

2024年
4月1日
第481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 淵上 利和
編集人 高山 浩

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

2024春闘 不満を表明し、交渉集約

ベア配分は全社員一律を要求！

本部は3月26日、2024年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求について、これ以上の進展はないと判断、不満を表明し交渉を集約しました。本部は、2024JR総連春闘を統一要求・統一闘争で闘う方針の下、ベア12,000円、定期昇給6,000円及び基準昇給額の通減撤廃、夏季手当3.5ヶ月プラス10万円(実損回復分)、更に専任社員はプラス5万円などを柱とする諸要求を『申第9号』として2月13日、会社に提出しました。2月21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3回団交(3月1日)
ベア、定期昇給(改訂新人事・賃金制度)、夏季手当などについて議論しました。ベアについて、

本部は「物価は高騰し、生活は昨年よりも更に苦しくなり、家計を直撃している。ベア12,000円でも低いくらいだ。今期の第3四半期の決算を見れば、満額回答は可能だ。他の企業では満額回答が相次いでいる。そもそも、運輸業界は他の産業と比べ賃金が低い。このままだと、格差は拡大するばかりだ。昨年のベア1,000円は恥ずかしい。会社は発足当時から『厳しい厳しい』と言うが、そんなに厳しいならリニアは撤退だ」と主張しました。会社は「当社の賃金水準は高い。

ビジネス客の戻りは厳しい状況だ」などと、賃金抑制のための言い訳に終始しました。定期昇給について、本部は「会社が提案した『人事・賃金制度の見直し』は、賃金差別を更に拡大するための制度だ。順調に昇格する社員とそうでない社員との格差を付ける制度は誤りだ。苦勞した社員が報われるとは詭弁だ。全ての社員に6,000円の定期昇給を実施するのは当たり前だ」と主張しました。会社は「賃金での差別はやりたくない。モチベーションを持つてもらおうための制度だ」などと、社員間の賃金格差を肯定する回答に終始しました。

夏季手当について本部は、「6期連続の低額支給は我慢の限界だ。自動車業界は7ヶ月出したところもある。好調な決算を見れば可能だ。プラス10万円は、この間の実損回復であり、満額回答は当然だ」と主張しました。会社は、ベアの考えと同様な主張を繰り返すのみで、全ての項目について対立しました。

給は我慢の限界だ。自動車業界は7ヶ月出したところもある。好調な決算を見れば可能だ。プラス10万円は、この間の実損回復であり、満額回答は当然だ」と主張しました。会社は、ベアの考えと同様な主張を繰り返すのみで、全ての項目について対立しました。

定期昇給について、本部は「会社が提案した『人事・賃金制度の見直し』は、賃金差別を更に拡大するための制度だ。順調に昇格する社員とそうでない社員との格差を付ける制度は誤りだ。苦勞した社員が報われるとは詭弁だ。全ての社員に6,000円の定期昇給を実施するのは当たり前だ」と主張しました。会社は「賃金での差別はやりたくない。モチベーションを持つてもらおうための制度だ」などと、社員間の賃金格差を肯定する回答に終始しました。

夏季手当について本部は、「6期連続の低額支給は我慢の限界だ。自動車業界は7ヶ月出したところもある。好調な決算を見れば可能だ。プラス10万円は、この間の実損回復であり、満額回答は当然だ」と主張しました。会社は、ベアの考えと同様な主張を繰り返すのみで、全ての項目について対立しました。

各種手当の増額、出向社員・専任社員の労働条件改善などについて議論しました。割増賃金の増率や職務手当などの各種手当の増額について、本部は「職務の重責からすれば現在の金額では不十分だ。物価高騰で賃金の価値は下がっており、実質の賃下げである。会社は、手当を見直す考えはないと主張しているが、今こそ手当を見直す時期だ」などと主張しました。会社は「令和2年に制度改正を行っており、見直す考えはない。現行の金額が低いとはいえない」などと回答し、対立しました。出向社員の労働条件などについて、本部は「JR

