らせするものである。

組合：南アルプスのトンネルはいつまでに着工できる体制をつくるのか。そういう目標すらない。

会社：相方がある話でこちら側から思惑だけで進めるわけにはいかない。静岡県もそうだし、地域の沿線の皆さんや、利水者の関係にご理解頂きながら、目標を定めてここまでやらなければとかではない。

組合：1月18日に品川から名古屋の工事の進捗状況を検討するとマスコミ報道されているが、工事の進め方についてどのような検討をするのか、いつまでに検討するのか。

会社：お示しするものは持ち合わせていない。

組合：全体の工事の進捗状況について、組合もジャーナリストからも情報ももらっているが、具体的に神奈川リニア車両基地の場合、用地買収が完了していない。この資料からすれば2037年完成となっている。2037年となれば、10年遅れた場合の経費、あるいは37年に完成したとして、財政投融资の毎年3,000億円、10年の返済など会社の経営からすれば大変である。工事の進捗状況は遅れているのか。

会社：2027年以降なので、2027年なのか27年以降どういうタイミングになるのか、工事進捗がどうなのか、静岡工区が着工していない中で具体的開業時期を定めることは難しい。マスコミがどういう根拠を持って2037年と言っているのか分からないが、工事の目途が経たない限りにおいて開業の時期について申し上げることはできない。財政投融资の話もあるが、健全経営と安定配当を堅持するということが大事であるので、工事

のペースもそれに応じて変化させるという場合もある。1月18日の話もあるが、2027年以降というふうに認可を頂いたので、沿線の皆さんの期待が高いし、いたずらに遅らせるわけにはいかない。健全経営と安定配当できるようにする。

組合：能登半島の地震で断層が4mズレた。震域が150kmと長い。その場合にリニアは大丈夫なのか。中央構造線、静岡・糸魚川構造線があり4mとか5mズレた場合どうなるのか。そういうことを想定していないのか。

会社：そういうリスクを見た上で、どういう所を工事するのかを定めている。二重系化が大事で大規模災害が起きたときに、東海道新幹線が止まってしまうと主たる収入源がなくなる。健全経営に大きく影響を受けるために二重系化を図る。

組合：二重系化と言うが、能登半島は震域150km、リニアと東海道新幹線50～60km程度だ。150kmの3分の1震域だ。4mも隆起した。耐えられるのか。

会社：大規模災害がどういうふうに起きるか分からない。あまり過程の話をしてもしようがない。

組合：過程と言うが、東南海地震は30年以内かなりの確立で発生することが指摘されている。開業時期を具体的にいつまでにと見通しが立たないことを進めていっていいものか。

会社：逆に期限を定めて無理をするというのは適切ではない。工事に着手してある程度掘り進めていったときに、極めて難工事であるから、あらゆる問題が出てくる。水問題だとか環境への影響だとか、そういった場合に立ち止まってしっかりと検証しなければいけない。それが見えてこない限り、開業時期を定めたとしても、また変更になる。期待を裏切ってしまうので慎重に工事の状況を見ながら、然るべきタイミングで開業の時期を示す。今は示す状況ではない。

組合：10年遅れている。2037年情報があるわけだ。その中で示せないということは、1月18日記者会見につながっている。今までは「2027年に開業します」と言い続けてきた。「10年遅れています」と前広に言うべきである。2011年にリニア工事OKが出た交通審議会の資料でいえば、2027年開業としてJR東海が試算をはじめた2028年経常利益は630億円、収入が減ればあっという間に赤字になる。名古屋～大阪同時並行的に工事が入る。今の収入ベースで1兆3,000億、これ以上伸びる可能性は考えづらい。試算はもっと収入が上がる見通しになっている。今の工事の遅れでは経営は大変だ。資金調達の予定も明らかでない。社債発行する場合にも金利が上がるリスクなど、これから見てもこの事業そのものが危険である。

会社：開業すれば当然費用はたつ。一定程度軌道に乗ったら二重系が図られて収益は上がる。初期段階では費用はたっていくし、財投についても返済が

出てくる。それらを見据えてこういう計画であれば経営体力を回復させながら両方運行できるという試算のものでやっている。今の状況で経営に大きな影響を与えるということはない。

