

2020年
5月1日
第426号



〒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 jrroukairou@yahoo.co.jp

J R 東 海 労 働 組 合
発行人 木下 和樹
編集人 高山 浩

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

賃金格差の壁、今年も改善ならず 2020年度新賃金配分交渉を集約

本部は4月13日、2020年度新賃金配分交渉を集約し妥結を通告しました。
4月1日に開催した第1回団体交渉では、「令和2年4月1日現在の35歳ポイントの基準内賃金を、標準乗数4相当の定期昇給額分とは別に800円(0.25%)引き上げる」とした新賃金回答に対し、本部は「賃金引き上げ分の800円は、全組合員(専任社員含む)一律に、全てを基本給に配分すること」と主張しました。

本来ベースアップとは、物価上昇、生活向上のために賃金を底上げするものであり、等級によ

って格差を付けるべきものではないからです。会社は、「議論の上で決めていく」としつつも「新賃金交渉時に明らかにした考え方を踏まえ、当然ながら努力した者が報われるという新人事・賃金制度の主旨に則って賃金引き上げ分を基準内賃金に配分する考えである」とし、一律に配分することを明らかにしました。

このような会社の姿勢に対し、本部は「ベースアップと賃金制度は切り離すべきである。会社の言うような配分を行えば、賃金格差が拡大するだけである。特に新型コロナウイルスによる被害

が拡大する状況で、全社員は等しく危険な状況に晒されながら列車の運行を遂行している。このように格差は全くないし付けるべきではない。賃金引き上げ分800円は、全組合員はもとより、全社員一律に基本給に配分すべきだ」と強く迫りました。
会社は4月8日、第2回団体交渉において、「社員及び専任社員の基本給に等級及び区分に応じて額を加算する」と「令和2年度賃金改訂について」の回答を行いました。
本部は、「組合が要求した一律の配分となっていない。格差がさらに広がることとなった会社回

加算額(ベア)および昨年度との対比

一般社員

等級	2019年度	2020年度	昨年度比
J1	1,000円	600円	-400円
J2	1,100円	600円	-500円
J3	1,100円	700円	-400円
S1	1,200円	800円	-400円
S2	1,300円	800円	-500円
S3	1,400円	800円	-600円
C1	1,500円	1,000円	-500円
C2	1,500円	1,000円	-500円
L1	1,800円	1,100円	-700円
L2	1,900円	1,200円	-700円
L3	2,000円	1,300円	-700円
L4	会社が別に定める	会社が別に定める	
L5	会社が別に定める	会社が別に定める	

専任社員

I	1,200円	500円	-700円
	1,100円	400円	-700円
II	1,300円	500円	-800円
	1,200円	500円	-700円
III	1,300円	700円	-600円
IV	会社が別に定める	会社が別に定める	
V	1,100円	400円	-700円

昇格時昇給額(一般社員)

J1→J2	9,500円
J2→J3	10,000円
J3→S1	19,000円
S1→S2	10,000円
S2→S3	10,500円
S3→C1	20,100円
C1→C2	10,500円
C2→L1	42,100円
L1→L2	13,700円
L2→L3	19,000円
L3→L4	会社が別に定める
L4→L5	〃

※医療社員は省略してあります

答は、現場で働いている社員の気持ちを踏みにじるものであり、この回答には納得できない」と会社回答に対して不満を表明、対立を確認し、持ち帰り検討としました。
ベースアップを新人事・賃金制度に則って配分するというやり方では、賃金格差がますます拡大していきます。昇進試験など、努力しても合格するわけはありません。さらに、新型コロナウイルスによる危険な状況の中で必死に働く者に対して差を付けることなど許せません。これでは働く意欲が喪失し、職場でのお互いの信頼感が損なわれ、安全を阻害することに繋がりがありません。
今次配分交渉では、一律配分はもとより、現状を乗り越えていくために、組合員をはじめとする現場社員に対する会社の姿勢についても追及してきました。しかし、会社の居丈高な姿勢を崩す

学校別初任給額

学校別	等級	初任給額
大学院	S1	247,300円
大学	J3	217,200円
短期大学・高等専門学校(就業年限2年以上の専攻科に限る)		
短期大学、高等専門学校	J2	197,400円
専修学校(高校卒業を入学資格とする就業年限2年以上の専門課程科に限る)		
高等学校、中等教育学校(後期課程に限る)	J1	178,300円

※今年度から調整手当22,000円分が基本給に移行されている

までには至りませんでした。JR東海ユニオンなど他労組が先行妥結する中、残念ながら今交渉におけるこれ以上の前進は難しいと、妥結の判断をいたしました。

社員の健康と利益を新型コロナウイルスから守れ!

連続して会社に申し入れ

社員への不利益扱いを行わないこと!

安倍首相は4月7日、「改正新型コロナウイルス等対策特別措置法」に基づく「緊急事態宣言」を発令しました。本部は「緊急事態宣言」によって、組合員・社員が不利益を被ることがあつてはならないとして、4月8日、「緊急事態宣言」の発令に関する申し入れ(『申第31号』)を申し入れました。以下、申し入れ内容です。

1. 「緊急事態宣言」の発令による会社の対策等は、実施する前に労働組合に説明すること。
2. 「緊急事態宣言」の発令により、会社が行う具体的な対策等を明らかにすること。
3. 社員の勤務について在宅勤務等の実施状況を明らかにすること。
4. 政府が、各鉄道会社に対して減便の要請を検討しているなど報道されているが、会社として減便についてどのような考えているのか明らかにすること。
5. 「緊急事態宣言」の発令により労働環境や労働条件が悪化するなど、組合員・社員が不利益を被ることがないようすること。
6. 「緊急事態宣言」による飲食店、コンビニエンスストア等の閉店や営業時間の短縮等で食事を摂ることが困難になることが想定される。食事の確保が困難な社員について、明らかなにすること。
7. 組合員・社員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合の勤務証明、賃金の取り扱いについて明らかにすること。
8. また、感染した場合の勤務は「障害休暇」とし、賃金が減額とならないようすること。

感染リスクの社員には「危険手当」の支給を!