R本体と比較すると大きな差があり、出向者は理不尽な扱いを受けている。社籍がJR東海である以上、賃金・労働条件は本体に合わせるべきだ」などと主張しました。会社は「出向先の労働条件は出向先会社が決めるものだ」などと回答し、専任社員の労働条件などについて、本部は「賃金が半分以上に減額された上、労働条件は現職と同じであることは、この上ない差別だ。年齢を考慮して、労働時間を短縮するか、休日を増やすのは当たり前だ。できない理由は無い。基本給も増額せよ」などと主張しました。会社は「高齢を理由に業務内容、勤務形態とする考えはない。基本給については、世間相場と比較すれば遜色ない支給額である」などと回答し、対立しました。

4m以上も隆起した箇所もある。震域は150kmにも及ぶ。東海道新幹線とはすぐの距離で、大地震があればリニアも壊滅だ。今すぐ建設を中止せよ」と主張しました。会社は「健全経営・安定配当を堅持し、大動脈輸送のためにパイパスは必要だ」などと、具体性に欠ける回答に終始し、建設ありきの姿勢を崩しませんでした。

更衣時間について、本部は「厚生労働省のガイドラインすら守れないことは、法令違反と同様だ。就業規則で制服着用が義務づけられている」と主張しました。会社は「更衣する時間、場所は指定しておらず、指揮命令下にはない。ガイドラインには反していない」などと、言い訳に終始しました。

組合掲示板について、本部は「労働協約第16条には人数は謳われていない。1人でも組合員がいれば、協約に則り掲示板を設置せよ。設置を拒否

更衣時間について、本部は「厚生労働省のガイドラインすら守れないことは、法令違反と同様だ。就業規則で制服着用が義務づけられている」と主張しました。会社は「更衣する時間、場所は指定しておらず、指揮命令下にはない。ガイドラインには反していない」などと、言い訳に終始しました。

組合掲示板について、本部は「労働協約第16条には人数は謳われていない。1人でも組合員がいれば、協約に則り掲示板を設置せよ。設置を拒否

更衣時間について、本部は「厚生労働省のガイドラインすら守れないことは、法令違反と同様だ。就業規則で制服着用が義務づけられている」と主張しました。会社は「更衣する時間、場所は指定しておらず、指揮命令下にはない。ガイドラインには反していない」などと、言い訳に終始しました。



本部事務所に激励に訪れたJR総連八幡副委員長

更衣時間について、本部は「厚生労働省のガイドラインすら守れないことは、法令違反と同様だ。就業規則で制服着用が義務づけられている」と主張しました。会社は「更衣する時間、場所は指定しておらず、指揮命令下にはない。ガイドラインには反していない」などと、言い訳に終始しました。

組合掲示板について、本部は「労働協約第16条には人数は謳われていない。1人でも組合員がいれば、協約に則り掲示板を設置せよ。設置を拒否

更衣時間について、本部は「厚生労働省のガイドラインすら守れないことは、法令違反と同様だ。就業規則で制服着用が義務づけられている」と主張しました。会社は「更衣する時間、場所は指定しておらず、指揮命令下にはない。ガイドラインには反していない」などと、言い訳に終始しました。

「このことは協約違反だ」と主張しました。会社は「協約に則り、会社が人数の基準を決めて許可を出している。他の組合と公平に行っている」などと傲慢な態度に終始しました。

第6回回交(3月12日)

会社より回答が提示されました。内容は、定期昇給乗数4実施、35歳ポイントの基本給7,000円引き上げ、調整手当0円支給改訂、リニア中央新幹線実験センター車両基地勤務者に特地下手当月額4万円新設支給及び夏季手当3,0ヶ月分でした。

組合員をはじめ、現場で汗を流して苦勞している社員に何ら報おうとしない会社の姿勢は許しがたく、この回答を受け入れられることはできないと判断し、席上再申し入れ(『申第11号』)を提出しました。

第7回回交(3月21日)

今団体交渉は、再申し入れ(『申第11号』)に対して行いました。本部は「ベアわずか7,000円は社員の苦勞を否定した金額だ。世間相場では最低でも12,000円程度で、最高は35,000円だ。平均の半分以下のベアには納得いかない。世間では満額回答が相次ぎ、JR東海だけ

はこれに逆らっている。JR東海は他企業よりも利益を上げている。賃上げを抑える理由はない。リニアが賃上げの最大のお荷物になっている。リニア建設を中止せよ。要求通り、満額回答せよ」などと迫りました。

