

2019年

12月1日

第419号



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

J R 東海労働組合

発行人 木下 和樹
編集人 高山 浩

他労組先行妥結後の回答引き出す!

新幹線定期通勤問題 単身赴任者に社宅または寮、別居手当を支給

「新しい人事・賃金制度等」の見直しの一つである新幹線定期券(フレックス)の導入について、定期券代が標準報酬月額にカウントされるため社会保険料等の増加や、専任社員では高年齢雇用継続基本給付金の減額または給付停止となる問題が発生しました。

雇用継続基本給付金は、60歳以上の賃金が60歳に到達する前6ヶ月間の平均賃金と比較して75%未満になる場合、最大で賃金の15%が国から支給される制度です。多くの専任社員が、60歳以降の賃金が61%以下になるため最大の15%が支給対象となります。

本部は基本協約・協定改訂交渉で、モニター制度とフレックスの選択制を要求しましたが、第7回団体交渉で会社は、社会保険料の増額や雇用継続基本給付金の減額または給付停止についての認識がありながら、要求に応えませんでした。

本部は11月1日、『申第16号』で解明要求を出し、11月21日に団体交渉を開催しました。そこで会社からの回答で、「100km以上の距離で新幹線定期券になったこと

で、高齢者雇用給付金・在職老齢年金が減額することを理由に単身赴任を希望するならば、社宅または寮を提供し別居手当を支給する」「新幹線定期

3.0ヶ月は社員の苦勞に答えていない! 不満を表明し年末手当妥結

本部は11月14日、2019年度年末手当交渉について会社に妥結を通告しました。

11月6日に会社が出した回答には、組合員・社員から多くの不満が出されました。本部は回答の撤回を求めて最後まで粘り強く交渉を重ねてきましたが、JR東海ユニオンの低額要求即日先行妥結という否定的な状況の中で、これ以上の前進は困難と判断しました。

本部は10月4日、『申第11号』として、3.5ヶ月分の年末手当支給、また専任社員にプラス5万円の支給、不当なボーナスカットをやめること等を会社に申し入れました。これに基づき団体交渉を10月24日と11月1日に開催しました。

会社は「期末手当は、世間相場、将来展望等も加味し総合的に勘案しながら決定していくものであり、短期的な動向ではなく、長期的に安定支給することが大事であると

券で非課税額を超える社員が、2019年10月1日から2020年9月30日までの間に単身赴任を希望するならば、社宅または寮を提供し別居手当を支給する」という措置を実施する回答を引き出しました。

『業務速報No.1177』
【関連記事4面】

考える」と等と、支給を抑制するための理由を主張しました。

本部は、「8期連続の過去最高益は、GW10連休輸送、ラグビーワールドカップ輸送、自然災害への対応等、組合員をはじめとする社員の苦勞の賜である。要求の通り年末手当を支給すること、その苦勞に答えるというものである。3.5ヶ月分を出せない理由は何も無い」「昨年と比べて、業績の向上、社員の努力、家族を含めた会社への協力等など、昨年以上の月数は当然であり、現場社員の苦勞は十分3.5ヶ月に値する」と主張し、満額回答を強く求めました。

さらに、組合員が納得しない不当なボーナスカットを行うことはJR東海労への不当労働行為であり、恣意的なボーナスカットを絶対に行わないよう通告しました。

会社は11月6日、第3回団体交渉で、「年末手当の安定的支給ベースである2.9箇月分に0.1箇月分を上積みし、3.0箇月分支給する」と回答しました。本部はこの回答に対して、社員の苦勞に全く答えていないことと抗議し持ち帰り検討に『申第18号』で3.5ヶ月分と専任社員にプラス5万円の年末手当支給の再申し入れを行いました。

第33回定期中央委員会のお知らせ

2020年2月11日(火・祝) 12:00より
名古屋市「ワークライフプラザ れある」

※『指令第1号』を参照して下さい

た。

『申第18号』に基づく団体交渉は11月13日に開催し、本部は「会社回答に現場社員は落胆している。その気持ちを真摯に受け止めるべきだ。過去最高益、社員や家族の苦勞に答えないで、『業務に一層精励すること』を強く期待する」という会社の考えは社員に通じない。社員に伝えなければ数字で示せ」と、3.0ヶ月の回答の撤回と支給の上積みを追及しました。

しかし、会社の考えは何ら変わらず、「撤回する考えはない」と極めて不誠実な姿勢に終始しました。本部は対立を確認し持ち帰り検討としましたが、同日、持ち回り執行委員会が集約することを確認しました。



年休権共同本人訴訟第1回口頭弁論 原告4名が堂々と意見陳述!

