

2020年
4月1日
第425号



JR東海労



〒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

JR東海労働組合

発行人 木下 和樹

編集人 高山 浩

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

2020春闘、コロナ等を理由に昨年より賃上げ抑制



大いに不満を表明し妥結

本部は3月19日、2020年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求についての交渉を集約し、会社に対し妥結を通告しました。

本部は2月12日、2020 J R 総連春闘勝利に向けて、基本給の一律6、000円引き上げ、定期昇給制度の是正、夏季手当の3.5ヶ月分支給などを柱とする要求を『申第22号』で会社に提出し、2月18日の第1回団体交渉から、再申し入れを含め7回の団体交渉を行いました。

本部は、「会社は、令和元年度第3四半期決算において過去最高益を計上した。それは、安全・安定輸送を遂行し、計画運休など不条理な会社施策にも協力した組合員をはじめ、現場で働く社員が苦勞した結果である。その労働力に対して、要求通りに賃金を引き上げることや、夏季手当の支給、専任社員や出向会社も含めた労働条件の改善は至極当然のことである。また、『新しい人事・賃金制度等』の見直しは実質労働条件の悪化であり、その改善を強く求める」と会社を追及し、満額回答を求めて職場の団結を背景に闘ってきた。

しかし、会社は「6年連続でベアを実施し、これ以上賃金を改善する必要性は見出せない。人事・賃金制度等の改正で諸手当等の労働条件はより高い水準になる。新型コロナウイルスの影響について注視する必要がある。夏季手当は慎重な判断が必要」と、組合と対立する姿勢に終始しました。

3月13日の第6回団体交渉で、会社は「35歳ポイントの基準内賃金を定期昇給額分とは別に800円(0.25%)引き上げる。夏季手当については支給月数を2.95ヶ月とする」と回答しました。本部は「要求とは大きな隔たりがあり、新型コロナウイルスの渦中に職場で苦勞している組合員はもとより、社員の気持ち踏みにじるもので認められない」として、同日、

規程の訂正は無理！ 静岡地本が労基署に相談

静岡地本組合員6名は1月、規程の訂正を労働時間内で行えないため、規程の訂正に要した時間を超過申請しました。しかし会社は、超勤と認めなかったため、6名は苦情申告を行いました。

静岡地本と静岡支社との苦情処理会議が2月28日開催され、3時間に及ぶ議論を行いました。対立を確認し終了しました。

静岡地本は3月17日、静岡労働基準監督署に出向き、規程の訂正における職場の実態について相談しました。地本は「頻繁に掲示によって規程の訂正の指示があり、確認の押印をして、始業前や

終了点呼後に自己の時間で期間内で訂正を行った後、指導助役が訂正した箇所を確認をしている。訂正に20、30分を要する場合もある。行路中の労働時間内での訂正は無理である」と説明しました。

一方、会社の見解は「所定の労働時間の範囲で十分対応が可能である」と、組合と会社では大きな乖離があることを説明しました。

労基署では、監督官を含めた3名が好意的に対応して頂き、「サービス労働の疑いはあるが、本日は相談を受けるに留める。場合によっては調査に入ることもあり得る」との返答がされました。

『申第29号』で再申し入れを行いました。3月18日、再申し入れに対する団体交渉を開催し、回答の撤回を強く迫りました。しかし会社は、「これで十分だ」などと態度を変えませんでした。

本部は3月19日、第11回中央執行委員会で議論した結果、J R 東海ユニオンの即日先行低額妥結

た。本部は、会社の姿勢に抗議し、全ての項目で対立を確認し、持ち帰り検討としました。

本部は3月19日、第11回中央執行委員会で議論した結果、J R 東海ユニオンの即日先行低額妥結

をはじめ、他の労組も妥結している状況から、これ以上の前進は困難と判断し、2020年度賃金引き上げ、夏季手当交渉について妥結することを確認しました。

ベア配分は一律に実施せよ！ 新賃金配分に関する申し入れ提出

本部は3月24日、2020年度新賃金配分に関する申し入れ(『申第30号』)を会社に提出しました。

この間会社は、ベア配分を低い等級は薄く、高い等級は厚くするとい

う、等級別に差を付けてきました。そのため、J等級など若い年齢層とL等級の管理者とでは、格差が年々拡大してきました。また、昇格試験に合格した社員が優遇されて

本部はそのような実態を踏まえ、申し入れ内容は「賃金引き上げ分の800円は、全組合員(専任社員を含む)一律に、全てを基本給に配分すること」を要求しました。

川本さんボーナスカット

控訴審判決

川本正行さんのボーナスカット裁判控訴審の判決が3月19日行われ、東京高裁は、地裁の不当な判決をそのまま鵜呑みに



川本さんは、2017年夏のボーナスをカットされました。川本さんは、何度も管理者から執拗に添乗され、会社がボーナスカットの理由とした「非違行為」は、身に覚えがないことばかりでした。証拠品とされるべき「手控えメモ」はシュレツダーで廃棄したため存

国と会社による事実の歪曲を許さない！ 水野裁判A第4回口頭弁論

水野さんが国を相手取り訴えている行政訴訟(通称「水野裁判A」)第4回口頭弁論が3月26日、東京地裁で開かれ、新型コロナ対策による傍聴制限の中、新幹線地本、本部、各分会の代表者が傍聴で参加しました。

て反論を行いました。裁判終了後の報告集会では、弁護士から「国と会社による事実の歪曲を許さず最後まで闘う」と連帯の挨拶があり、水野さんは「行政裁判と民事裁判を仲間の支えによりしつかり闘う」と力強い決意を表明しました。

在していません。川本さんは「手控えメモの廃棄は、『桜を見る会』の参加者名簿をシュレツダー

年休裁判

主張・立証に向けた書面提出

年休裁判(東京)の原告6名は3月23日、「原告の今後の主張・立証の予定について」の書面を弁護士を通じて、東京地裁に提出しました。以下、概要を列記します。

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

したのと同じで、都合の悪いものは隠蔽する体質は会社も政府も同じ」と訴えていました。

(5) 二暦日にわたる勤務の2日目には、年休を認めないことを原則としていること。

2 適法な時季変更権行使ではないこと

(1) 主張立証責任 (2) 労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮を行っていないこと。

使用が労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に

労働者に対する年休権についてまったく無理解であり、労基法39条の法意を無視し、独自かつ独自の見解のもとに年休問題を扱っている場合には、そのような認識や姿勢自体が検討の対象として摘出され論じられなければならないと考える。そのような使用者は、そのような独自の善悪の見解、姿勢をもって、労働者の年休問題に