会社は「当社は賃金水準が高い。中長期的な観点で新賃金を決めた。ベアも夏季手当も、社員の苦勞には十分応える金額だ。これ以上の金額を支給する考えはない」などと、傲慢な主張を繰り返し、対立しました。

配分申し入れ

本部は3月26日、『申第12号』でベア7,000円の配分については全社員(専任社員を含む)一律で支給する要求を提出しました。この間ベア配分について会社は、上位職に手厚く、若手社員に対しては低額に支給しており、賃金格差が年々拡大してきました。本部は、格差の是正をするためにも一律配分が望ましいと判断しました。

まやかし表記に抗議

会社は、HPで新賃金を「基準内賃金の引上げ(定期昇給を除く)11,100円は過去最高額」と、回答書にはない表記をしました。本部は団体交渉の都

度、「昨年は純ベア1,000円を公表せず、マスコミは7,200円と報道した。イカサマなやり方だ。まるで詐欺同様だ。今年はこのような公表のやり方はやめる。公表は、回答書通りにせよ」と主張しました。会社は「どのように書くかはマ

スコミの判断だ」と見苦しい言い訳をしました。JR東海労の繰り返し主張により、今年度のHPではベアの表記はされたものの、誤解を招く要素は存在しています。会社の目的は、世間を欺くため、金額を多く表示したと考えられます。

運輸所復帰まで闘う!

淵上裁判不当判決

淵上和さん(中央本部執行委員長)が東京第二運輸所復帰を求めて闘っている裁判で3月8日、東京地裁は被告会社の言い分のみを採用した不当判決を言い渡しました。

しかし、会社は元職場である運輸所に戻さず、異例といえる新幹線鉄道事業本部人事課所属とした後に、新横浜駅営業二課に配属しました。淵上さんは、これを不服として2022年3月に東京地裁に提訴しました。



この裁判の最大の争点は、「本人の同意なき出向は違法か否か」です。過去、本人の同意がないまま出向延長を強いられた組合員が、東京高裁で勝利し元職場に復帰しました。「本人の同意」は、民法625条で保証されている重要なことです。今裁判で東京地裁は、この点について何ら触れず、法律無視の曖昧な判断を下しました。新幹線地本は当日、都内で報告集会を開催しました。渡辺弁護士、仲田弁護

士は「判決は再雇用契約に署名して仕事をしてきているなどと述べている。労働協約がなくても出向は可能といいつつ『個別具体的な問題ではただちに出向命令無効とはいきれない』とまわりくどい言い方をしている。民法については一言も触れていない。アベノミクスで企業に都合の良

い制度がつけられ労働者の側が闘っていない状況だ」と揶揄しました。淵上さんは、「判決は本人の同意について明確な判断をしていない。控訴して闘う。『人事・賃金制度の見直し』では54歳原則出向はなくなるが、いつでも出向に出せることになる。使い勝手の悪い社員は飛ばされ

違法な出向を取り消すぞ!

本橋裁判不当判決

本橋浩司さん(本部書記長)が出向取消・東京事業検査車両所復帰を求めて闘っている裁判で東京地裁は3月13日、被告会社の言い分のみを採用した不当判決を言い渡しました。

この裁判の最大の争点は、「本人の同意なき出向は違法か否か」であり、民法625条には「労働者の承諾」が必要となっており、また、権利濫用になってはいけないとされています。東京地裁は、この点について何ら触れず、明確な判断をしませんでした。まさに法律無視の不当判決です。しかも、やむを得ず専任社員契約を行ったことを盾に、「不適法」としたのです。新幹線地本は当日、都



内での報告集会を開催しました。本橋浩司さん(本部書記長)は、2022年10月に東京地裁に提訴しました。そして、東京車両所分會を中心にプロジェクトチームをつくり、会社の不当性を内外に明らかにしてきました。

る。ポータス・定期昇給などに評価制度が導入され、労働条件も一層低下していく。労働組合らしい闘いをする労組がなくなってきた。社会的に労働組合の闘いを示すために闘う」と表明し、参加者全体で共に闘うことを意思統一しました。淵上さんは、3月14日に控訴しました。