大阪運輸所分会組合員3名が原告となつて闘っている年休権共同本人訴訟の第1回口頭弁論が11月6日、大阪車両所分会・柳楽関さんが原告となつて闘っている同裁判の第1回口頭弁論が11月28日、それぞれ開廷され、4名は堂々と意見陳述を行いました。以下、陳述書全文です。

柳楽 関さん



私は本件当時、JR東海労働組合新幹線関西地方本部の副委員長をしており、会社との交渉や、苦情処理会議の組合側幹事を務めていました。その様な関係もあり、組合員が出席しているSEKという関連会社との団体交渉に団体交渉委員として出席することになっていました。

団体交渉の開催日は6月4日でした。ところが私は、団体交渉の開催日を6月6日だと勘違いをして、年休の時季指定を行っていませんでした。すると、6月分の年休の申し込みが終了した5月20日以降に、私は戸塚助役から「追加的年休はないですか」としきりに打診を受けました。また、「組合の行事で休む日はないですか」とも聞かれました。しかし、私は何のこともわからず、「別

ないよ」と答えていました。ところが5月25日、浦谷書記長からのメールで、私はSEKとの団体交渉の開催日を勘違いしていることに気付きました。そして、なぜ戸塚助役がしきりに追加年休を打診していたのかの理由がわかりました。戸塚助役は6月4日に開催されるSEKとの団体交渉に、私が出席することを事前に連絡を受けていて、私が6月4日に年休を申し込むことを見越して準備をしていたものの、6月4日に年休の時季指定をしなかったことから、しきりに打診をしていたのです。

そこで私は、6月4日の年休を5月27日に請求しました。そして、年次有給休暇申込簿に記載した直後に、庁舎4階詰め所で戸塚助役に発給の如くを尋ねました。すると、戸塚助役は親指を立てて、とても嬉しそうに「年休OKです。出ます。枠が取ってありました」と、回答しました。そこで私が「凄いですね」と言ったら、「そうでしょ」と、ドヤ顔で答えました。その場には多くの社員がおり、この二人のやり取りを聞いていました。

ところが、前日の6月3日になり戸塚助役と佐々木助役の二人が神妙な顔つきで現場詰所にいた私の前に現れ、「6月4日の年休は出ません、申し訳ありません。」と言いつつ深々と頭を下げました。そこで私は、「出ると言ったやないですか、再考して下さい」と言いました。それにしても、これまで会社が時季変更権を行使する際に、この様に、わざわざ現場詰所まで、しかも二人で下りてきて、本人に年休が出ないことを伝えることなどはありませんでした。普段は、あくまでも日給の負担分担当が当日のたいい昼休憩の前後に発表になります。その分担当を見て年休が発給されているのか、いないのかわかることになり、だから、現場詰所は異様な雰囲気になりましたし、後から何人かに「戸塚助役と佐々木助役は何で頭を下げていたのか」と聞かれました。

そして、勤務終了前には、庁舎4階の企画科カウンターの前で、戸塚助役に再考を質したところ、「突発休が発生した」「年休は出ないが午後半休は出る」と言ってきたので、「それなら、

午前中だけ内勤の人を使えばいいではないか」と助言しました。すると戸塚助役は、「内勤者は追加年休の社員には充当してこなかったから、前例がないからダメです。」「内勤の社員は突発休のみ対応しています。」「そういうフオーマットもあります」との回答に終始しました。その結果6月4日の年休は取得できず、団交にも出席できませんでした。

5月27日に戸塚助役が言った「年休OKです」という回答は、私に対して、年休を間違いないで発給するという約束です。つまり、私が請求した6月4日の年休は、5月27日に確定しているのです。今後、会社にこのような不法行為を繰り返させないためにも、公平で公正な判決をお願いします。

山本 圭一さん



原告の山本です。私は、昨年11月25日の12月勤務指定発表で、原告今田と同様に年休請求していた12月21、22日を一方的に休日出勤に指定されてしまいました。

実は前段、原告今田は12月21、22日が休日予定だったので、勤務作成責任者である舟橋運輸科長に、「山本を12月21、22日休日勤務させるつもりなら、私が代わりに仕事をします」と、山本を休ませて下さい。」と申し出てくれたので、駄目だと断られていました。

会社は、休日勤務指定日は公休・特休日なので年休の取り扱いは出来ないのに、「休日勤務指定した日は労働義務のある日だから年休の時季指定が出来る。」との態度でした。したがって私は、どうしても両日を休みたかった。その意思表示として12月6日に追加年休の請求をしました。

