

2022年  
4月1日  
第454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 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/

# 2022JR総連春闘 大いに不満を表明し交渉を集約

本部は本日16時、2022年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての交渉を集約し、妥結を通告しました。

本部は、第35回定期中央委員会、第2022JR総連春闘を統一要求・統一闘争で闘う決定に基づき、ベア6,000円、定期昇給6,000円及び基準昇給額の通減撤回、夏季手当3.5ヶ月などを柱とする諸要求を『申第27号』として2月14日、会社に提出しまし

た。2月22日の第1回団体交渉を皮切りに、再申し入れを含め7回の団体交渉を行いました。

第5回団体交渉(第4回団体交渉までは本紙453号参照)で本部は、リニア建設費の資金調達や返済についての計画を明らかにするように迫りました。会社は「適切に行う」としか回答できなかつたため、本部は「具体的に回答せよ。経営破綻は確実だ。直ちに建設を中止せよ」と主張しました。

更夜時間について、本部は「指揮命令下でないという会社の主張は言いがかりである。厚労省の指導に依らないのはブラック企業だ」と主張しました。しかし、会社は「更衣場所、時間帯は指定してない。自己の時間だ」として、対立しました。

規程訂正時間については、勤務時間内で行えるという会社の言い訳は全く変わりません。本部は

「勤務時間内でできないから要求を出した。できないという人がいたら、ここに連れて来い」と主張しました。

コロナ対策について、本部は「罹患や濃厚接触者にされた場合、厚労省の指導では賃金は100%が望ましい」としている。ましてや、業務中に感染する割合が非常に高い。賃金は100%保証せよ」と主張しました。

しかし、会社は「就業規則等に則り適切に対応する。100%支給する考えはない」として、全ての項目について対立しました。

3月18日の第6回団体交渉で会社は、「定期昇給のみを実施する。標準乗数は4とする。夏季手当は2.2箇月とする」と回答しました。本部は、検討に値しないと、その場で『申第28号』として再申し入れを行いました。

再申し入れについての第7回団体交渉は、3月



25日に開催しました。本部は「賃上げは社員の切実な要求であり、絶対に譲れない。多くの社員が定期昇給400円で、無いのに等しい。JR他社はベアを出したところがあり、JR東海も出さな理由はない。収入は大幅に改善されている。令和4年3月期の業績予測△300億円は、安定的支給ベースの許容範囲内だ。4期連続の期末手当大幅削減は断じて許さない。物価は大幅に上昇し、生活に影響が出ている。社員の賃金が大幅に削減されている原因は、リニア建設である。直ちにリニア建設を中止せよ。これでは、離職者が増える一方だ。社員を大切にせよ」などと主張しました。

しかし、会社は「提示した回答を撤回する考えはない。収入が改善されたが、赤字であることには変わりない。当社の賃金水準は世間に比べて高い。賃金制度は苦勞した者が報われる制度であり、通減撤廃の考えはなし。リニア建設は、大動脈輸送を担う当社の使命である」と、回答した賃金を見直す考えは全く示しませんでした。

今春闘では、JR総連が中心となり、各単組とのリモート会議の開催で各単組の交渉状況を共有し、横の繋がりを強化しました。また、各単組及び地本・分会などから多くの檄FAXが本部事務所に届くなど、JR総連春闘を全国の仲間と共に闘ってきました。



## 戦争反対！ 平和的解決を求めろ！ 各種平和集会に参加

ロシア軍によるウクライナへの侵攻により、罪のない市民・労働者が犠牲になっていきます。また、ロシア軍は原発も攻撃しています。

戦争が激化すればするほど、犠牲は両国の市民・労働者に広がります。このような状況の中、JR東海労はJR

総連の仲間と共に各種集会に参加してきました。「さようなら原発100万人アクション」主催の「ロシアはウクライナを攻撃をやめろ！原発を攻撃するな！さようなら原発緊急行動」が3月5日、東京・代々木公園で開催されました。

3月19日には国会議員会館前に、市民・労働者1,000名が結集し、ロシア軍の即時撤退と、この戦争に乗じた改憲策動に反対する声を上げてきました。

3月21日には「ウクライナに平和を！原発に手を出さな！市民アクション」が代々木公園で開催されました。2,500名が結集し、デモ行進で戦争反対を訴えてきました。

本部は持ち帰り検討とし、直ちに持ち回り執行委員会を開催しました。他労組が先行妥結した中でこれ以上の前進は勝ち取る事ができないと判断し、今交渉を集約することとしました。

# エムティ、団交で「西さんをJRに戻したい」

## JR東海に出向解除の申し入れ

新幹線関西地本は、西三喜夫さんが出向しているエムティとの団体交渉



渉を求めて、1月24日と2月21日に2度の申し入れをしました。しかし、エムティが団体交渉の日程を連絡して来ないことから、新幹線関西地本は3月4日、団体交渉の早期開催を求めて大阪府労働委員会へあつせんを申請しました。その後、エムティから連絡があり、3月23日、西さんの労働条件に関する団体交渉を開催しました。エムティは、「西さ

