

2021年
10月1日
第447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/

社員の切実な要求実らず！ 2021年度労働協約改訂及び労働条件改善交渉を集約

本部は9月22日、2021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にもかかわらず、「新しい人事・賃金制度等の見直し」を昨年4月に一方的に実施しましたが、JR東海労が指摘した通り多くの問題点が浮き彫りとなりました。JR東海労は、今交渉の中でもこの制度の問題について会社を追及してきました。しかし、会社は頑なにJR東海労の要求を拒否しました。その制度の問題解決を抜きに「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表明しました。本部は「新しい人事・賃金制度等の見直し」部分を抜いて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を通告しました。



本部は8月6日、未だに続くコロナ禍の状況の中で、大変な思いをして働く組合員をはじめ、多くの職場の社員の切実な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10日の会社回答である第8回団体交渉まで開催し、少しでも現状を変えるべく職場の問題点や、未来ある若手社員の「新しい人事・賃金制度等の見直し」改善について粘り強く主張してきました。本部は、職場からの闘いと粘り強い交渉行ってきたが、会社はJR東海労の主張を受け止めることなく、回答を示しました。回答は、フレックス制の変更をはじめその他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14日、2021年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する再申し入れを行い、9月15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、出向社員・専任社員の労働条件、祝日手当の復活、リニア建設の中止、コロナ慰労金、シーツ類の交換等について迫りました。しかし、会社は姿勢を変えようとはなく対立で終了しました。本部は、大変な苦勞を担っている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、実際は何ら組合の要求には応えませんでした。本部は、これ以上の前進はないと判断し、交渉を集約することと判断しました。

淵上特執の出向命令は不当労働行為だ！ 出向命令差止仮処分勝利！総決起集会

本部淵上特別執行委員（JR総連法対・調査部長）は9月16日、会社の一方的な出向命令は不当であるとして、東京地方裁判所に仮処分申請を行いました。

申し立て理由は、①出向に関する労働協約を結んでいないため就業規則のみの出向は強制力が弱い。②労働組合役員を職場から追放することは、不当労働行為に該当する。③なぜ淵上特執が出向なのか説明がないこと。出向の必要性がないこととであり、出向命令権の濫用として無効とされるべき、の3点です。

JR東海労は理不尽な会社の攻撃に、職場からも裁判所からも断固闘うため、同日、都内で「JR東海労の組織破壊を意図した出向を撤回せよ！出向命令差止仮処分勝利！総決起集会」を開催しました。今集会に、JR総連より共に闘うためのメッセージが寄せられました。主催者を代表して、畑野副委員長は「新たに4名の仲間の出向が取り消された。全ての闘いがあったからこそ。会社は、JR総連破壊を狙っている。反撃の闘いを更に推した。木下委員長は、この間の闘いの経過報告を行いました。そして「突然の出向取り消しは、生活設計を壊すものであり、申し入れを行う」と訴えました。続いて、各地本から共に闘う決意表明を行い、淵上特執に多くの激励品を手渡しました。本橋書記長は「本部委員長を含め5名の仲間の出向が取り消された。私たちの闘いによって会社を追い込んできた。成果であることを全体で確認しよう」とまとめ、集会アピールを読み上げました。

年末手当要求本日提出
基準内賃金と補償措置額の
3.5ヶ月
専任社員はプラス5万円

勤務時間中の組合活動の契約を

出向先会社と結べ!

『申第8号』に対する団交開催!

本部は9月15日、「出向者の勤務時間中の労働組合活動に関する申し入れ(『申第8号』)に対する団体交渉を開催しました。これは、労働協約第6条の勤務時間中の組合活動について、出向組合員が対象となっていないことは信義則違反として、是正のために申し入れを行ったものです。この申し入れ及び団体交渉の開催は、JR東海労のみが行ったものです。

会社は「出向先の勤務については、出向先会社が定めるものであり、当社が指定することはできない。貴側と締結している労働協約第6条の規定に則り、会社から承認を得た場合に、勤務時間中の組合活動を認めているものであって、当社の労働指揮権が及ばない出向社員に対しては、これまでも承認しておらず、今後も承認することはできない」と回答しました。

この回答に対し、本部は「労働協約に則れば出向者は組合員だ。『労働指揮権が及ばない』の一点張りなら、信義則違反だ。出向先会社に『空けていただけませんか』くらいのことでは言えないのか」と主張しました。ま

