

2020年  
10月1日  
第433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 jrroukairou@yahoo.co.jp

JR東海労働組合

発行人 木下 和樹

編集人 高山 浩

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

## 職務手当改善で前進するも他は全て対立！ 2020年度労働協約改訂などの交渉を集約

本部は9月25日、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善交渉を集約し、改訂新人事・賃金制度以外について妥結を通告しました。

会社は、JR東海労が反対している「新しい人事・賃金制度等の見直し」を、今年4月に一方的に実施しました。案の定、JR東海労が指摘した通り、多くの問題点が浮き彫りになりました。本部は、今交渉の中でもこの制度の改善について会社を追求してきました。

しかし会社は、頑なにJR東海労の要求を拒否しました。その制度の改善を抜きに「新しい人事・賃金制度等の見直し」を認めることはできません。会社は、この制度を締結しない限り、協約は締結しないと明示しました。本部は「新しい人事・賃金制度等の見直し」部分を除いた協約を締結する考えのあることを会社に示しましたが、会社はそのことも拒否しました。本部は、現時点において、これ以上の進展は困難と判断し、労使関係部分のみの労働協約を締結することとしました。

本部は8月6日、新型コロナウイルス禍の状況で大変な思いをして働く社員の切実な声である151項目の要求を提出しました。そして、8月17日の第1回団体交渉から

9月11日の会社回答である第8回団体交渉まで開催し、粘り強く主張してきました。職場の闘いと結合させた結果、会社は、職務手当の支給方法を見直す回答を行いました。これによって職務手当は職名に対して支払われることが明確になりました。

それ以外では、在宅勤務の規定化など9項目が示されましたが、「新しい人事・賃金制度等の見直し」の改善も含めて、いずれもJR東海労の要求

には全く応えないという内容でした。本部は9月15日、再申し入れを行い、9月24日に第9回団体交渉を開催しました。第9回団体交渉では、災害時の会社からの出勤要請に関連する事項について、専任社員の労働、雇用条件、祝日手当、フレックス通勤補助手当等について追及しました。しかし、会社は姿勢を変えることはなく対立で終了しました。

今交渉は、組合員をはじめ職場で働く社員が

新型コロナウイルス禍という状況で、大変な苦勞をして安全・安定輸送を担っている中での交渉でした。本部は、組合員や社員の思いを会社にしっかりと訴えてきました。が、会社は口先では苦勞を認めつつも、実際は何ら組合要求には応えませんでした。

今交渉に対する組合員をはじめ、他労組組合員の皆さんからの支援、激励に対して心から感謝申し上げます。

### 減額する理由はない！ 年末手当3.5ヶ月要求！

本部は9月24日、2020年度年末手当に関する申し入れ(申第15号)を行いました。

コロナ禍の状況の中、組合員・社員は何ら平素と変わることなく、安全・安定輸送を担い、会社を支えてきました。赤字のしわ寄せを、組合員・社員に押し付けてはなりません。

会社は協約改訂交渉の回答時に「赤字決算になるなど過去に前例のない極めて厳しい局面を迎えている。今後一段と厳しい経営環境になること

を覚悟する必要がある」と挨拶しましたが、一方で無駄な投資ともいえるリニア建設の続行や株主配当の増額はもとより、役員手当のほんの僅かな減額などその「覚悟」の程は知れています。

会社には、この間の社員の苦勞によって積み上げられてきた多大な内部留保金があります。夏季手当のように年末手当の減額は認められません。逆に、このような時だからこそ、組合員・社員への期待も含めて年末手当を支給すべきです。

本部は第4回中央執行委員会、以下の通り、年末手当の要求項目を決定しました。

1. 年末手当は基準内賃金と補償措置額の3.5ヶ月分とすること。また、専任社員にはプラス5万円を支給すること。
2. 組合員に対し、不当な年末手当のカットをやめること。
3. 回答は11月4日(木)までに行うこと。
4. 支払いは12月4日(月)までに行うこと。

JR東海には未来はないと直感せざるを得ない▼JR東海労は、この隠蔽を許さず、リニア建設反対の闘いを強化する。

9月10日付『静岡新聞』は、トップ記事で「大井川直下」大量湧水の懸念」と「JR非公表資料に明記」と題し、JR東海がリニア南アルプストンネル工事の関係資料を隠蔽していたことを報道した▼内容は、「涵養された地下水が大量に存在している可能性があり、高圧大量湧水の発生が懸念される」と記されたJR東海の非公表資料が存在することが、9日までに分かった」というもの。また、8月25日の国土交通省専門家会議で、JR東海は資料の提示も説明もなかったというのである▼会社は、約7年間も隠蔽し続け、これを承知で工事を進めようとしていたと思われる。都合の悪いことは公表せず、大井川が涸渇しても関係ないという態度なのか▼本部は9月24日の第9回団体交渉で、この件について追及した。会社は知らぬ存ぜずを押し通した。そして、コロナ禍での経営状況や、仮にコロナが収束しても需要は元通りにならないと言われている中で、会社は「当社は大動脈輸送を担う使命がある。当社は健全経営だ」との一点張り。耳を疑うこの発言に、



