

〒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

2021年
9月1日
第446号



JR東海労



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

JR東海労働組合

発行人 木下 和樹
編集人 高山 浩

東海の地から労働運動の炎を消すな！ 30年間の闘いの苦闘を共有！ 結成30年！8・11集会



結成30年を迎えた8月11日、JR東海労は静岡市内で「JR東海労結成30年！8・11集会」を開催しました。座長は畑野副委員長が行いました。主催者挨拶として高山副委員長は「私たちは、御用組合の道を選択せず、労働組合らしい労働運動を展開するため、全組合員で実践してきた。まず確認すべきことは、当時の葛西副社長が『東海労は1年でぶっ潰す』と豪語し、さまざま組織破壊や弾圧に抗して闘ってきたことにより、今こうして記念集会を開催しているということが最大の成果である。石川隆作さん、京力正明さん、加藤誠二さんの3名の不

当解雇という弾圧に立ち向かう組織は、会社としても脅威である。今では、会社を追い込むまでになった。第三者機関を使つた闘いでは、弁護士の手を借りず、自前で闘いを現在もさまざまな闘いを展開している。その結果、年休や勤務関係など職場で不当な扱いが当たり前だったものが改善されている。30年間の闘いの教訓を活かし、全ての闘いを組織拡大へ繋げよう」と訴えました。

来賓の福島OB会長は挨拶で、自身が国鉄入社から退職するまでの中で、不当解雇された当時の苦闘や、その当時の労働組合(動労)が闘ってきた経緯について紹介した後、「今後に向け情勢などをしっかりと勉強しなければならぬ。リニアについて、自分の会社の経営危機を訴える労働組合は他にはない。これは誇りだ。新幹線をはじめドライバールエス化が進もうとしている。本体の職場はグループ会社化されている。つまり、我々の職場・仕事がなくなると危惧する。これを踏まえた労働運動を考えていかなければならない」と訴えました。

フリー討論では、参加者全員からこの間の闘いや今後に向けての決意が語られました。最後に、本橋書記長はまとめで「JR東海労は、新聞の創刊号に書かれていた通り、当たり前前の労働運動をこれからも展開していく。新幹線乗務員の54歳原則出向で、これから具体的な闘いを進めていく。そして、組織拡大を勝ち取る」と訴え、集会は成功裡に終了しました。フリー討論で出された主な意見は、以下の通りです。

◆結成日である今日、何かできないものかと大会で発言して、今日の集會を開催することができた。大変ありがたい。東海労組時代、多治見での事故をめぐり、会社の施策はおかしいとしてフォーラムで「声よ届け」というタイトルで発表した。これが自分としてのJR東海労結成の原点であった。

◆浦郡駅事件が会社によってデッチ上げられ、加藤さんが不当解雇された。組合員はストライキで団結した。

◆掲示板を活用した闘いでは、私たちの掲示に對し、JR東海ユニオンが反論の掲示を貼らざるを得ないところまで追い込んでいく。

◆93年の警察権力を利用した大弾圧(不当自宅捜査、2名の不当解雇)は鮮明に覚えている。家庭が崩壊の危機になり、全国の仲間からの支援・連帯で、自分も闘うことができた。仲間の大切さがいかに大事か。

◆労働組合の必要性は、大弾圧を受けてからしみじみ感じた。家族の理解が得られない中、家族ぐるみの付き合いで克服することができた。

◆掲示板は守っていかなければならない。出向先会社でも掲示板を設置する闘いを進める。

◆出向先会社の労働条件の向上のために闘っていく。

◆いろいろなサークル活動に参加することにより、面識が広まった。組合活動としてサークルは大きな意味を持つ。

◆経営側が「柔軟な働き方」と称して、賃金・雇用形態を変えようとしている。JR東日本が副業を認めたことは、これに則ったもの。JR連合の役員が総入れ替えとなったことは、これに連動していると思う。

◆出向先においても、JR東海労の運動を進める。自分が置かれた場所で何をやるのか確定させなければならない。

◆レクを中心語り合える場をつくってきた。

◆出向先会社に管理者が天下りし、雰囲気が大変悪い。これを変える闘いを進めていく。

◆北海道からの広域異動でJR東海に入り、JR総連の仲間と共に闘うためにJR東海労に入った。常に何かの闘いや課題があり、あつという問題が30年。仲間の存在が一番大切だと感じている。