本橋さんは「我々の主張に対して何も触れない判決だ。かつて先輩が出向に出されて『泣き寝入りしない』と闘って職場復帰を勝ち取った。控訴して闘う。これからはJR東海ユニオン組合員にも限定なき出向がやられる、同意するなど訴えていく」と表明し、参加者全体で共に闘うことを意思統一しました。本橋さんは、3月21日に控訴しました。

年休失効を許さない！

年休裁判(大阪) 控訴審結審

年休裁判(大阪) 控訴審第2回弁論が2月29日、大阪高裁で開廷され、結審しました。

控訴人(一審原告)の大谷川さんは、労働法研究者の毛塚勝利氏の「事前調整型年休制度における使用者の時季変更権行使の適法性のあり方」と題する意見書と、被控訴人(会社)が提出した答弁書に対して、毛塚氏の意見書を反映させた反論の準備書面を提出しました。

144件指定されていることを準備書面で明らかにしました。控訴人は年休を申込んだ「又は休」の行路を勝手に特休とされたことにより、年休が失効となりました。

これに対し会社は、「(年度末の)年休失効間近である場合における格別の配慮について」として論点をずらしたものの、原告の主張に対して何ら反論を行いませんでした。

また控訴人は、「又は休」(特・特行路)が月2回ある場合の年休と休日(休日勤務指定)の組み合わせが、当該期間で

原告3名が堂々と証言 強制出向裁判証人尋問

本人の同意なき出向は不当だとして、大阪運輸所分会の下茂春美さん、西三喜夫さん、前田稔さんが訴えた裁判の証人尋問が3月4日、大阪地裁で開廷されました。

原告3名は、「会社は、JR東海労組組合員を運輸所職場から放逐するため、死文化している54歳原則出向制度を悪用して

出向を命じた。原告は出向には同意していない。『出向に行かない』と意思表示した。専任社員として雇用されるために、やむを得ず専任社員雇用契約書に署名・捺印したもので、出向に同意したのではない」などと、強く訴えました。

一方、被告(会社)証人に立った関西支社中村

診断書強要は不当だ！

船出裁判不当判決

大阪車両所分会の船出和幸さんが、年休にもかかわらず診断書の提出を強要されたことは不当だと訴えた裁判で、大阪地裁は3月22日、不当判決を言い渡しました。

船出さんは、入院・手術のため2022年6月6～13日に年休を申し込み、6日公休、7～11日の5日間が年休、12日特休、13日公休の勤務発表となりました。争点は、年休は欠勤ではないこと、「継続して5日間を超えて(6日以上)」の要件を満たさないことです。



裁判所は、会社の主張を鵜呑みにし、「年休は欠勤」と判断した上、「12日及び13日を年休とする勤務指定がされる可能性はあった」として「継続して5日間を超えての要件を満たす」と、事実をねじ曲げる反動的な判断を行ったのです。

新幹線関西地本は同日、「船出本人訴訟判決報告集会」を開催し、反動判決に抗して闘うことを意思統一しました。

空白勤務指定を許さない！ 空白勤務裁判不当判決

空白勤務指定反対裁判の判決が3月27日、大阪地裁で不当判決が言い渡されました。

この裁判は、大阪運輸所分会の下茂春美さん、西三喜夫さん、前田稔さんが、勤務指定表に行路

番号が記載されていない空白の状態が発表されたことは、労基法の「具体的労働条件の明示」、就業規則第55条「社員の勤務(具体的労働条件)」に反するとして、2021年5月に提訴した事件です。原告3名は2020年1月より翌年3月まで、合計50日間も勤務日の5日前まで「空白」のままにされ、生活設計が立てられませんでした。

判決は、「原告らの空白は予備勤務だけ」「空白は年に十数日だけ」「生活に負担がある」とまでは

いえず、一ヶ月変形労働制の要件を満たさないとはいえない」と、労基法も就業規則も全く無視をするという反動的な判断を下しました。

当日、新幹線関西地本は報告集会を開催し、闘うことを確認しました。

春の闘いの意思統一を図る！ 各地本定期委員会が終了

新幹線地本第29回定期地本委員会

新幹線地本は2月25日、第29回定期地本委員会を開催しました。

伊藤委員長は、挨拶で「春闘では、昨年のようなデータラメ回答を許さず統一要求で闘う。JS労結成は、職場からの排除に抗して、出向先での組織拡大実現。本部大会の組織拡大方針に基づき、