組合：今は良い。10年後どう描くかだ。事業として危うい。金利が上がれば社債の資金調達も大変である。対立。

適正要員を配置せよ！

組合：適正要員を配置していないから、運輸所では全然年休が入らない。責任を持って要員を配置していない証左だ。

会社：要員は責任を持って配置をしている。

組合：年休が入らないという事実は把握しているのか。

会社：全く年休が入らないということではない。

組合：年末に来て東京第一運輸所では、管理者が220名の名簿を持って休日出勤をやってくれと言っている。異常事態である。それはなぜか。特休が与えられていないからだ。就業規則上では毎月5ないし6日入れるとなっている。1月特休は9日入っている。それまでに5ないし6日入れてないということだ。当然年休は入っていない。波動があるが一番上に上げないと年休が入らない。相当数年休を失効する。ピークに合わせないまでも、8割ぐらいに要員を確保しなければダメだ。在来線も転出者も多く、半分も年休が入らない。現実を調査せよ。適正要員の根拠も会社として示すべきだ。ピークに合わせないから年休が入らない。特休を入れないなら特休を買い上げろ。

会社：休日、年休を取ってもらうのは大前提である。年休は世間水準である。買い上げるつもりはない。

組合：年休が入らないから言っている。その日に入らないと意味ない。そもそも年休権というのは、希望する日に取れなかったら年休権とは言わないんだよ。年休を半月申し込むだとか1ヶ月申し込むというのは異常事態である。要員については対立。

退職の場合、全ての保存休暇を付与せよ！

組合：退職の場合は保存休暇を10日ではなく全て付与すること。

会社：現在の取り扱いを変えるつもりはない。

組合：年休を申し込んで、取れなくて保存休暇に回ってしまう。

会社：年休の取得水準は、世間水準を上回っている。年休と保存休暇は別である。保存休暇については、使用用途について会社が日数をどうカウントするのかである。

組合：年休の昨年の実績は。

会社：2022年度で18日である。

組合：退職時に保存休を全て付与すること。
会社：現在の取り扱いを変えるつもりはない。
組合：対立。

休日指定予定日を全職場で出すこと！

組合：休日指定の予定日について、運輸所は発表しているが、全職場でやること。以前もやっていたのではないか。
会社：やっている中で一律という観点から運用が安定的にできないため、運輸所だけでやっている。
組合：運用ができないということは要員不足だろう。
会社：要員不足とは関係なくて年休の申し込みなどとの関係である。
組合：勤務発表について25日9時に発表できないのか。
会社：早ければこしたことはない。勤務作成に間違いなく効率的に、質とか、様々年休とか、勤務担当者がギリギリの時間でやっているのが大半の職場である。
組合：正確性と言っているが、すでにできているのではないか。
会社：間違いはないとか複数で確認するなどギリギリまでやっている。
組合：本社として25日9時に指示するべきだ。
会社：指示することはできる。今ギリギリのところで行っている。全ての職場で一律は難しい。
組合：対立。

年休を失効しないように配慮せよ！

組合：時季変更権について、年休を失効しないように社員個々に配慮すること。
会社：適切に行使している。今の取り扱いを変えるつもりはない。
組合：20日取れる努力が必要であり、適正な要員も必要である。
会社：取得実績も高いものである。
組合：基本的に20日ではない。運輸所だと40日取れないとダメだ。それぐらいの要員が必要である。
会社：年度を通じて高い取得率である。
組合：年休を入れるための努力は見られない。対立。

更衣時間は労働時間だ！

組合：厚生労働省のガイドラインに対する会社の考え方は。
会社：更衣時間を労働時間に該当するかどうか、個別具体的ケース状況を見て使用者の指揮命令下にあるかどうかで判断をしている。
組合：会社は指揮命令下ではないと言いたいのか。

会社：個別具体的に状況を見る。更衣する場所・時間と方法を定めていない。

だから、使用者の拘束下ではない。労働時間でない。

組合：就業規則20条で制服を義務付けている。ガイドラインにより、あるところでは指揮命令下にあるとして判例を含めて労働時間としている。

会社：当社は制服の義務付けているが、更衣する場所・時間と方法を定めていない。自己の判断で家でも職場でも構わない。使用者の指揮命令下にない。

組合：実態でどこで着替えているかだろう。多くの場合、99.8%職場で着替えている。

会社：職場で着替えている人もいるだろう。会社としてダメと言っているわけではないし、家から着替えても構わないし、更衣する時間が会社の指揮命令下ではない。

組合：厚労省のガイドラインは、現実実態に合わせて判断するということだ。

会社：個別具体的に判断するということだ。

組合：99.8%ロッカーで着替えている。

会社：仮に職場のここで着替えなさい、この時間で着替えなさいことを指示している場合は別だが、時間も場所も指示していないので、その状況を踏まえて判断している。

組合：制服に着替える事態は、仕事する準備であるという認識はないのか。

会社：準備…？。

組合：準備も労働のうちである。

会社：何でも仕事する準備になってしまうので、労働時間に含まれるかどうかは、どこで線引きをするかということ、使用者の指揮命令下であるかないかである。

組合：指揮命令下であるかどうかは、制服を義務付けているからには指揮命令下というのが組合の主張である。

会社：義務付けているが、更衣の場所・時間あるいは方法を定めていないので指揮命令下ではない。従って労働時間ではない。

組合：就業規則で制服を義務付けているのだから更衣時間は労働時間だ。対立。

規程の訂正は訓練で行え！

組合：乗務員の規程の訂正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とせよ。

会社：余り時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能だ。

組合：そもそも余り時間はない。できない。まとめた時間が必要なんだ。

会社：余り時間で十分できた。

組合：本当なのか。嘘言うな。新幹線はiPadが導入されているが、今後は規程の訂正などはなくなると思うが、iPad導入に対して何を入れるのかも決まっていない。全くプログラムない。どうなっているのか。

