

2023年  
5月1日  
第469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/

## 更なる格差を出さないためにベアは一律にせよ！ 補償措置額の控除・支給終了は撤回せよ！ 新賃金配分、不満を表明し交渉集約

**第1回団交**  
申し入れについての第1回団体交渉は、3月30日に開催しました。会社は、申し入れに対し「貴側の一律の要求は承ったが、新人事・賃金制度の趣旨に踏まえた回答もあり得る」との考えを示しました。本部は「物価高騰で全社員が苦勞している。わずか1,000円のベアにまで格差をつけることは、低額の社員は更に厳しい生活を余儀なくされる。会社は、調整手当の件で地域間格差を是正すると言った。等級別の割り振りを考えているとしたら、これこそ格差はやめるべきだ」と釘を刺しました。会社は「選択肢の一つと考えている」と答えました。

**第2回団交**  
本部は4月11日、第2回団体交渉を開催しました。会社は、新賃金配分について「35歳ポイント1,000円(0.3%)の配分を社員の基本給に等級及び区分に応じて額を加算する。専任社員の基本給は、35歳ポイント基準内賃金7,200円(2.2%)を乗じて算定する」と回答しました。

また、会社は「新たに調整手当の支給対象となる地域において、補償措置額を支給されている社員から1万円を控除し、残額を補償措置額とする。また、補償措置額が1万円未満の場合は支給を終了する」と回答しました。本部は、「基本給加算額について、組合が要求した一律の配分とはなっていない。物価高騰の中、新型コロナウイルス対応で皆が努力しているにもかかわらず、更に格差が広がった。この回答は不満である」と、会社回答に対して対立を通告し、持ち帰り検討としました。

**第11回中執での確認**  
第2回配分団体交渉で補償措置額の控除が示されたことについて、本部は「この回答には納得いかない。せめてこのようない回答を示す時は、賃上げ回答を示したときである」と会社に抗議しました。本部は、第11回中央執行委員会での問題について議論を行いました。そもそも、補償措置額というものは、改訂新人事・賃金制度の改訂に伴い設けられた賃金であり、退職するまで補償されるべき賃金であること。新たな調整手当の支給地域と言えども、あくまでも制度改訂という別の問題

であること。当然、理解も納得できないことを確認し、再申し入れの提出を決定しました。そして4月18日、2023年度新賃金配分に関する再申し入れ(『申第20号』)を提出しました。内容は「補償措置額の控除及び支給終了を撤回し、補償措置額を現行通り支給すること」という要求です。

**第3回再申し入れ団交**  
本部は4月25日、『申第20号』に基づく団体交渉を開催しました。本部は「補償措置額の控除及び支給終了は、制度に関わるものであり、新賃金配分とは何ら関係がないことだ。補償措置額の控除及び支給終了は許されるものではない。撤回せよ」と主張しました。会社は「この間補償措置額を支給されてきた対象となる社員は、他の社員よりも多くもらってきた。新たな調整手当を支給することで、底上げを図ったものであり、基準内賃金の減額とはならない」と言い訳に終始し、対立を確認しました。

また、補償措置額について「組合員は一切触れていません。組合員の利益など全く考えていないことが、より鮮明になりました。」

### 2023年度新賃金の概要

学校別初任給額		
S 1	大学院	248,200円
J 3	大学	218,100円
J 2	短期大学	198,200円
J 2	高等専門学校	〃
J 2	専修学校	〃
J 1	高等学校	179,100円
J 1	中等教育学校	〃

専任社員	
区分	加算額
I	4,300円
	3,900円
II	4,800円
	4,500円
III	6,200円
IV	会社が別に定める。
V	3,900円

一般社員	
等級	加算額
J 1	800円
J 2	800円
J 3	900円
S 1	900円
S 2	1,000円
S 3	1,100円
C 1	1,100円
C 2	1,200円
L 1	1,400円
L 2	1,500円
L 3	1,600円
L 4、L 5	会社が別に定める。

**JR東海ユニオンの動向**  
一方JR東海ユニオンは、配分交渉について「整合性のある配分」を要求しました。4月11日の団体交渉で即日妥結したJR東海ユニオンは、会社から回答された内容が「『基本給の改訂について、各等級における初任給と昇格時昇給額の累計額の比率に応じてベア額を設定する』という、これまで実施されてきたベア配分の考え方を踏襲し、整合性のある配分であることを確認した」と、会社を評価する見解を示しました。また、補償措置額について「組合員は一切触れていません。組合員の利益など全く考えていないことが、より鮮明になりました。」

しました(『2023春闘情報ダイジェスト』No.9)。「整合性のある配分」とは、等級による格差を付けることです。物価上昇分にも及ばない微々たるベアまで差を付ける必要はありません。これは、若い組合員の利益を考えないという証左です。

# 年休裁判 東京地裁判決に従え！ 判決を受けて申し入れ

組合員が年休権を侵害されたとして会社を相手取り争っていた、平成29年(ワ)第40063号損害賠償請求事件と、平成30年(ワ)第1738号損害賠償請求事件について、東京地裁は3月27日、被告に対して、会社による年休権に係る運用は年休権の趣旨に反し違法であるとして、原告である組合員に損害賠償金を支払うことを命じる判決を言い渡しました。この判決を受けて、本部は4月18日、東京地方裁判所判決に基づく団体交渉開催の申し入れ(『申第21号』)を提出し、団体交渉の開催を要求しました。申し入れ内容は、以下の通りです。