◆新幹線乗務員の54歳原則出向で10人が出された。今後、どういう闘いを進めるかが課題である。

◆診断書強要中労委で、いかに問題点を発信していくかを重点において闘ってきた。

◆自分の出身分会が、結成当時36協定があった。組織破壊攻撃は相当酷かったが、それに抗して闘ってきた。

◆職場は「企業内ファシズム」であった。これに抗して闘った。

◆JR東海ユニオン組合員2名が退職した。こんな職場で良いはずはない。退職まで残された時間、何ができるかを模索する。

◆入社して「JR東海労は悪い組織」と会社からたたきつけられた。マインドコントロールを解いていかなければならない。しっかりと情報発信をしていく。

◆本人訴訟の原告として闘っている。職場の闘いがあってこそである。大谷川さんの裁判の闘いで、他労組組合員から感謝されている。少人数でも第三者機関を活用した闘いは有効である。

◆JR総連青年部で行ったキャンプが一番楽しかった思い出。

◆信頼される人間になろうと思う。

◆レターケースに配布した組合情報などが、会社から一方的に撤去されたことがあった。証拠写真を撮るなど、当時を思い浮かべた。仲間と組織を信頼していたからこそできた。

◆結成当時の写真を持参した。自分は労働者の生き様としてJR東海労に入った。本当に暖かい組織だと実感している。

◆東海労組時代、青年婦人部の会議で、湾岸戦争に反対の意見を言った青年部員が管理者に呼ばれ、恫喝を受けた後、出向に出されるということを思い出した。

◆東日本大震災、福島第一原発事故で原発のあり方に疑問を持った。

◆列車本数の削減や最終列車の繰り上げなど、地方ローカル線の切り捨てを危惧している。

◆昨年の年末手当から、情報のシリーズ化で掲示板を活用した闘いを展開してきた。良い闘いであった。

2021 労働協約改訂交渉 全て対立で会社は譲歩せず 第3回団交までの主な経過

本部が提出した「2021年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ」(「申第5号」)に対する団体交渉が始まりました。

第1回団体交渉では、組合側から趣旨説明、会社側から冒頭挨拶を互いに行いました。第2回団体交渉では、会社から申し入れに対する回答が示され、ほぼ全てにおいて「そのような考えはない」という不誠実な回答に終始しました。第3回団体交渉では、冒頭、中央執行委員長に対する出向の打診がされたことに対し、嚴重に抗議し撤回を要求した後、労使関係について議論しました。

以下、主な経過です。

新たに申し入れた主な項目と回答(第2回団交)
組合・新幹線乗務員のトイレ問題等が発生したことを踏まえ、新幹線車掌の乗り組みについて運転士資格を有する車掌を含め3名体制とする。会社・そのような考えはない。先般の事象のように、代替乗務員がないような場合

は、列車を停止させる必要な対応を行う。なお、現行の体制においても、取り扱いを誤ることのないよう、ルールの再徹底を図った。

組合・新幹線の全駅、全ホームに車いす用のスロープを設置すること。

会社・車いすで新幹線をご利用になるお客様のために、必要な渡り板は各駅に十分に配備しているため、現行以上の配備の予定はない。

組合・乗務員の規程の訂正などは、指導訓練内で行うこと。それによれない場合は、超過勤務で行うこと。

会社・乗務員勤務において、決められた作業が終わると所定労働時間が発生するが、規定の訂正作業は勤務毎のこれらの時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能である。よって、訓練時間内で実施する必要はなく、また原則として、時間外労働として実施する

よう指示することもない。

組合・社員の出向に関する協定における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間が1,837.5時間を超える場合は超勤手当(B単価)として支給すること。また、出向先で乗務員として業務を行う社員については、1,715時間を超える場合は超勤手当(B単価)として支給すること。

会社・出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間との差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