出向先での闘いを進めて実現した。代表者会議・臨時大会を開催し、JS労と連帯するために、JR東海労連を結成した。結成に勇気づけられた古屋CMCでも加入が実現した。JS労に関してJR総連から見解が出されている。ホームページ掲載は良くないが、一方的に組織破壊と断定するのは疑問だ。議論を通じて同じ方向を目指すべし。聞き取り・議論なしでは問題解決に繋がらない」と訴えました。

来賓は、本部洲上委員長、本橋書記長、地本OB会尾崎会長が参加しました。

質疑では、「JS労・JR東海労連の結成はすばらしい。組織拡大目指しがんばる」「JS労結成はすごいこと。出向先

で関係はつくりたくても労組結成までは大変」「総連との対立はよくわからなかったが、洲上委員長の挨拶でスッキリした。第37回定期中央委員会での土川委員の発言は、その通りと思った」「JR総連との関係を早く解決してほしい。何よりも出向先で労組結成まで闘った苦勞を見てほしい」などの発言が出されました。

書記長は、総括答弁で「新横浜営業二課の勤務体制変更の申し入れを行った。車両所での労災は重大な問題だ。分会と連携し問題の解明と申し入れを考える。運輸所は再び休日出勤が拡大している。裁判の勝利を目指そう。JR東海労を支持している他労組の仲間のためにも、JS労に関する問題の早期解決を図る」と訴えました。



【4面に続く】

静岡地本第33回定期地本委員会

静岡地本は3月3日、第33回定期地本委員会を開催しました。

半場委員長は、挨拶で「リニア差止訴訟に連帯してきて。今後の裁判にも参加していく。ダイ改の要求で、行路入れ替えを勝ち取った。年休裁判東京訴訟の控訴審は不当判決だった。連帯して闘う。J S 労結成以降、地本は連帯してきた。J R 東海労連が結成された。共に闘っていく」と訴えました。

来賓挨拶で本部高山副委員長は、春闘において団交委員に対する激励のお礼、団体交渉のやり取りを報告した後、「第37回定期中央委員会で、J R 総連、本部、新幹線関西地本との話し合いをしてほしいという発言があり、J R 総連山口委員長は感想で、本部からの要請があれば対応する旨を述べたが、J R 総連『2・14見解』では話し合いはしないとされた。本部は23日に『要請書』を提出したが、返事がない。話し合いの場を追求していく』と述べました。

地本OB会此田会長は「J R 総連との行き違がある。キチツとしなければならぬ」と挨拶しました。

質疑では、「J R 東海ユニオン組合員はダイ改行路を知らない。文句が出るから知らせていない」と思われる。「若手に春闘のことを話しても、春闘の意味すら知らない人がいた。ベア1万2,000円でも少ないくらい

だ」「関連会社の組合(J R 東海ユニオン系)は何もやらない。会社に要求してはいけないという雰囲気だ」「定年退職を祝う会をやってもらい感謝する。OBから、このような場をつくってほしいという意見があった」などの発言が出されました。

名古屋地本第34回定期地本委員会

名古屋地本は2月23日、第34回定期地本委員会を開催しました。

荻野委員長は、挨拶で「CMCの社員がJ R 東海労に加入した。地本組合員が全員で具体的に実践した結果である。業務改革という効率化・労働強化に反対していく。憲法改悪を闘おう。経営を破壊するリニア中央新幹線建設反対の闘いを更に広げよう。2024 J R 総連春闘を職場から全組合員で闘おう」と訴えました。

来賓挨拶で、本部本橋書記長は「CMC社員の加入を歓迎する。春闘は

おける問題や闘いの報告の発言がされました。御辺書記長は、総括答弁で「社員間の競争を煽る『人事・賃金制度の見直し』の問題点及び、J R 本体のみならず出向先の課題・問題点をハッキリさせ、60歳以降も安心して働ける職場を目指し、今春闘を闘っていく」と訴えました。



