

2009年度協約改訂交渉 第7回団交開催！ 年休・保存休暇・休日出勤について議論！

9月25日、本部は2009年度協約改訂交渉の第7回団体交渉を開催し、再申し入れを行っていた「申第12号」について議論を行いました。会社の回答と主な議論は以下の通りです。

介入は止めて締結せよ！

1. 基本協約の締結に関しては、第3回団体交渉において、①新人事・賃金制度の根幹である主任レポート提出拒否、形骸化させるような運動をしていないことを明言すること。②主任レポートの提出拒否や主任レポートを形骸化させることは少なくとも協約締結中は行わないこと。③これを議事録として残すことの3点を締結する条件とし、あたかも締結しないのはJ R 東海労の責任であるかのような主張を繰り返している。

しかし、会社のいう締結条件は、「運動をしないことを明言すること」という主張にあらわれているように、明らかに労働組合の活動に対する介入であり、不当労働行為である。また現在、主任レポート提出拒否や形骸化させるような運動をしている事実があれば、具体的に明らかにすること。

【回答】

協約については、労使で協議の場を設け双方が合意し締結するものであり、考え方についてはこれまでも説明した通りである。尚、今後も協約に基づき必要な協議は行っていく。

組合：この回答は第2回の団交と同じ内容ではないか。聞いているのは、現在、主任レポート提出拒否や形骸化させるような運動をしている事実があるかどうかだ。

会社：現在、拒否をしている事実は把握していない。

組合：基本協約を締結する意思があることを改めて言うておく。締結できない理由はない。

会社：基本協約の締結条件に変わりはない。

組合：拒否や形骸化させるような運動をするなどは、組合運動に対する介入だ。

会社：反対するなどは言っていない。協約を結ぶのであれば、条件を守れと言っているだけだ。

組合：それが介入である。

採用を拡大し基準要員を見直せ！

2. 年休について

(1) 第4回団体交渉において、年休取得日数について「16日台の数字」と回答したが、その計算における正確な日数を明らかにすること。

【回答】

管理者を含む現業機関所属全社員の平均は16日台である。また、現業機関所属の一般社員の平均は概ね17日である。

組合：具体的な年休取得数は言えないのか。

会社：団交に必要な情報は出している。

組合：コンマ以下の数字で、全体では大きな違いが出る。

会社：昨年度と比較してコンマの数字で言えば減っている。

組合：何で減ったのか。

会社：年休の申し込み者が減ったかも知れない。

組合：だから申込数を求めている。年休取得が減った理由について会社は分析していないのか。

会社：分析はしているが特定できない。要素が有りすぎる。

組合：要員の問題である。年休20日間を取得できるような要員を配置せよ。

(2) 2006年度、2007年度及び2008年度の年休申込数及び取得数を各系統別に明らかにすること。また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。

【回答】

平成18年度から平成20年度の年休取得数は概ね17日である。また、系統別には概ね15日から20日間程度の違いがある。尚、個々の職場のデータまで明らかにする考えはない。

組合：年休申込数は言えないのか、言わないのか。

会社：申込数は把握していない。

組合：系統別の年休取得数を明らかにすること。

会社：概ね工務が15日。駅が16日。車両が17日。在来線を含めた運輸系統が18日。事業管理所が20日になる。

組合：運輸所では年休が1日も出ない日がある。全日申し込んでも1日も入らない。取れやすい日など、条件を前日広に提示すべきだ。

会社：これからも必要な対応を行っていく。

組合：今年度も昨年度の17日程度は取得できるのか。

会社：大きな事故等がなければ大きく下回ることではない。

組合：今まで取れなかつたが10月から年休が取れるとことになるのか。

会社：昨年を大きく下回ることではない。

(3) 2006年度、2007年度及び2008年度の年休を失効した社員数及び失効数

を各系統別に明らかにすること。また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。

【回答】

平成18年度から平成20年度の年休失効日数は、系統別に若干違いがあるものの、概ね0日から3日間の日数が失効している。尚、個々の職場のデータまで明らかにする考えはない。

組合：系統別の失効数を明らかにすること。

会社：事業管理所が0日。駅が1日。運輸、車両が2日。工務が3日である。

組合：保存休暇に累積できる5日を超える失効者はいるのか。

会社：5日以上社員もいる。

(4) 第4回団体交渉において、時季変更について「これまで一旦、本人に返してきた」と回答しているが、具体的にどの様に「返して」いるのか明らかにすること。また、系統別にそのやり方に違いがあるのか明らかにすること。

【回答】

会社は時季変更権の行使に当たって、単に事業の正常な運営を妨げる事由が存在するというを意思表示すればいいのであって、変わりの年休日を会社が指定する必要はない。

組合：年休を時季指定した社員に対して、時季変更した場合でも何も言わないということか。

会社：必ず口頭で個人に言う必要はない。

組合：勤務発表で時季変更されたことを判断せよということか。

会社：職場により口頭で言う場合もある。

組合：会社の基本姿勢を聞いている。

会社：勤務発表で本人に伝わる。

組合：ちゃんと時季指定したことを伝えるべきだ。

会社：この問題に関わらず、コミュニケーションを図っていく。

(5) 時季変更を行った場合、その年休を会社が時季指定をするよう求めたのに対して「意見は聞いておく」との回答であったが、この「意見は聞いておく」とは具体的にどの様に理解すればいいのか明らかにすること。