組合・年間休日数について、JR本体より休日数が少ない場合の措置として、差し引き日数に相当する労働時間をD単価(休日出勤)で支給すること。

会社・出向先における年間所定労働時間数が1,837.5時間を超える場合は、基本給調整手当、役付手当、技能手当、及び出向作業手当を基礎として、賃金の特別措置をしており、そのような考えはない。

組合・乗務員の休養時間を適切に確保するために、休養室のシート交換は、業者が行うこと。

会社・休養室のシート類の交換については、社員の就労環境の更なる改善のため、使用の都度交換する形にしたものである。なお、全職場のシート類を使用する都度交換するとなると作業量が膨大になり、関係会社において対応することは現実的に困難であるため、そのような考えはない。

組合・無利子貸付制度を新設すること。

会社・当社では会社発足以来、社員が安心して業務に邁進できるように財産形成や住宅支援の各種制度を充実させてきており、既に十分な水準にあると考えている。これらに加え、新たに無利子貸付制度を設ける考えはない。

組合・新型コロナウイルスス慰労金として、1人10万円を支給すること。

会社・当社は指定公共機関としての社会的使命を果たし続ける必要がある。新型コロナウイルス感染症の影響下において、社員が安全・安定輸送の確保や各種施策の

推進に尽力していることは理解するが、現下の状況において新たに慰労金を支給する制度を設ける考えはない。

組合・有給の私傷病休暇(3日間)を全ての出向社員が使えるようにすること。

会社・社員の休暇は、出向先の規程によることとしているため、そのような考えはない。

組合・出向社員に対するコロナウイルスワクチンの職域接種を行うこと。

会社・国からのワクチン供給が絞られ、追加供給を受けるのが難しい状況にあるため、現時点では対象外としている。まずは対象社員に対し、なるべく早くワクチン接種を行うことを最優先に取り組んでいく。

第3回団交における主な議論
『労働協約』第1条(協約の目的)について、「本部は社業の発展のみではなく、労働条件の維持向上を追加せよ」と主張しました。しかし、会社は「十分である。これを変える気はない。協約の1丁目の1番地だ」と主張したので、本部は「労使対等ではない条文だ。社員の労働条件を入れない

理由はない。『この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、社業の発展を図ることを目的とする』という条文は、『社業の発展のためには、労働組合は会社の言うことを聞け』と読み替えられる」と主張し対立しました。

『労働協約』第6条(勤務時間中の組合活動)(5)で、上部機関開催の大会、委員会など組休が認められていないことについて、本部は「JR他社でもやっていることができないのはおかしい。東海だけが恥ずかしい思いをしている。賃金は組合持ちだ。他労組でも同じ要求が出ているはずだ。全労組に伝えるべきだ」と主張しました。

しかし、会社は「これで十分だ」と、一切認めず対立しました。

組合から団体交渉の申し入れがあった場合は団体交渉を行うこと、という要求に対して会社は、「項目が多岐にわたっている。労使で真摯に協議している」と、拒否しました。本部は、「労組法では労働組合が団体交渉を申し入れたときは拒むことができない」とされている。労組法を守る気はないのか。会社は団体交渉を軽視している。協約の目的が1丁目1番地と丁目2番地だ。『労働協

約』第39条の6項目は、組合として限定列举だと認めていないし、それが労使共通の認識もない。誠実交渉義務違反だ」と反論しました。

組合掲示板で、1人も組合員がいる職場は設置せよという要求に対し、会社は「1人になれば撤去するのが慣例だ。掲示板は会社が許可するものだ」と、上から目線の態度で拒否しました。

本部は「1人になったから撤去するという理由は何だ。掲示板の撤去は労働協約の何条に基づいてやっているのか」と主張したところ、会社は沈黙しました。しかし、会社は同じ回答を繰り返すだけで、この要求の回答を撤回するには至りませんでした。

出向先の苦情などに対して、本部は「本体で責任を持って対応すべき」と主張したところ、会社は「出向先会社と契約を結んでいるためできない」としました。本部は「SEKでは、1日労働時間が7時間15分で、15分不足した分を積み重ねて休日が削除されている。契約違反だ。こういう問題が現に発生している」と主張しました。会社は、「そのような事実

は知らない」と回答したため、本部は「出向に出した以上、責任を持って対応せよ」と主張しました。

た。