しかし、これまで休日勤務指定が解除されたこととはなく、休日にしてもらえる様子もなかった。で、その期間に計画していた事を全てキャンセルせざるを得ませんでした。ところが、直前になって両日の休日勤務が公休・特休の「休日」に変更されたのです。これで大坂第二運輸所では、一旦休日勤務指定されたら外されたことはありませんが、この扱いは私が初めてで、非常に驚くと共に家族にどう話してよいか困りました。

また、私が時季指定した年休はどうなったのでしょうか? 「時季変更」されたのでしょうか? 原告今田には、年休請求をしている日を休日勤務日に指定し、休日勤務をさせ、原告浦谷の場合、休日勤務指定日に追加年休を請求したら、その休日勤務指定日を休日ではなくわざわざ労働日に変更し、その上で年休を付与しているのです。

会社はこのように、私たち原告3名が行った年休の時季指定に対し三者三様のバラバラの対処を行っているのです。

私は休日勤務そのものに反対しているわけではありません。会社には会社の社員に休日勤務をさせる理由はあると思います。しかし、社員にも都合があるのです。だから、双方が調整しながらやる必要があります。それを一方的に休日勤務指定しようとするのはいくらも世間が許せないのです。世間の会社はどうでしょう。か。当たり前の事ですが、本人に休日勤務の同意を求めて行っているのではないのでしょうか。

私は、このような会社の年休や休日の取り扱いはおかしいと思います。そのような思いで本裁判を訴えたのです。是非、明確な判断をお願いします。

今田 昌二さん



今日は、意見陳述をする機会を与えて頂きありがとうございます。

私は、昨年11月10日発表の12月の休日予定表に12月17日、18日が出勤(乗務)になっていたので、その両日に年休の時季指定を行いました。

そして、現場の勤務担当の責任者である舟橋運転科長に対して、両日はどうしても休みたかったので、年休の時季指定したことを、「休日出勤」を入れないように言いました。

すると「年休は順番が良かったら出ることもありません」との返答でした。また、この「年休の時季指定は、休日出勤を断る正当な理由にならないのですか?」と聞くと、舟橋運転科長は自信がなかったのか、もともと聞き取りにくい声で「なりません。年休は順番が良かったら出ることもありません。」「との答えでした。

私は、このような舟橋運転科長の回答には納得

いきませんでした。

しかし、11月25日発表の勤務指定表で、12月17、18日は「公休・特休」で、かつ「休日出勤」に指定されていた。再度、舟橋運転科長に「年休請求した日を休日にし、さらに休日出勤にするのはおかしい。」と抗議し、「この両日の勤務認証は何ですか?」と聞くと、「408行路・第二勤務公休・特休」と就業規則になり意味不明な回答でした。また、「時季指定した年休はどうなるのか?」に対しては、「勤務の5日前です。順番が良かったら出ることもありません」と、私の「年休権」に対し明確な回答はまったく得られませんで

した。私は、要員操配との関係で年休が「承認されず」、その日が出勤日になることは理解できません。しかし、何故、年休請求している日を休日にするのでしようか? 単なる通常の出勤日にし、わざわざ休日出勤日にする必要はないと思いません。

今回の私や山本原告の年休請求への会社の取り扱いには、まったく納得出来ません。会社は、労働者の年休権を軽視し、意図的にやっているのではないかと思いません。

私は、どうしても両日

を休みたかったので、再び年休の時季指定を行いました。しかし、休日出勤指定は解除されず、「休日出勤」を強要されることになりました。私の年休はどうなったのでしょうか? 時季変更されたのでしょうか? 明確にしてほしいと思います。

一般的に「休日出勤」は、多くの会社で行われていませんし、JR各社でも行われています。しかし、他のJR各社では本人の同意のうえ休日出勤を指定しています。一方的な休日出勤指定をしているのはJR東海だけです。このような休日出勤指定をするから年休権に對しても蔑ろにするのです。その様な会社を許せません。

公平・公正な判決に至るご審議を宜しくお願いします。

浦谷 幸二さん

浦谷 幸二さん



今日は意見陳述の機会を与えて頂きありがとうございます。会社は、2019年3

月14日、15日の「公休、特休」であった私の休日に対して一方的に休日勤務を指定しました。

この休日勤務の指定に際し会社は、事前に私に打診し承諾を得ようとはしませんでした。私は、この2日間の休日はどうしても休みたかったので、年休の請求でその意志を示すと共に、苦情申告により休日勤務の撤回を求めました。そして、会社がより休日勤務指定を撤回しやすいようにするために休みたい理由も伝えたい方がいいと思