# 下茂さん、出向の不当性を堂々陳述！

## 「強制出向裁判」第1回口頭弁論

下茂さんと西さんが提訴した「強制出向裁判」の第1回口頭弁論が3月17日、大阪地裁で開廷されました。下茂さんは、原告二人を代表して意見陳述を行いました。陳述要旨は以下の通りです。私は、二度も出向取り消しとなり、現在、関西新幹線サービックへ出向させられました。取り消しの理由、謝罪は会社から何もありません。人の人生をもてあそび、家族にも迷惑をかけた会社にも怒りを感じています。

西さんも同様に、一度出向取り消しとなり、就業条件も明確にできない会社に出向となりました。被告は、この度の出向を「就業規則28条に基づいたもの」と言っていますが、それは違います。私と西さんの出向は、本人への同意も説明もなく、出向先が二転三転したことからも、就業規則28条に基づいた出向でないことは明らかです。また、就業規則28条の2「54歳原則出向」は、過去、

んが同意していない出向は受け入れられない。JR東海に帰ってもらおう」と表明しました。そしてエムティは3月25日、JR東海に対して「西さんの出向取り消し」を通知しました。JR東海(関西支社人事課富岡・足立課長代理)は「持ち帰って協議する」と回答しました。団体交渉の結果を踏まえ、新幹線関西地本は3月25日、本部は3月28日、「西組合員の出向を直ちに解除し、元職場(大阪第一運輸所)に復職することを求める緊急申し入れ」を行い、団体交渉の開催を要求しました。申

退職年齢が55歳から60歳になる時、社員の雇用の場の確保を主な理由として設けられた条文です。現在、60歳定年となつてから30年が経過し、現状に当てはまりません。私は現在、分会書記長及び地本業務委員として会社との交渉を行っていますが、西さんは、地本組織部長という組織の重責を担っています。被告は、組合活動を妨害するために、「54歳原則出向」を悪用し、出向を強行・強制しているのです。以上のように、出向命令は違法・無効であり認められません。被告の行為は、私たち労働者の権利を奪い、生活権を脅かしています。

し入れの内容は「西組合第一運輸所の乗務員と員の出向を直ちに解除して復職させること」であり、元職場のJR東海大

# 労基法を無視した高裁 212控訴審不当判決！

大阪高裁は3月24日、大阪運輸所分会の今田さん、山本さん、浦谷さんが訴えた年休権共同本人訴訟(通称212裁判)控訴審で、訴えを棄却するという不当判決を言い渡しました。争点は、休日勤務指定日に年休付与は可能か、休日勤務指定日は「労働日」なのか「休日」なのか、

か、時季指定日に休日勤務が可能か、会社が時季変更権行使した日に年休又は休日の復活は可能かです。原告3名はバラバラな勤務が指定されました。労基法を無視した不当判決に対して、3名は控訴しました。

新幹線関西地本は同日、裁判報告集会を開催しました。集会で、裁判闘争を通じて労基法とは何か、就業規則とは何かを学び、会社と対峙してきた結果、休日のみ記載されていた予備月勤務者の勤務指定(空白勤務)が、予備月でもほとんど勤務が指定されるようになったなどの成果を勝ち取ったことを確認しました。そして、更に闘うことを意思統一しました。



内容が問題が多岐にわたることや、証拠調べも必要になることから、労働審判として続けることは難しいとして、労働審判としては終結となり、本裁判に移行することになりました。淵上さんは、「裁判の結果がでるまで時間がかかるが、結論ではなく今闘うこと、闘いをいかに広げていくかが重要だ」と決意を述べました。

# 淵上さんを東二運に戻せ！ 淵上労審、本裁判に移行

淵上利和さん(本部特別執行委員、JR総連法対・調査部長)が、東京地裁に東京第二運輸所へ

の復職を求めて申し立てた労働審判の第1回審判が3月2日、行われました。裁判所は、申し立て

# コロナ罹患者を欠勤扱いにするな！ 出向者の手当未払いの原因を調査せよ！ 2件の申し入れを提出

新型コロナウイルスに罹患した社員に対し、「勤務は年休か欠勤しかない」と誤った発言をした現場管理者がいたことが発覚しました。本部は3月25日、他職場でも同様の管理者が存在し、罹患者や濃厚接触者が欠勤にされた社員がいるのではないかと危惧し、コロナウイルス感染症に伴う就業制限等に関する申し入

新型コロナウイルスに罹患した社員に対し、「勤務は年休か欠勤しかない」と誤った発言をした現場管理者がいたことが発覚しました。本部は3月25日、他職場でも同様の管理者が存在し、罹患者や濃厚接触者が欠勤にされた社員がいるのではないかと危惧し、コロナウイルス感染症に伴う就業制限等に関する申し入

また、2021年度内に組合員4名が「勤務実績表」の個人情報開示請求を行ったところ、組合員3名の超過勤務手当および夜勤手当の未払いが判明しました。本部は、出向者の超過勤務手当および夜勤手当の未払いに関する申し入れ(「申第30号」)を行いました。『申第29号』では、勤務は就業制限があることを現場管理者に再徹底することと、勤務の調査を行い、欠勤扱いされた社員は就業制限として60/100を追加給付することなどを要求しました。『申第30号』では、手当未払い発生に対する会社見解を示すと共に、原因及び対策、出向者全員の勤務実績の一斉再調査などを要求しました。いずれの申し入れは、団体交渉の開催を要求しています。

