

## 2009年度協約改訂交渉 第4回団交開催！ 年休発給などの労働条件 18項目について議論！

9月9日、本部は協約改訂交渉の第4回団体交渉を開催しました。今回は、年休問題や休日出勤問題などの労働条件に関する18項目の議論を行いました。

組合は、「平成20年度の年休の平均取得数、保存休暇を持っている社員の数を示せ」と迫り、年休が取れていない現実を訴えました。しかし会社は、「必要な要員は確保している。休日出勤解消に向けて努力している」とこの間の主張を繰り返すのみで、不誠実な対応に終始しました。

### 会社は年休を失効させない要員を確保せよ！

組合：平成19年度の年休取得は17日を超えて取得していたと言っていたが、平成20年度の実績はどうであったか。

会社：概ね17日である。

組合：17日を超えているのか。16日台か17日台か。

会社：17日は下回る。

組合：正確な数字を明らかにせよ。

会社：詳しい数字を明らかにするつもりはない。概ね17日である。

組合：年休の取得日が16日台と17日台とでは大きな違いがある。

会社：新規採用を増やしてコツコツ休日出勤解消に向けて対策をしている。

組合：年休が取れないのは、会社が主張していることと逆行している。

会社：業務量の増加によっても違って来る。お客様のニーズに応えるために列車設定をしているので、変動が出てきている。専任社員に残るよう働きかけている。採用数も増やしている。

組合：しかし、結果が出ていないではないか。

会社：休日出勤については、昨年より少ない数を示している。早期解消のスタンスに変わらない。

組合：休日出勤と年休を一緒に論じるのはおかしい。7年前のに休日出勤は、あくまでも臨時列車に対応のために休日を買上げると説明した。一方、年休要員や定期列車、季節臨、研修センターへの入所要員は基準要員でまかなえると言っている。従って、休日出勤と年休を取れないということは全く関係ない。年休取得のために休日出勤をやっているわけではない。

会社：会社の業務量は定期も臨時列車もある。それに対して実際の労働力がどれだけ必要かということである。

組合：会社は考え方を変えるのか。

会社：考え方は変わってない。

組合：新幹線は、毎日350～380本走っている。業務量を持ち出して休日出勤と年休を混ぜたどんぶりの話しをしてはダメだ。

会社：Aさんは、臨時列車組で、Bさんは定期列車組というふうになっていない。

組合：個別の問題ではない。休日出勤と年休の位置付けの問題である。2003年にお客様の流動性にあわせて休日出勤をすと言った。年休とは関係がない。

会社：トータルで回していく。

組合：年休が出ないということは、基準人員に達していないからだ。新幹線の平成20年度の運輸営業系統の基準人員は、1043名である。しかし、現在員は1041名で、基準人員を満たしていない。基準人員の基本ベースは何を基にしているのか。