【回答】

文字通り、「意見として聞いておく」ということであり、それ以上でもそれ以下でもない。

組合：意見は聞いたが、変わりの年休日を会社が指定する必要はない。ということか。

会社：今後のことはわからないが、今はその考えはない。

組合：時季変更権を行使され続ければ一切年休が取れないことになる。時季変更権の趣旨はそうことではない。

会社：そういうことはない

組合：年休や休日出勤など、その根本的な問題は要員にある。新規採用者を拡大し、緊急に中途採用を実施せよ。そして基準人員を見直せ。

3. 保存休暇について

- (1) 2009年度初における取得者数及び日数を各系統別に明らかにすること。
また新幹線の運輸所においては各所別に明らかにすること。

【回答】

平成21年度初における現業機関所属の一般社員保存休暇保有者は5,000人で、保存休暇保有者の平均保有日数は概ね8日である。尚、個々の職場のデータまで明らかにする考えはない。

組合：保存休暇保有者の5,000人は、社員比率では何%か。

会社：概ね50%である。

組合：実績で言えば、毎年右肩上がりになるのではないのか。

会社：今のままであれば増えるが、今後一概には言えない。

組合：過去3年間は増加傾向にあるのか。

会社：前年度に比べれば若干は増加している。

- (2) 保存休暇の累積数を拡大し、付与条件を撤廃すること。

【回答】

会社としては、年休を確実に取得することが最も大切であると考えており、保存休暇制度について、いたずらに使用目的の範囲や累積日数の拡大をする考えはない。

組合：保存休暇を使用したのは人数か。

会社：200人弱、100人台である。

組合：平均日数は何日か。

会社：8日である。

組合：この数字に退職者は入っているのか。

会社：入っていない。

4. 休日出勤について、2004年1月から2009年8月までの各月の休日出勤者数を新幹線の運輸所別に明らかにすること。

【回答】

新幹線乗務員の休日出勤は、平成16、17年度は3～4泊程度。平成18、19年度は1～2泊程度。平成20年度は5泊程度である。

組合：この数字は勤務指定の他に希望も入っているのか。

会社：すべての買い上げの数だ。

5. 生理休暇について、「基準人員として年度の計画に入っている」と回答しているが、2009年8月1日現在における系統別な男女比を明らかにすること。

と。

【回答】

女性社員は約10%。駅は約15%。運輸系統は約10%である。

組合：この数字を勘案して要員計画を立てているのか。

会社：女性は労働力として欠損日が多くなるから、要員計画として多めに配慮している。

組合：平成21年度の採用者数はどうなっている。

会社：内定1,025人中、女性社員は206人である。

組合：会社は女性社員に対する要員配置をしているというが、現実の職場は年休が取れないのであり、生理休暇が気兼ねなく取れるような状況ではない。

会社：男性であっても血糖値が高く休まれる社員もいる。男性・女性関係なく必要な要員は配置している。

組合：女性社員が増える中で会社は年間12日の有給の休暇を認めているのであり、その事を置いた要員配置をすべきである。

個別の事情を配慮せよ！

6. 第5回団体交渉において、駅還流の異動について、異動させるなら会社を退職するという社員に対して「退職を止めない」と回答しているが、本当に何らの配慮もしないということか明らかにすること。

【回答】

人事運用は業務上必要に応じて会社が命ずるものでもあり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

組合：辞めるという社員に何の配慮もしないということか。

会社：一人のわがままを聞けば、みんなのわがままを聞くことになる。

組合：会社を辞めると言っているのか。

会社：コミュニケーションは取るが、人事制度とは違う。

組合：一つの方法として、他系統への異動はあり得るのか。

会社：基本的に考えていないが、個別の判断で配慮はする。

組合：社員の条件・事情を配慮し運輸系統による異動とは別に勤務配置すべきである。

私傷病休暇の取得証明の変更を提示せよ！

組合：勤労情報では基本協約の条文の改定として、私傷病休暇の取得事由の証明が「医師の診断書」から「医師の診断書等」に改めるとあるが、これは診断書から領収書や薬袋への変更であり、対応の違いである。労働組合に提示すべきものである。

会社：基本協約の条文の修正であり、基本協約を締結していない貴側にはその必要はない。

組合：現実の対応が変更になる事柄である。

会社：就業規則を見ればわかる。

組合：「等」の字だけの変更で何がわかるのか。わかるはずがない。

会社：管理者に聞いてもらえばいい。

組合：何を聞くかもわからないではないか。

会社：認識の相違である。

カレンダーを無料で配布せよ！

組合：カレンダーが有料になる掲示がでているが、これは経費節減の一環か。

会社：労働条件ではないので議論しない。

組合：自社のカレンダーを有料にしている会社がどこにある。

会社：議論はしない。

組合：酒屋でもガソリンスタンドでも配布している。

会社：スタンドの従業員にも配っているのか。

組合：当たり前だ。社のピーアールはまず社員からだ。無料とすること。

以 上