1. 東京地方裁判所判決に基づき、会社は原告である組合員に対して、直ちに損害賠償金を支払うこと。  
2. 東京地方裁判所は、会社が組合員の時季指定した日の5日前まで時季変更権を行使せず、年休取得の可否を明らかにしないことは債務不履行とした。裁判所の判断に基づき、会社は全ての新幹

## リニア開業時期は不明 社長会見に対して申し入れ

丹羽社長は4月6日、マスコミ各社のインタビューに応じ、リニア建設について「現時点で新たな開業時期を示すことはできない」と述べました。本部は4月18日、リニア中央新幹線建設に関する社長会見に対する申し入れ(『申第22号』)を提出し、経営協議会を開催を要求しました。申し入れ内容は、以下の通りです。

3. 東京地方裁判所は、本件期間に恒常的要員不足に陥っていたとし、恒常的要員不足のまま時季変更権を行使したことは債務不履行であると認定した。裁判所の判断に基づき、会社は要員不足を解消し、新幹線乗務員が時季指定した日に年休が取得できるようにすると共に、年休を失効させないこと。

今年2月、静岡運輸区庁舎乗務員待機室の電気時計が撤去されました。職場では多くの社員が問題だと声を上げていました。管理者によれば、時計の撤去は全社的に行うとされています。乗務員は、乗客を安全かつ正確な時間で列車を運行しています。一目で見分ける正確な電気時計を撤去したことは、乗務員の労働環境が大きく変わりました。乗客は、一目で分かる駅の構内の時計を見て列車に乗り遅れないようにします。同様に、

線乗務員の年休や行路を含めた勤務を前月25日までに確定すること。  
3. 東京地方裁判所は、

労申第18号で経営協議会の開催を申し入れているが、上記「1.」「2.」についても経営協議会で説明すること。

## 鉄道発足以来前代未聞の時計撤去！ 静岡地本が時計設置の申し入れ

乗務員は詰所の時計を見て次の乗務に遅れないようにします。正確な時間の管理と時刻の告知は、鉄道発足から引き継がれたサービス提供の一部分です。乗客を目的の地まで運ぶために、乗務員の労働条件と働きやすい職場環境を整えることも会社の責務です。

静岡地本は3月31日、電気時計の設置を求め、『申13号』を提出しました。主な内容は、以下の通りです。  
①どのような計画に基づいて撤去したのか明らかにすること。

2. 名古屋〜大阪間の環境影響評価(アセスメント)の実施予定を明らかにすること。  
3. リニア中央新幹線建設について、J R 東海

静岡地本は3月31日、電気時計の設置を求め、『申13号』を提出しました。主な内容は、以下の通りです。  
①どのような計画に基づいて撤去したのか明らかにすること。

## 年休に診断書は不要だ！ 船出さん、堂々と意見陳述！

新幹線関西地本の船出和幸さんが、年休で入院した際、診断書の提出を強要されたことは不法として訴えた裁判の第2回口頭弁論が3月30日、開廷され、原告の船出さんが堂々と意見陳述を行いました。陳述は(要旨)は以下の通りです。私は、病気治療のため

年休を取得した際に、診断書の提出を強要されました。「年休で休むのに、何故診断書が必要なのか」と上田助役、桶谷助役、安達助役に幾度となく聞きましたが、返ってくるのは「就業規則第56条2項の欠勤の手続きに記載されている」「社員が傷病により継続して5

②この指示で撤去したのか明らかにすること。  
③維持管理に年間いくらかかるのか明らかにすること。  
④職場の時計は撤去せず、撤去した静岡運輸区に新たに掛け時計を設置すること。

基法にも謳われている労働者の権利をも踏みにじる行為であり、断じて許せません。そのことは、私個人の問題ではなくJR東海に働く社員全員の問題だからです。労基法よりも会社の就業規則に重点を置く姿勢や、会社自ら制定した就業規則を恣意的に解釈をすることは、納得できません。裁判に訴えたのは、おかしなこと、理不尽な扱いに泣き寝入りしたくなかつたからです。私は、本件提訴に際して、弁護士に代理人をお願いせずに、本人訴訟として提訴しました。それは、私自身が原告として訴状を書き、準備書面を書き、証拠を集め提出し、弁論手続きを行い、自身自身の口で直接法廷において訴えたいと強く考えたからです。裁判所におかれましては、これ以上、違法・不法なことが繰り返されないうために、是非とも公平な判断をお願いします。

## 庁舎から点呼場までの移動は労働時間だ！ 大阪車両分会が労基署に相談！

大阪台車検査車両所の社員は始業点呼を受ける際、総合庁舎で制服(作業服)に着替え、保護具を着用してから、徒歩約7分先の点呼場まで向かっています。しかし、こ

の約7分の徒歩時間は、労働時間外の無給扱いになっています。これを問題視した大阪車両分会は、労働基準監督署に相談に行きました。

