

2025年
9月1日
第499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

J R東海労働組合

発行人 淵上 利和
編集人 高山 浩

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



第43回定期大会より

働き甲斐のある労働条件改善を目指す！ 2025年度労働協約改訂交渉始まる

本部は8月8日、全地本業務担当者会議の確認に基づき、2025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4号」)を会社に提出しました。要求は、134項目にわたります。

主な要求項目は、①各種手当、割増賃金を増額すること。祝日手当を復活させること。②熱中症対策を行うこと。③65歳まで定期昇給を行うこと。④基準昇給額1乗数1,500円、現等級超過年数による通減を撤廃すること。⑤異常時において、労基法第34条に則り、休憩時間を出先地で与えること。また、勤務終了後や勤務終了直前に休憩時間を指定することはやめること。⑥年休を完全消化できる適正要員を配置すること。⑦人事考課で2期連続D判定での降格や降職する制度は撤廃すること。⑧乗務員の在宅休養時間、睡眠時間を必ず確保すること。⑨制服の更衣時間、更衣室から点呼場までの移動時間、勉強会や訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。⑩子供手当を基準内賃金とすること。⑪ワンマン列車に乗務する場合、実乗務の労働時間を1.5倍換算すること。⑫リニア建設を直ちに中止すること、で

第1回団交(8月19日)

今団交では、労使双方の趣旨説明を行いました。組合は、趣旨説明で「2025年期末決算は、前年比で大幅な増収増益を計上し、2026年3月期第1四半期決算においても、単体の純利益は対前年同期比121.6%増の1,390億円を計上した。これは社員が日々安全・安定輸送を担った結果である。しかし、2025年度のベアはずか8,000円で、世間の春闘相場からは大きく下回り、物価高騰には追いつかず社員の生活は苦しくなっている。新人事・賃金制度の見直しで、人事考課がDランク2期連続で降格や降職される制度は認められない。リニア工事では、岐阜県瑞浪市における水位低下、恵那市においては有害物質が検出されている。直ちに中止せよ。労働条件改善要求に誠意ある回答をすること」と主張しました。

第2回団交(8月22日)

今団交では、会社から回答を受けました。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でした。

第3回団交(8月26日)

「労働協約」の団体交渉事項について、組合は「労働組合からの団体交渉の申し入れがあった場

合、団体交渉を開催せよ。義務的団交の拒否は労組法違反だ」と迫りました。しかし、会社は「協約に則り、適切に判断している」と、法律よりも会社の協約が上位だと言わんばかりの対応で、対立を確認しました。組合は掲示板設置について、本部は「現協約は人数制限はない。掲示板撤去について、組合員数の把握を24協定とするのは恣意的判断であり、労働組合活動の弾圧だ」と主張しました。しかし、会社は「許可を出すのは会社の判断だ。組合員は会社が判断する」などと対立しました。

第4回団交(8月29日)

今団交では、年休・要員問題、乗務員の準備報告時間、災害時における勤務扱い、更衣時間などについて議論しました。年休・要員問題について、組合は「新幹線職場は勿論、在来線職場、車両所でも年休が入らない状態が続いている。1番でも年休が入らないのは異常だ。10連勤が当たり前になっている。休日出勤を前提とした勤務は、要員不足である証左だ。『必要な要員は配置している』との会社回答はデタラメだ。要員不足でないと言ふなら基準人員の算定方法を明らかにせよ」などと主張しました。しかし、会社は「ピークに要員を合わせない。適正要員は会社が責任をもって配置している。当社の年休取得率をみて、要員不足ではない。基準人員の算定方法は明らかにしない」などとゴマカシの回答に終始し、対立しました。

ワンマン運転について、組合は「前方注視と状態監視をどちらを優先するのか。車載カメラにも死角がある」として、中止を強く主張しました。しかし、会社は「ワンマン運転は定着している。教育・訓練を行い、ワンマン運転を行う」と回答し、対立しました。

熱中症対策について、組合は「築50年経過した東京第二検修庫は早急に建て替えよ。空調服は個人貸与せよ」と主張しました。会社は「熱中症対策は会社が取り組むべき課題」と回答したため、組合は「明日から取り組むべきだ」と念押ししました。

日勤教育について、組合は「見せしめであり、

合わない。サービス労働だ」などと主張しました。会社は「必要な時間は措置している。サービス労働はない」と言い切り、対立しました。

台風などの災害時、休憩なしの長時間乗務、勤務終了直前・直後、出勤直後の休憩時間などについて、組合は「休憩は行路の途中に設定するものだ。労基法第34条に違反する」などと主張しました。会社は「終了点呼までは仕事の途中だ。法令に違反していない。適切に行っている」の一点張り、対立しました。

更衣時間について、組合は「厚労省のガイドラインでは、更衣時間は労働時間である。見苦しい言い訳はやめる。なぜロソカーを与えているのか」と追及しました。会社は、「更衣場所、方法などについては拘束下はない。使用者の指揮命令下にはない。ガイドラインには違反していない」と、対立しました。また、更衣室から点呼場所や勉強会・訓練会の会場までの移動時間についても、会社は「使用者の拘束下がない」と理不尽な主張を繰り返し、対立しました。

今後の団交日程

第5回 9月2日
第6回 9月4日
※回答次第では、再申し入れを行います

乗客乗員の命を守れ！ 車両火災事故で申し入れ

8月15日、米原〜岐阜羽島間を走行中の「こだま764号」で車両火災事故が発生しました。本部は8月29日、事故を看過できないとして、22項目にわたり「こだま764号車両火災事故に関する申し入れ」(『申第5号』)を会社に提出し、団交開催を要求しました。以下、主な項目です。