い、14日に組合行事があることを「会合等出席届」を提出し伝えました。本来、休日なので、会社が休日勤務指定さえ取り消せば私は休むことが出来ました。しかし、何と、舟橋運転科長から、「3月14日と15日を年休にするため、14日の公休を19日に、15日の特休を24日に変更をする。」との話があったのです。私は、14、15日をそのまま「公休、特休」の休日にすべきだと抗議しましたが、受け入れてくれませんでした。

会社は、労基法39条に定められた年休の取り扱いを無視し、「休日勤務日」は、労働義務のある日だから年休の時季指定が出来ると言っています。

しかし、実際には今述べたように会社は、「公

休、特休」の休日であった14、15日を一旦労働日(勤務日)に変更し、その上で、労働日(勤務日)である14、15日に年休を付与しているのです。このことを見れば会社の言っていること、行っていることがデタラメで、年休が休日に取得・付与できないことが理解できると思います。

年次有給休暇は、労働者の権利であり、会社から与えられたり享受するものではありません。会社のこのような取り扱いは、私や今田、山本原告の年休権に対する侵害です。

私は、人間の持つ権利を会社から奪い返す気持ちで裁判に訴えています。公平・公正な判決を宜しくお願いします。ありがとうございます。

川本さん怒りの控訴!



東京第一運輸所分会の川本正行さんが2017年夏のボーナスを不当にカットされたとして争っていた裁判で、東京地裁は不当判決を言い渡しました。川本さんは10月29日、不服として東京高裁に控訴しました。

ストップ・リニア! 訴訟第16回口頭弁論が10月11日、開廷されました。意見陳述を行った関島弁護士は、大井川の水問題について「南アルプストンネル内湧水のポンプアップは、静岡県の広域水道企業団の試算では毎秒0.7トンの水を揚程130m揚水する電気代だけで年間1兆7,520億円かかるとすると、毎秒2トンの湧水では年間5兆円程という途方もない金額になり、参加人(JR東海)が破綻し、負担

リニア南アルプストンネル工事湧水問題
ポンプアップ電気代は
5兆円!

大井川への導水路で流した場合、湧水地点から大井川への合流地点までの区間は、水が枯渇するため、貴重な動植物が死滅し、生態系が大きく破壊される懸念があります。

梨県に流失します。しかも、その3割の流失分を新たな導水路で流そうとしても、畑雑山断層を通らざるを得なくなり、畑雑山断層の破碎帯からの湧水がさらに輪をかけて、導水路の建設は工学的に困難です。

「新しい人事賃金制度等」の見直しは、 まだ解決すべき課題山積 解明申し入れ提出!

すでに10月より実施されている「通勤手当の改正」について、新幹線利用特認制度や職務乗車証で通勤している社員、特に専任社員の生活に大きな影響を与えることから、本部は11月1日、「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する解明申し入れ(『申第16号』)を提出し、団体交渉の開催を要求しました。以下、申し入れ内容です。

1. 標準報酬額の算出について

(1) 標準報酬月額によつて保険料が決定する社会保険の種類を明らかにすること。

(2) 標準報酬月額の算出方法、および標準報酬に含まれる賃金の種別(基本給、手当等)を明らかにすること。

(3) JR、私鉄、バス等の公共交通機関で通勤している場合の通勤手当金額の算出方法を明らかにすること。

(4) 新幹線利用特認制度で通勤している場合、および職務乗車証で通勤している部分は通勤手当が支給されないが、標準報酬の算出にあたって通勤手当相当額についてどのような取扱いを行っている

のか明らかにすること。
2. 高年齢雇用継続基本給付金について
(1) 60歳到達時点の「賃金」とは何か。およびその算出方法と含まれる賃金の種別(基本給、手当等)について明らかにすること。
(2) 60歳到達時点の「賃金」に通勤手当が含まれる場合は、その算出方法を明らかにすること。
(3) 新幹線利用特認制度で通勤している場合、および職務乗車証で通勤している部分は通勤手当が支給されないが、60歳到達時点の「賃金」に通勤手当相当額が含まれるのか明らかにすること。
(4) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、「賃金額」が大幅に増額するために高年齢者雇用継続給付金が支給されなくなることを想定されるが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

3. 所得税について
(1) 会社が所得税の源泉徴収のために申告している給与収入、給与総額に含まれる賃金の種別(基本給、手当等)を明らかにすること。
(2) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、通勤手当月額が非課税限度の15万円を超える、税金の負担が増えることが想定される。会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。
(3) 通勤手当が給与収入、給与総額に含まれるとすると、新幹線利用特認制度が廃止された場合、標準報酬月額が増えることによる通勤手当の上昇、給与収入、給与総額が増加することになる。公営住宅への入居条件やその他福利厚生への制限等の発生が想定されるが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