会社：基準人員は、業務に必要な数である。一定の目安である。

組合：マイナス2名であるから年間にすれば相当の数となる。基準人員を下回ることはいいのか。

会社：1人2人を議論しても意味がない。

組合：基準人員を満たしていれば、その分年休が出るということになる。基準人員で要員を充足できるよう要員計画を建てているのではないか。

会社：基準人員は見込みで決定をしていく。

組合：年休を20日取るための要員がないということだ。

会社：要員が年度初に比べ年度末になって少なくなり、希望者が殺到すれば取得は難しくなる。新規採用者が配属され、駅などは比較的ゆとりがあるはずだ。

組合：見習い期間もあり、見習いが終了すれば車掌に行く。必ずしも取得ができるとは言えない。

組合：要員にゆとりのある時に年休の取得を勧めているのか。

会社：年休を取得するように話はしている。

## 保存休暇の枠を拡大せよ！

組合：年休を失効した数を明らかにすること。

会社：データを持っていないので分からない。

組合：年休の交渉をやるのにデータも持ち合わせていないのか。

会社：年休が失効することは良いこと思っていない。

組合：保存休暇を持っている社員の数、保存休暇の総数を明らかにすること。

会社：データを持っていないので分からない。

組合：保存休暇の数は増やさないのか。

会社：これまでも保存休暇の活用については幅を広げてきた。

組合：組合の調査では組合員は約2割が年休を失効させている。保存休暇の

日数を増やすこと。すでに何年も年休が20日取得できていない状況がある。保存休暇も一杯である。年休は失効するばかりである。

会社：保存休暇の日数を増やすことは今のところ考えていない。

組合：時季変更をしたら年休は取得させなければならないのではないか。

会社：会社が指定をするということか。これまで一旦、本人に返してきた。

組合：実際に失効している。休養のために会社が時季指定をして、年休で体を休めた方がよい。時季変更で会社が年休を指定しても、要員が足りなければまた時季変更をかける。結局、年休が失効してしまう。

会社：意見は聞いておく。

組合：年休20日間を取得させる要員を配置すること。

## 労働基準法改正について議論！

組合：労働基準法の改正があり、2010年4月1日から施行される。年休日の時間単位の取得ができることとなるが、今時、提案するのか。

会社：ここでは議論しない。

組合：対象者の範囲や職種など労働組合と協議する必要があるのではないか。

会社：改正を踏まえ今後検討していく。

組合：年休の取得について極めて不誠実な会社の対応である。対立である。

## 早期の休日出勤を解消せよ！

組合：平成20年度の新幹線乗務員の休日出勤の数の実績は平均何日か。

会社：概ね5泊程度である。

組合：具体的小数点以下の数値を示せ。

会社：概ね5泊である。

組合：組合が実績の詳しい数値を求めているのである。実績が分からなければ、休日出勤の解消の成果が分からない。

会社：具体的な数字を説明する必要はない。早期解消に向けてのスタンスに変わりはない。

組合：2007年度、2008年度の具体的数値を実績として示せ。

会社：データがないので分からない。

組合：2003年から組合は主張をしてきているが、減っている実感が無い。会社がいくら努力していると主張しても信用ができない。

会社：会社は休日出勤解消に向けて、新規採用を増やした。また専任社員に残るよう働きかけてきた。

組合：しかし、一向に休日出勤はなくなる。解消のために、中途採用もすべきである。

会社：会社は新規採用で対応をしていく。

組合：新幹線の乗務員以外に休日出勤はあるのか。

会社：・・・。

組合：旧大阪第一車両所は年間1000日の休日出勤がある。知っているのか。

会社：休日出勤があるということは、聞いている。組織改正後は波動があるので分からない。

組合：7月1日に組織改正があろうがなかろうが、恒常的に休日出勤が発生している。休日出勤解消のために、組織改正をしたのか。

会社：それだけではない。

組合：東海鉄道事業本部でも休日出勤がある。一日も早く休日出勤を解消すること。

## **列車の乗継・分割・併合時間を確保せよ！**

組合：在来線の列車の乗継は1分、分割は5分、併合は3分となっている。余裕を持ってスイッチ整備等の確認ができる時間を確保せよ。

会社：列車のダイヤが大前提にある。それによって必要な時間は確保している。酷いものはこの間も変更をしてきている。

組合：地方で議論し現実にあった時間に改善をすること。

## **出先地で労働外時間が3時間以上 発生する車掌行路は見直すこと！**

組合：出先地で3時間を超す行路は、東京の運輸所で12行路ある。うち4時間53分の行路がある。労働外時間が長いと疲れてしまう。行路を見直すこと。

会社：行路は乗務員交番作成規程に則って作成している。ブラッシュアップできるものはやっていく。

組合：3時間の労働外時間は解消できる。出先地における異常時の予備員の確保という視点で行路を作成していないか。

会社：列車が乱れた時に備え、あえて乗務員を備えるというような考えはない。

組合：しかし実際には、異常時で運用をしているではないか。

会社：異常時を意識して行路は作っていない。昼間帯は列車の本数が減る。そのため行路上に発生すると考えられる。

組合：列車のダイヤ構成上の問題ならば変更はできる。早急に解消すること。

組合：品川、静岡の宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合は、乗務員の起床時間を早めているが、その時間を労働時間とすること。地方で議論をすること。