# パワハラの実態は消せない！ 水野裁判B 不当判決！

東京地区分会の水野良則さんが、パワハラと出向は不当だとして会社を相手に訴えていた裁判(通称「水野裁判B」)の判決が9月30日、東京高裁で言い渡されました。



内容は「控訴人の請求を棄却する」という不当なものでした。水野さんは、新証拠として音声データを提出したところ、会社側の証言が間違いであることが判明しました。にもかかわらず、東京高裁は、会社の言う通りの主張を採用し、不当極まりない判決を下したのです。

## 発熱、感染等で私傷病扱いは許さない！ コロナ等感染症に関する申し入れ

会社は8月21日に行われた団体交渉の中で、新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、及び罹患のおそれのある場合、私傷病の取り扱いとの見解を示しました。本部は9月2日、新型コロナウイルスに限らず、感染症に対する保障が必要であるとして、新型コロナウイルス等感染症に関する申し入れ(「申第13号」)を提出し、団体交渉の開

催を要求しました。以下、申し入れ項目です。

1. 認識等について  
① 8月15日付で運輸所等に掲出された会社掲示に基づき8月18日から会社が始めた「出勤時の検温実施」は、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策」として始められたものと組合は認識している。この認識に間違いはないか明らかにする

こと。

2. 出勤点呼時、体温に問わず心身状態「良好」な社員であっても「就業不可」とする理由を明らかにすること。
2. 就業規則の解釈について  
① 運輸所等で実施している体温測定結果の「37.5度以上は就労を拒否」の基準としている「37.5度」については、組合としても「JR東海労申第8号」において「37.5度未満であることを確認すること」旨を申し入れているが、労働組合に説明しなかつた理由を明らかにすること。また、検温実施にあたり就業規則のどの部分に該当するのかを明らかにすること。

は「私傷病休暇」と回答しているが、体温が高かつた社員自らが申し出た訳でもないにもかかわらず、「私傷病休暇」と判断できるのかを明らかにすること。

2. 団体交渉時に会社として、37.5度以上の発熱、コロナウイルスに罹患した場合で、年休がない社員の勤務の扱いについては「私傷病である」旨の回答を行った。組合としては本来であれば「私傷病休暇」の扱いとする以前に、最初から「就業制限」とすべきと考えられる。就業規則の何条に基づくものなのかを明らかにすること。
3. 検温は、全社員に実施すること。また、希望者全員にPCR検査を実施すること。
4. 賃金の扱い  
① 「私傷病休暇」とする理由を明らかにすること。

の見解を明らかにすること。

5. 厚生労働省の要請について  
① 厚生労働省の要請では「労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならない」としている。よって、私傷病の扱いは間違いであると考えられる。会社の見解を明らかにすること。
2. 厚生労働省は「就業規則等により各企業において、100分の60を超えて(例えば100分の100)を支払うことを定めていたが、東海においても100分の100を支払うこと。

規則等により各企業において、100分の60を超えて(例えば100分の100)を支払うことを定めていたが、東海においても100分の100を支払うこと。

3. 厚生労働省は「発熱などの症状があることのみをもって一律に労働者に休んでいただく措置をとる場合のように、使用者の自主的な判断で休業させる場合は、一般的には『使用者の責に帰すべき事由による休業』に

当てはまり、休業手当を支払う必要がありません」としているが、検温で37.5度以上が確認された場合、会社の見解を明らかにすること。

6. 就業規則の改正について  
就業規則第78条(13)「感染症に罹患した場合、及び、罹患したおそれのある場合(感染症休暇)」を追加すること。

なお、この申し入れに対する業務委員会は10月2日に開催されます。



## スロープの欠陥と 乗務員「知識確認」の問題を訴える！ 国交大臣事務所を訪問

新幹線職場で働く組合員を中心とした取り組みにより、国土交通省の検討会(JR各社、障がい者団体)が、車いすスペースについて、東海道新幹線では現在の1編成12席から多目的室以外に6席分の車いすスペースを設ける方針を決めました。この間、障がい者団体や国会議員と連携して多くの意見交換を重ねてきた結果、成果を勝ち取ってきました。

しかし、6月以降、新型のN700S編成用に配備されたスロープの角度が急なため、乗車時に車いすの前タイヤがぶつかるといった問題が続いています。新幹線関西地区は8月11日、「新幹線ホームの新型車いす用スロープの不具合改善」を申し入れましたが、会社は「欠陥スロープ」の問題把握してはいるが、改善しようとはしていません。しかも、9月から旧

型スロープを使用停止し、「欠陥スロープ」だけの使用にしました。一方、新幹線、在来線の乗務員に対しては、毎年5月に「知識確認」と称したテストを実施していますが、難問が出題され乗務員のプレッシャーになっていきます。テストに合格しない場合、乗務員を続けながら基準点に達するまで翌月、翌々月に再試験が実施されます。これにより、乗務員は精神的苦痛を受け、安全輸送にも影響を及ぼしています。

新幹線関西地区と関西地区分会は9月7日、赤羽国交大臣の神戸事務所を訪問し、スロープの欠陥と乗務員の知識確認の問題について、社員の意見を訴えました。大臣事務所の方は、真摯に耳を傾けて頂きました。