総額に含まれる賃金の種別(基本給、手当等)を明らかにすること。
(2) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、通勤手当月額が増えることによる税金の負担が増えることが想定される。会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

4. 在職老齢年金について
(1) 在職老齢年金の支給に際して標準報酬月額相当額の算出が必要になるが、標準報酬月額相当額に含まれる賃金の種別(基本給、手当等)を明らかにすること。
(2) 新幹線利用特認制度が廃止され新幹線定期券による通勤となった場合、標準報酬月額が増えることによる通勤手当の上昇、給与収入、給与総額が増加することになる。公営住宅への入居条件やその他福利厚生への制限等の発生が想定されるが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。

台風19号の計画運休の問題で本部は、10月24日「台風19号接近に伴う計画運休実施に関する申し入れ」(『申第14号』)に引き続き、11月1日、同(2)(『申第15号』)および、同(3)(『申第17号』)を提出しました。内容は、以下の通りです。
1. 10月12日が日勤行路の乗務員に対して、一年休か特休で休んで下さ

るが、会社の認識と補償等の考えを明らかにすること。
2. 11日が泊行路の乗務員に対し、11日分の行路途中で勤務を打ち切つて勤務終了とした場合の労働時間の考え方を明らかにすること。
3. 在来線乗務員職場で、12日が泊行路の乗務員に対し、出勤後運転士

台風19号 計画運休に伴う勤務、災害対策 追加申し入れを行う!

は点呼時間のみ労働時間とし、車掌は30分を労働時間とした根拠を明らかにすること。
4. 12日泊勤務の新幹線乗務員に対し、自所に宿泊した乗務員には1時間労働時間(待機時間)とし、ホテルに宿泊した乗務員には労働時間を認めなかったのは事実か明らかにすること。また事実であればその取り扱いの根拠を明らかにすること。
5. 13日出勤で前泊するためには相当時間的余裕を持つて職場に来た乗務員に対し訓練を受けることを認めた。訓練を受講した場合の労働時間の考え方を明らかにすること。休日を受講した場合、11日泊勤務で11日のうちに勤務終了し13日出勤の場合について明らかにすること。
6. 「台風19号に伴う勤務の取扱について」と題する文書が10月25日付で東京及び大阪の各運輸所で掲示された。この文書の内容について以下の通り明らかにすること。
(1) 未だに10月11日、12日、13日の勤務が確定していない社員がいる。掲示以前の問題として、【就業規則第7章 勤務 第2節 始業及び終業の時刻 第(変更の事前周知)第

58条 始業及び終業の時刻を変更する場合は、速やかに関係社員に周知する。】に反しており、速やかに勤務が確定していない社員個々の勤務内容を明示すること。
(2) 「労外」とは「労働外時間」を略した標記だと考えるが、「労外」の概念と就業規則のどこに定めてあるのか明らかにすること。
(3) 計画運休により労働しなかった時間は特段指示がない限り「労外」となる就業規則上の根拠を明らかにすること。
(4) 「特段指示がない限り」の「特段の指示」とは何か、具体的に明らかにすること。
(5) 「行き先地または途中において泊数が増加した場合」は就業規則第93条第2項を適用するということ。2日目(12日)に業務又は待機を命じたこととなるが、会社の見解を明らかにすること。
(6) 2日目(12日)を「7時間勤務したものとする」の7時間は、月間積算の対象になるのか明らかにすること。

1. 台風15号、19号と短期間のうちに猛烈な台風が日本列島に襲来し、特に台風19号が接近、上陸した10月12日

は極一部の列車を除き、全面運休という大規模な計画運休となった。計画運休実施で浮き彫りになった今後の課題について明らかにすること。
2. 猛烈な降雨により計画運休を計画せざるを得ない状況では、鉄道施設の浸水被害も予想される。台風19号襲来によりJR東日本の長野新幹線車両センターに留置していた車両が水没した。
報道では、「国土交通省が全国の新幹線車両基地と留置線計28カ所のうち16カ所で、全てが一部が浸水想定区域内にある」と明らかにした。また、国土交通大臣が衆議院国土交通委員会「浸水の影響の大きさや、対策の有効性などについて鉄道事業者に検証作業をさせている」と述べている。この報道に関して、JR東海管内の新幹線車両基地及び留置線の浸水リスクを明らかにすること。
3. 報道では、「JR東海が東海道新幹線の車両基地などの浸水対策を強化する方針を発表した」とされている。この報道が事実だとすれば、想定している被害、具体的対策、対策完了までの期間、対象基地等を明らかにすること。