## **乗務員の交番は拘束時間を24時間以内とせよ！**

組合：乗務員の行路は24時間を超す行路が多くなっている。改善をすること。

会社：行路は、休養・仮眠・食事時間等々を考え作成している。

組合：改善の目途はないのか。27～28時間の行路もある。

会社：いたずらに長い行路は良いとは考えていない。

組合：勤務は24時間を以内とすること。

## **更衣と移動時間は勤務時間とすること！**

- 組合：三菱重工業長崎造船所事件判決に踏まえ更衣時間と徒歩時間は、労働とすること。
- 会社：主旨は理解しているが、一般の会社では動きがない。協議はする。
- 組合：判決は、労働者が雇用の指揮命令下におかれている場合には労働時間としている。JR東海の車両所でも更衣をして保護具を着けて、作業場所に向かう。これは、指示命令系統にあたる。会社はどう考えているのか。
- 会社：三菱重工業長崎造船所は特殊な条件下における職場である。
- 組合：会社は判例をおいて、考えるべきである。会社は、ヘルメットを被れ、保護具を着けると指示をしている。労働時間とすべきである。
- 組合：平成13年4月6日厚生労働省から労働時間の適正な把握をしなさいと通達が出されている。会社はこの通達に対し調査をしたのか。
- 会社：前提が違う、サービス労働について出されたものである。
- 組合：三菱重工業長崎造船所事件の判決からすれば、保護具の着用及び作業場までの徒歩時間もサービス労働である。
- 会社：更衣時間や徒歩時間の取り扱いは慎重に検討していく。
- 組合：認識が違う直ちに労働時間とすべきである。

## 駅の車いす対応・遺失物対応は 正式な駅要員として配置すること！

- 組合：東京駅の車いす対応、遺失物対応は基準人員に入っていないと、地方で回答されている。聞いているか。
- 会社：地方でどういう主旨で言ったのか分からないが、業務であればそれは要員となる。
- 組合：外注化をするための職場ではないのか。
- 会社：業務を外注化するのはいろいろな事情によって決まるものである。車いす対応だから遺失物対応だからということで直ちに外注化にはつながらない。業務のボリュームや外注会社との関係がある。
- 組合：車いす対応・遺失物対応は「正式な基準人員がない」という地方の回答はあり得ないということか。
- 会社：必要な要員は配置をしている。
- 組合：基準人員として配置すること。
- 会社：話は聞いておく。

## 忌引休暇を分散付与すること！

- 組合：組合員の奥さんの母親が亡くなった時、忌引休暇が3日間のため、葬葬儀に参列できない事象があった。また、年休を申し込んだが、年休も出されなかった。会社は知っているのか。
- 会社：事実は聞いていない。
- 組合：忌引休暇の主旨は喪に服す期間その他祭事のために要する日数としている。今回はこの主旨に当てはまらなかった。
- 会社：通常は葬儀まで3日で終わることが多い。

組合：更に嫌がらせのように年休も出さなかったのである。奥さんの親の葬儀に出席が出来ないことは世の中で通用しない。分散付与をすることで葬儀に出席出来るようにすること。

会社：貴側の意見は聞いておく。

組合：年休については地方を指導すること。

## 駅に女性専用の休憩室を設置せよ！

組合：年休の付与は生理休暇も踏まえてやっているのか。

会社：基準人員として年度の計画に入っている。

組合：生理休暇の欠勤も考慮しているのか。

会社：考慮している。

組合：体調不良で横になりたいこともある。横になるスペースを作ること。

会社：休憩するスペースはある。

組合：乗務員は女性専用の休憩室があるが、駅には女性専用のスペースがないので、場所を確保すること。

会社：保健室のようなイメージか。

組合：そうだ。

以 上