政府からの「緊急事態宣言」を受け、不要不急の外出を控えることや、「3密」の防止、可能な限りの在宅勤務やテレワークへの勤務体制の変更が要請されています。

しかし、鉄道業においては在宅勤務が不可能な職種・社員が多く存在します。本部は4月16日、このような特殊事情の中で業務を遂行している社員に対して、「新型コロナウイルス感染の危険にさらされながら業務を遂行している社員に対する手当の要求について」(『申第33号』)を提出しました。申し入れ内容は以下の通りです。

1. 在宅勤務あるいはテレワークが不可能な業務に携わる社員に対して「危険手当」を支給すること。
2. 「危険手当」として1労働日につき、5,000円を支給すること。

連続休暇の取り消しを認めよ!

「緊急事態宣言」の発令により、社員が旅行などで申し込んだ連続休暇は無駄に消化されます。本部は4月16日、異常事態という特例として、今年度の連続休暇の取り扱いに

関する申し入れ(『申第32号』)を会社に提出しました。申し入れ内容は以下の通りです。

1. 「緊急事態宣言」の発令を理由に、連続休暇の取り消しを求めた社員に対しては、連続休暇の申し込みの取り消しを認めること。また、認めない理由を明らかにすること。
2. 「緊急事態宣言」の発令を理由に、連続休暇の取り消しを求めた社員に対しては、今年度下期の連続休暇申請を認めること。

運転計画の見直しを労働組合に説明せよ!

会社は4月20日、「新型コロナウイルスの影響による列車の一部運休及び運転計画の見直し」を公表しました。これによると、4月24日から当面の間、全ての臨時列車を運休とし、金子社長は記者会見で「運転士や車掌を在宅勤務させ感染リスクの低減に取り組む」としています。しかし会社は、JR東海労に対して具体的な運転計画の見直しなどについて一切説明を行わないなど、労働組合を軽視しています。

本部は、コロナウイルス感染防止の観点から、全ての職場において可能な限り在宅勤務を行うべきと考えます。また、会社は厚生労働省の要請に従い、妊娠中の女性社員

3. 「緊急事態宣言」の発令により予定していた旅行等が出来なかったにも関わらず、連続休暇を取得してしまつた社員に対しては、本人の希望した時期に、特休・公休を使用して連続休暇を取得させること。
4. 理由の如何にかかわらず、社員が申し込んだ年次有給休暇について取り消しを求めるときは、これを認めること。また「年休の取り消し」を認めない職場があるが、その理由を明らかにすること。

本部は4月23日、「新型コロナウイルスの影響による運転計画の見直し」に関する申し入れ(『申第34号』)を提出しました。以下、主な申し入れ内容です。

1. 「計画の見直し」を、なぜ労働組合に説明しないのか明らかにし、「運転計画の見直し」を具体的に説明すること。
2. 定期列車、臨時列車、季節列車の区分を明らかにすること。
3. 運休となる新幹線と在来線の全列車を明らかにすること。
4. 在宅勤務となる新幹線と在来線の行路および、人数を運輸区所毎に

コロナ感染の危機、3密職場を改善せよ!

運輸所の訓練中止と車両所の点呼改善で前進

明らかにすること。

5. 車両運用および、車両検査計画、業務量の増減にどのように波及するか具体的に説明すること。必要となる車両数が減少するのであれば、検査計画等の見直しを行つたうえで、車両関係社員の在宅勤務の拡大を行うこと。
6. 全ての職場においても、安全を確保した上で業務を見直し、在宅勤務の拡大を行うこと。
7. 在宅勤務が指定された場合は、4月8日に遡って、所定の勤務に就いていれば支給された「夜勤手当」「準夜勤手当」を支給すること。
8. あらためて「在宅勤務」が指定された日に對して、保存休暇の取得を認めること。
9. 厚生労働省は各企業に対して「妊娠中の女性労働者などへの配慮について」として「有給の特別休暇制度の導入」「テレワークや時差出勤の積極的な活用促進」などを実施するよう求めている。会社として上記を実施しているのか明らかにすること。また、実施していない場合は早急に実施すること。

運輸所では訓練が未だに肩が触れ合うくらいの密接、密集した状態で行われていきます。多くの社員から、疑問視する声が上がっています。新幹線地本は3月30日、新幹線鉄道事業本部に新型コロナウイルス感染防止に関する緊急申し入れを行い、その後の4月7日、運輸所の訓練のやり方について、新幹線鉄道事業本部の窓口で抗議と再要請を行いました。その結果、運輸所では訓練が中止されました。

また東京各車両所では、4月1日の総合点呼から、各種唱和について、

全員での唱和を止め代表者だけの唱和に要求通り改善されました。作業検査車両所の総合点呼は、2階の広い講習室で行われ、その後も始業点呼では窓を開け、間隔を空けて整列し、今までより短時間で終了するように改善されました。

一方、大阪交番検査車両所では、総点呼で所長が「コロナウイルスに感染しないように気をつけて」と訓示しつつ、終業点呼で社員を詰めに詰めて、整列させて大きな声で「出勤遅延防止の唱和」を未だにやらせています。