会社：現在試行錯誤中だと思う。

組合：予めプログラムはあるだろう。在来線も導入されているが、新幹線でできないわけがない。在来線の2度のパスワード入力解消すること。

会社：意見として聞いておく。

シーツ交換は業者に！

組合：休養室のシーツ交換だが、関係会社で行うこと。休養時間が取られる。関係会社でできないようなら、労働時間として前後5分前を付けるとか、方策としてシーツを部屋にあらかじめ配布するとか。休憩時間を適切に保つために必要である。15分や20分前に起きている。労働時間を付けるか業者にやってもらうかのどちらかだ。

会社：シーツを置くというのも手間だ。

組合：そのくらい金をかけてもおかしくない。

会社：みんなできることをやってもらえばいい。

組合：対立。

出向者にもシニア契約社員制度を適用せよ！

組合：シニア契約社員制度について、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。

会社：出向先会社までその対象にする考えはない。

組合：出向社員への差別を確認する。出向先会社に積極的に働きかけろ。対立。

窓口回答はやめて団交を開催せよ！

組合：組合から団体交渉開催の申し入れがあった場合、窓口回答はやめて、団体交渉に応じろ。窓口回答ばかりで労使協議軽視だ。お互いの議論すらできない。

会社：協約に定める通り、労働協約250条に照らして団体交渉開催するものは行うし、他方で経営協議会や業務委員会など協約に基づいてやっている。

組合：業務委員会は会社が招集したときの説明だけだ。

会社：そのようなことはない。地方では議論している。

組合：本部・本社では1回も開催されなかった。JR東海ユニオンは、JR東海労が申し入れている内容も団体交渉をやっている。組合は労働条件に係る申し入れを出しているのだから、団体交渉をやるべきだ。

会社：労働協約39条に基づいて、労働条件の基準に関することなど我々は誠実、適正に対応していく。

組合：労働条件の申し入れに対して団体交渉をすること。対立。

1 人でも組合掲示板を設置せよ！

組合：1 名でも J R 東海労組合員がいれば組合掲示板を設置すること。労働協約 16 条には、会社が設置は 5 名、撤去は 1 名ということは謳っていない。

会社：組合掲示板の設置については、以前から 5 名以上、撤去は 1 名とお伝えしている。これは他の組合にも伝えている。労働協約に書いてある、書いていないというのは、そもそも便宜供与というのは会社が業務に使用するもので、それを組合活動のために便宜的に貸しているものだ。貸与する基準は会社の裁量の中で決めている。労使で議論して決める類いのものではない。

組合：労働協約 16 条に、宣伝や報道、告知という言葉を使っている。J R 東海労の主張は掲示によって、組合員にとってみても、他労組の組合員も、会社も分かる。そういう趣旨で、宣伝や報道、告知というものがある。労働組合活動としての 1 つのツールだ。従って、組合員がいれば掲示板を設置すべきである。1 名でも撤去するなということである。

会社：宣伝とかの主張はご理解するが、あくまでも組合掲示板は会社として一定の設置基準を設けている。

組合：5 名とか 1 名は変えない。昔は 3 名ということもあった。

会社：J R 東海労だけというわけにはいかない。

組合：どの組合も 1 名とすれば良いのではないか。

会社：基準については、会社が責任を持って決めるものである。

組合：対立。

3 月 13 日までに回答せよ！

組合：3 月 13 日までに回答を行え。会社は回答の日程を考えているのか。

会社：日程については、これまでの議論を踏まえて、検討してしかるべき時期に回答する。

組合：ベア 12,000 円、定期昇給は逡減を廃止して乗数 $4 \times 1,500$ 円、夏季手当 3.5 ヶ月 + 10 万円、専任社員 + 5 万円の満額回答とすること。最後に調整手当を上げるというのはあるのか。

会社：昨年、地域間格差を縮小して是正する観点から、東京・大阪地区以外を上げて差を縮小した。方向性としてその差を拡大させていくという考えはない。

組合：まずベアを 12,000 円上げること。調整手当は、全体的に上げろということだ。

以 上