山本書記長は、総括答弁で「ダイ改の要求を勝ち取ったことは、前進である。J S 労結成は組織拡大であり、展望を切り拓いた。地本は一貫して連帯・支援してきた。正しい判断だ。そして、CMCからも組織拡大を勝ち取った。春闘では、地本としても情報を発行する」と訴えました。



質疑では、参加した全ての組合員から、職場に「CMCの社員がJ R 東海労に加入した。地本組合員が全員で具体的に実践した結果である。業務改革という効率化・労働強化に反対していく。憲法改悪を闘おう。経営を破壊するリニア中央新幹線建設反対の闘いを更に広げよう。2024 J R 総連春闘を職場から全組合員で闘おう」と訴えました。

新幹線関西地本第29回定期地本委員会

新幹線関西地本は2月25日、第29回定期地本委員会を開催しました。

笹田委員長は、挨拶で「J S 労と連帯し、J R 東海労の運動の前進と組織拡大を実現していくために、J R 東海労連を結成した。改めてJ R 本体内向先会社という置かれた場で奮闘しよう。2024春闘では、本部方針に基づき満額獲得を目指し共に闘おう。J R 総連『2・14見解』では、J R 総連、J R 東海労本部、新幹線関西地本との『三者の議論の求めに応じることはしない』とされた。本部は、事実経過に誤りがあるのでは、J R 総連に三者会議の開催を要請した。近畿地協からの聞き取り調査について、組織破壊行為が行われたのかの事実確認をする聞き取り調査であったはずが、組織破壊行為を行った理由についての聞き取り調査となった。聞き取り調査という組織破壊行為、組織破壊者と断定された上での聞き取りは受ける必要はない。私たちに賛同、共感してくれる仲間と共に、労働者の権利と生活を守る闘いをつ

質疑では、「診断書強要は恣意的労務管理の最たるもの。船出裁判は労務管理に歯止めをかける裁判闘争」「サービック会社が隠蔽しようとしている安全に関わる案件があり、会社の姿勢を許さない」「J R 東海労連を結成した。今こそ総団結を」「J R 総連は、昨年まではJ R 東海労こそが本物の労働組合であると評価したが、J S 労結成を境に一変した。J R 東海労があつてこそ、J R 総連でなければならぬ

い。なぜなら、組織は組合員が構成するものである。闘いは職場から構築するものである」「更衣時間や点呼場への徒歩時間は労働時間であるとして、S E Kと団体交渉を行った。J R、S E Kとそれぞれの現場長に賃金未払い請求を行い、労基署に申告を行った」「昨年発生した大雪による大幅な列車遅延で、労働外時間の相殺と労働基準法第34条の休憩時間の付与違反に対して、新たな闘いをつくる」「津崎議長は報告文書は嘘だらけで、これがJ R 総連の見解の元になっているのではない。労働組合の一番

大事なことは、統一する過程において議論する場は必要であること」などの発言が出されました。浦谷書記長は、総括答弁で「仲間を組織破壊者と言われて黙っていられない。近畿地協常任委員会で、録音したことが問題とされ謝罪せよと言われた。嘘をつかれたため、自分と組織を守るためにオープンにした。大運分会組合員が恣意的な添乗攻撃がされた時、運転台にICレコーダーを置いて闘った。恣意的な注意指導をなくすためのICレコーダーの闘いを、地協定期委員会で教訓化した」と訴えました。

D判定2回で降格!

人事・賃金制度の見直し団交

本部は3月26日、団体交渉を開催し「人事・賃金制度の見直し詳細について」の提案がありまして。

この制度は、人事考課を昇格や降格の柱にするというもので、評価はS、A、B、C、Dの5段階に区分され、それぞれの区分により定期昇給額が異なります。D判定を連続2回受けた社員は、降格及び昇格時昇給額分の賃金が減額となります。会社は「苦労した者がより報われる制度」と主

張しましたが、逆に苦労しても苦労したと見なされなかった社員は、昇給も昇格も足止めをくらうこととなります。この制度の目的は、会社の言いなりに社員づくりであることは間違いありません。会社は、制度の妥結時期を設定した後、詳細の準備を経て、令和7年度には新制度に移行する計画です。J R 東海労は、制度の問題点を集約し、申し入れを行う予定です。



より報われる制度」と主張する。J R 東海労は、制度の問題点を集約し、申し入れを行う予定です。