



東地申
第33号
3月8日

新宿運輸区における新 JINJRE 初期設定の超過勤務手当 未払い(不足分)と組合員(労働審判申立人)の異動撤回を求める 申し入れ団体交渉を行う!(その1)

交渉に至るまでの経緯

新 JINJRE システムの稼働にあたり、首都圏本部の各乗務員区所では初期設定作業が全て労働時間として処理されたにも関わらず、新宿運輸区においてはその時間を「一律5分」とし、申請した時間外労働の時間とは異なる時間で超過勤務手当が処理されました。

これに対し、新宿運輸区の組合員5名(当時)が、新 JINJRE システムの初期設定を実際に作業に要した時間で超過勤務として処理するよう、労働審判を申立てました。結果5名全員に対して、支払い義務が会社にある事を認め、調停が成立しました。しかし、5分以上の超勤を申請した社員は他にもおり、未だに不足している賃金が支払われていません。

また、申立人のうち1名が労働審判の審議途中に配置転換されたことは、不利益扱いであることから撤回を求めました。

1. 新 JINJRE 稼働前に遡り、新宿運輸区に在籍していた社員の初期設定作業時間を調査し、不足分の追給を行うこと。

【回答】時間外労働を指示した場合については、法令及び就業規則等に基づき、適切に超過勤務手当を支給しているところであり、改めて調査を実施する考えはない。

組合

- 労働審判の結果をどう認識しているか。
- どのような判断で調停に応じたのか。
- 会社の支払い義務が認められたからやむなく支払ったのか、あるいは未払い賃金があったとの認識か。
- 労働審判を申し立てた組合員の他にも5分以上要した社員がいる。なぜ調査しないのか。
- 労働審判の結果を受けてもなお、未払いの認識はないのか。
- 一律5分の取扱いは正しかったのか。

会社

- 労働審判は、個人対会社の案件であり、関知する事柄ではない。
- 紛争の早期解決のためである。調停に至った経緯や会社の判断はこの場で言う必要はない。
- 調停により金銭の支払いがあったことは承知しているが、支払いがあったからと言って未払いとは認識していない。
- 5分として取扱っており、改めて調べる考えはない。
- 未払いの認識はない。
- 新人車掌や内勤をサンプルとして、5分で出来ると判断した。一律5分の取扱いは間違っていない。



東地申
第33号
3月8日

新宿運輸区における新 JINJRE 初期設定の超過勤務手当 未払い(不足分)と組合員(労働審判申立人)の異動撤回を求める 申し入れ団体交渉を行う!(その2)

組合

- 当時5分以上の超勤申請をした社員がいる。何人いるか会社は把握しているのか。
- 首都圏本部は「いる」と答えている。しかし、5分以上の申請は無かったと現場長は述べている。
- 21分要したので、後日不足している16分を超勤申請したが受けられなかった。また、実際に要した時間で超勤申請したが、書き直しを指示された社員がおり、データの改ざんだ。
- 賃金未払い請求として労働審判を申し立てた。結果、会社の支払い義務が認められている。従って他の社員にも支払うべきだ。
- 我々は労使の話し合いで解決を目指している。早期解決と言うなら、団体交渉で解決を図るべきである。
- 労働審判の審議・結果からして、「支払う」との会社回答があると考えていたが残念だ。もう一度労働審判をするのか。
- 労働審判で、初期設定は業務であり、5分を超えても業務であると判断された。
- それほどまで未払いが起きていないと会社が主張する理由は何か。

会社

- そうした社員がいることは承知している。人数は申し上げられない。
- 個々のやり取りは把握していない。
- 一律5分との考えに基づいている。業務性がなく、労働時間ではないと考えている。
- 会社の判断として紛争の早期解決をしたものである。未払いとは考えていない。
- 当時、一律5分として定めたものであり、考え方は変わらない。
- 労働審判において、金銭の支払いはあったが、労働時間として認められたとは考えていない。
- 各箇所配慮してやっている、新宿運輸区は5分として取扱っている。
- 初期設定作業は業務性を有していないからである。

2. 賃金未払いが発生した事実経過と、適正な労働時間管理のための今後の対策を明らかにすること。

【回答】時間外労働を指示した場合については、法令及び就業規則等に基づき、適切に超過勤務手当を支給しているところである。なお、引き続き適切な労働時間管理を行っていく考えである。

組合

- 労働審判の結果を含めて、新宿運輸区の社員に事実経過を周知するべきである。
- 新 JINJRE の初期設定は、業務掲示にもあり、業務指示である。任意ではなく、やらざるを得ない作業である。従って労働時間である。
- 箇所により取扱いがバラバラで、ガバナンスが問われている。今後の対策は。

会社

- 労働審判は個別の案件であり、社員に周知する事柄ではない。
- 新JINJERシステムは勤務指定の確認と年休申請に使用するもので業務性を有していない。よって労働時間には当たらない。
- 各種申し込みや設定時間などは、労働時間として扱うか否かについて明示するなどしている。



東地申
第33号
3月8日

新宿運輸区における新 JINJRE 初期設定の超過勤務手当 未払い(不足分)と組合員(労働審判申立人)の異動撤回を求める 申し入れ団体交渉を行う!(その3)

3. 労働審判の審議途中に、組合員(申立人)を配置転換した意図を明らかにするとともに、異動を撤回すること。

【回答】社員の運用については、就業規則に則り取り扱っており、撤回する考えはない。

組合

- 労働審判を申し立てている事を認識しながら異動を命じたのか。現場長は「誰が労働審判の当事者かは知らない」と述べている。
- 紛争の当事者を異動させており**報復人事**である。不当な動機を持った異動は無効である。**不利益扱いであり不当労働行為**である。

会社

- 首都圏本部として認識はあった。しかし労働審判を申し立てている事は、異動に当たって考慮することではない。
- そのような考えはない。人それぞれ感じ方はあろうかと思うが、任用の基準で決定した異動である。会社としては公正な異動であり問題ないと考えている。

組合

労働審判の判定は裁判上の和解と同じ効力があり、和解をしてきた。しかし、労働審判を軽視する姿勢が今交渉で明確になった。

JR東日本会社は ESG 経営を掲げており、その中には法令遵守もある。賃金未払いは労働基準法違反であり、罰則規定は 120 条に定められている。賃金未払いは法令違反を超えて**犯罪行為**である。コーポレートガバナンスはどこにあるのか。

残念なことに JR 東日本会社はブラック企業 No.1、ネガティブ投稿 No.1、鉄道会社の中で倒産しそうなランキング 6 位と、不名誉なことばかりである。

ステークホルダーには従業員も含まれる。賃金未払いのある企業に誰が入社したいと思うのか。賃金未払いがある企業で一生働きたいと思うのだろうかを考えるべきだ。

会社

未払いがあるなら支払うが、未払いは起きていないとの認識である。

**認識一致せず、以上を主張し対立で終了!
あらゆる手段で解決を目指す事を通告!**