動について勤務手配させる契約を結ばないのはおかしい。労働協約第6条に関して出向先会社と契約を結べ」と主張しました。更に、「新幹線乗務員の54歳原則出向は、組合活動を潰すためのものである」と主張しました。

しかし、交渉は平行線のため、本部は「不当労働行為であり、労働協約に対する信義則違反を認める」と主張し、団体交渉は終了しました。

出向関係で2つの申し入れ

本部は9月21日、出向取り消しに関する申し入れ(『申第10号』)と、労働基準法に違反する会社への出向の中止と取り消しに関する申し入れ(『申第11号』)を提出しました。

【申第10号】
会社は7月1日付で、新幹線地本10名の組合員に出向を発令する一方、10月1日付で出向させるとした組合員5名に対して、出向の取り消しを通告しました。

出向は大きな労働条件の変更であり、人生のターニングポイントです。組合員の生活、活動スタイルに大きく影響を及ぼします。出向の提示以降、組合員の不安は渦巻いていました。会社の人事運用は、このような軽はず

との取り決めに基づくものであると説明がされませんでした。

この面談には、JR東海の人事課課員及び人材開発室室長の2名も同席

したにもかかわらず、説明された勤務内容について訂正を求めたことをしませんでした。これは、JR東海も労働基準法違反の勤務内容である事を

承認した上で勤務内容を容認したことあり、法律違反において同罪です。申し入れ項目は以下の通りです。

1. 労働基準法を違反する会社への出向を直ちに中止すること。
2. 労働基準法に違反する勤務内容を説明した会社へ出向は、すべて取り消すこと。

労基法を無視した裁判所

212裁判不当判決!

新幹線関西地本の仲間3名が会社を相手取り提訴した損害賠償請求(年休権共同本人訴訟、通称「212裁判」)の判決が9月22日、大阪地裁で言い渡されました。判決は、労基法を無視した不当判決でした。

この裁判は、大阪運輸所分会の今田昌二さん、山本圭一さん、浦谷幸二さんが2019年9月20日、年休権を侵害されたとして提訴した事件です。その内容は、①年休取得のため時季指定した勤務日(行路)を休日指定。しかも、その休日に休日勤務を命じてい

る。②労働日でない日に年休時季指定させていること。その結果として、休日勤務を強制したり、休日にしつたり、年休を付与したりしている。③しかし、上記取り扱いにより一方的に休日勤務指定された日の勤務がどうなるかは直前まで明らかにしない。従って、本人の生活設計はまったく計画できない状態にされている、の3点です。

新幹線関西地本は同日、「年休権共同本人訴訟判決報告集会」を開催しました。集会には、各地本や地本OB会などの代表者が参加しました。原告挨拶で、今田さんは「現場では、提訴したおかげで25日の予備勤務発表が行われるようになった。2年前は『無知の知』。今は『知は力』と感じている」、山本さんは「悔しい思いをしています。今日勝って『212』は解散かと思っていた。これからも団結してがんばる」、浦谷さんは「この思いを晴らすのは職場しかないと思っている。私は控訴したい」と決意などを語りました。



【申第11号】
東京第二運輸所の組合員が9月10日、出向先会社と面談した際、出向先社に労働基準法に違反する勤務内容が説明され、更にその内容はJR東海

裁判所の判断は、前述①②について「原告の年休申請は、休日勤務が指定される可能性のある日について年休申請を行ったものというべきであり、(略)：あらかじめ休日勤務が指定される可能性のある行路について実際に休日勤務が指定されたにすぎない」「被告における休日勤務指定は労基法36条に基づき休日労働を命じるものであるから、同命令に基づき労働義務が発生する点で労働日と変わりがない」「日別勤務指定表で休日

勤務は解除され、公休、特休とされているから、両日の労働義務を免れる年休請求の目的は果たされている」などと、年次有給休暇の扱いが定められている労基法39条について全く触れることはなく、しかも同法36条(いわゆる36協定)を楯に、門前払いとしたのです。

③については、「(5日前勤務確定について)関係法令上これを基礎付ける規定を見出すことはできず、権利又は法律上保護される利益に当たるとはいえない」と、憲法第25条で謳われている「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」ことに反する上、「毎月25日までに翌月分を指定する」と決められた就業規則第55条(勤務の指定及び変更)にも違反します。

更に、原告が組休を申請したにもかかわらず、会社が一方的に年休にしたことについて、裁判所は「(組休か年休かの)