①車両火災事故に至る、詳細な原因について明らかにすること。

②今回の車両火災事故を受けての、万全な再発防止策や対策を明らかにすること。

③詳細な原因や再発防止策について関係する社員に周知すること。

④HPの発表で23台の主変換装置の交換を行うとなっているが、23台と限定とする理由を明らかにすること。

⑤17日に予定されながらも中止した回送を、20日に「安全が確認できた」として車両を自走させ、21日午前2時に浜松工場に到着させた。どのような安全が確認できたのか具体的に明らかにすること。

⑥会社が8月22日にHPで明らかにした「東海道新幹線 米原駅〜岐阜

羽島駅での車両床下機器発煙事象について」で、今回の事象を「発煙」と称しているが、マスコミ報道では「発火」と報道

会社のセン労組合員数把握の疑惑 協約未締結組合の有価証券報告書掲載の問題点

会社が4月1日に発表した「JR東海有価証券報告書」によると、労働組合の状況で、セン労(セントラル労働組合)の組織数を18名と公表しました。セン労は会社と未だ労働協約を締結していません。従って、24協定(組合費給与引き去り)は適用されていません。

会社はこの間、労働組合に「24協定のチェックオフリストで所属組合を確定している」と主張していました。組合は7月22日、24協定が適用されていない労働組合の組織数が判明したのかを明らかにするために、JR東海有価証券報告書に関する申し入れ(『申第3号』)を提出し、その窓口回答が8月19日にありました。

会社は「組合側から提供された情報に基づき、

された。「発火」事象は生じていないのか明らかにすること。

⑦8月17日付報道によると会社は「原因は調査中」としながらも「不具合が重なった極めてまれな事象」と会社見解を明らかにしている。この会社見解の根拠を明らかにすること。

各労働組合の社員たる組合員数を、必要な範囲内で適切に把握している。具体的内容としては元所属の組合から24を止めてほしいと本人からの申告があった」と回答しました。組合が「24停止申請だけではセン労所属は分かっている」と追及したところ、会社は「セン

労から、属人名も含めて組合員であることが知られている。会社として付き合わせながら確認した」と回答しました。そして組合は「労働協約未締結の状態では会社の有価証券報告書に記載するのは問題であり、労働協約を締結して初めて記載するものだ」と主張しました。

会社は、一方的な判断で、JR東海労働組合員が職場で1人になったとして掲示板を強制撤去して

⑧「こだま764号」に乗車し、名古屋駅到着後、頭痛を訴えた旅客に対し、会社はどのような対応したのか明らかにすること。また、乗務していた車掌長と後部車掌が救急搬送されたという状況が、救急搬送後の状況を明らかにすること。

きました。本部や各地方は、「職場の組合員は1人ではない。手集めで組合費を集めている人もいる」と抗議してきました。会社に組合員の氏名を伝える必要が無いことは、他の労働組合でも行っていることです。しかし、会社はこの間「24協定以外に所属組合は確定しない」との見解を押し付けてきました。そうした場合、今回のセン労組合員の確定は、見解を転換したことになります。

また、会社を退職してもJR東海労働組合員として所属し、会社との交渉の場に出席している組合員がいますが、これは会社がJR東海労働組合員と認めている証左です。24協定での判断と矛盾しています。組合員かどうかの判断は、会社が行うことではなく、労働組合が行うことです。会社は、組合員数によって、団体交渉をはじめとする労使協議の委員数を慣行として決めています。従って、会社の恣意的判断で組合

員数を決めるのではなく、労働組合からの申告により組合員数を決めるべきです。

共に組織の強化を目指そう！ 回転寿司ユニオンと懇談

セン労は、会社に組合員氏名を公表する必要が無いにもかかわらず、自ら組合員氏名(個人情報)を提供しました。労働組合の質として問われます。一方会社は、本人から24チェックオフの停止が申告されたとしても、個人情報総務で止めるべきであり、人事・勤労まで伝える必要はありません。個人情報の管理に疑問を持たざるを得ません。

JR東海労は7月26日、回転寿司ユニオンとの意見交換を行いました。回転寿司ユニオンからは、吉田書記長が出席されました。

この意見交換の開催に至った経緯は、3月の朝日新聞で回転寿司のストライキを行ったとする報道があり、連絡を取ってきました。6月に開催された回転寿司ユニオン第2回定期大会にはメッセ

ージ送り、また、JR東海労43回定期大会へもメッセージを頂きました。約2時間にわたり、労働組合結成から組合員への組織化とストライキ権の確立、そして行先までに至る奮闘を伺いました。まさに労働組合の原点である職場からの闘いが大切である事を確認しました。今後も、共に闘っていくために、意見交換を行うことを確認しました。

ペルーの子どもたちは笑顔 静岡地本サマーキャンプ



静岡地本は8月18〜19日、山梨県西湖で2025サマーキャンプを開催しました。キャンプには、組合員・OB・家族をはじめ、沼津市議会平野議員と平野議員が支援して

いるペルー人の労働者・家族など、総勢30名が参加しました。

参加者からは、高級飛騨牛、純米大吟醸の日本酒、ワイン、焼酎などの差し入れがありました。



子どもたちは、飯盒炊飯・薪割り・料理・炭の火起こしの各体験、ダーツゲーム、花火などを楽しみました。懇親会では、バーベキューを囲み、大人も子どもも、話が盛り上がりしました。

翌日は、ミルクランドに立ち寄り、子どもたちは動物のエサやりやソフトクリームを楽しみました。