

# 業務速報

NO. 1002

2016. 9. 5

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

## 2016年度協約・協定改訂第5回団体交渉 年休は17日、休日出勤はなくなる！ これのどこが適正要員か！！

9月5日、2016年度基本協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。

今回は安全対策の一部と、パワハラ、復帰再教育、添乗等の労務管理、年休、休日出勤などの勤務関係について議論しました。特に「年休は17日も取れていれば十分、休日出勤を無くす気などない」と言わんばかりの会社の姿勢に対して、「休みたい日に年休が入ること、会社の都合で勝手に休日出勤をさせないこと」と職場で汗して働く社員の切実な声を強く会社にぶつけました。会社は二言目には要員は適正に配置していると言いますが、これは全く誤った認識で、要員は慢性的に不足しています。

J R 東海労は最後まであきらめず、皆さんの声を勝ち取るために奮闘します。  
次回第5回団体交渉は9月8日、13時からです。

### 懲罰的日勤教育は廃止せよ！

組合：事故防止は原因究明がもっとも大切である。しかし、懲罰的な教育を恐れて、事故を起こした人が正直にその経過を報告できない。西日本では安全最優先で行った処置について、その処置でミスがあっても懲罰を行わないことにした。これならば正直にあったことを報告する。人間というものはそのようなものだ。本人が躊躇せずに報告できる雰囲気作りが必要だ。原因究明こそ安全の対策の根本であり、そのためには事実即した報告こそ大事である。

会社：事故の原因を明らかにするのは大切だし、本人に非があれば責任を問わなければならない。緊張感を持った業務遂行は必要である。

組合：在来線の運転士が電話乗継失念し、指令の報告や乗務報告書の記入、乗務を降りるのか、今日は何時まで聴取があるのかなど、会社によるプレッシャーを思い浮かべ運転し、なんと続けて停止位置不良を発生させてしまった。この乗務員は、乗務降ろしをペナルティと感じ、その不安から続けてミスを発生させてしまった。現状の教育がプレッシャーになっており、安全を阻害している。

会社：緊張感をもって業務を遂行してもらうために、必要なことは行っていく。  
組合：日勤教育の大半は、振り返りレポートだ。現場の裁量で永遠に続くと感じてしまうこともある。プレッシャーだ。  
会社：ケースバイケースである。  
組合：安全のための再教育になっていない。事実の報告を保証するためにも責任追求や懲罰的日勤教育は廃止すべきである。

## **X・G編成の換気口を65ミリに固定せよ！**

組合：X、G編成換気口寸法については年4回も変更している。4回も変更する必要などないので、固定化されたい。車内圧にはほとんど影響などないはずだ。  
会社：細部は地方の議論で確認してほしい。  
組合：時間のなかで大変な業務量となっている。不具合時のみの調節とすること。

## **新幹線の停止位置目標は 全て見やすい仕様に変更せよ！**

組合：新幹線の車両所の一部で、停止位置目標が反射板仕様となり見やすくなった。なぜこれを全てに使わないのか。併せて、停止位置目標の位置がわざわざ合わせづらいところに多くある。点で停めろと言っておきながら、点で停めづらいところに停止位置目標があったり、見づらいものがあったり、言っていることとやっていることが相反する。  
会社：設置箇所については、低くするとホーム上ではお客さまの障害になる場合があると聞いている。  
組合：在来線での停目は車種の違いを統一されたい。  
会社：ホーム階段の位置など考慮している。現状で対処されたい。  
組合：現状では問題だから申し入れている。地方でも議論していく。

## **管理者の大声もパワハラだ！**

組合：安否確認の報告時間をめぐって、職場で管理者が大勢の前で大声を出して社員を叱責した。会社はこれをコミュニケーションと言うのか。明らかにパワハラである。  
会社：大声を出したからと言ってパワハラとはならない。  
組合：管理者という権力を持った者が、一方的に大声で弱者たる社員を罵倒することがパワハラでないのか。明らかに職権を活用した威圧でありパワハラである。  
会社：現場の社員に対して適切な指導は必要である。

組合：適切な指導ではない。力を誇示した威圧である。適切というのならば、大声を出す必要もないし他の社員の面前で行う必要もない。そういう行為こそパワハラである。

会社：管理者研修でパワハラ教育を行っている。人格否定などは行ってはならない。

組合：遅刻した人に「会社を辞めたほうがいい」とか「乗務員をやめた方がいい」とか、上司が部下に平気で言っている。力でねじ伏せようとする最低の上司である。パワハラ問題は深刻であり、現場長の裁量だけに任せておかないこと。

## **行き過ぎた早め出勤の懲罰は行わないこと！**

組合：相変わらず1時間前出勤懲罰を聞くが、時間に間に合えば問題はないという認識で間違いないか。

会社：その認識で間違いないが、ギリギリの出勤だと遅れる可能性もあるので話はすると思う。時間前の出勤の懲罰はあっても強要はしない。

組合：早め出勤しなかったら、指導すると脅したりレポートを書かせるようなことはしないこと。

会社：出勤遅延は当然ゼロを目指す。

組合：そもそも、500も600もいる職場で永遠にゼロなんてありえない。奇跡だ。

会社：それでもゼロを目指すことは必要である。

組合：今は職場が楽しいという雰囲気がない。だから職場に行きたくないという思いがあるから出勤遅延に繋がっている。楽しいと思える職場だったら出勤遅延など起きない。

会社：やりがいを持って出勤している社員がほとんどだと思う。

組合：そのような事実は一切ない。

組合：事象を発生させたとしても、私生活に踏み込んだ過度な聴取はおこなわないこと。

## **時系列等報告書の強要はやめろ！**

組合：時系列等報告書について、同じような事象で別紙報告で済む場合もあるのに、一方で時系列等報告書を書かせているが、その違いは何なのか。

会社：細部については解らない。必要に応じて報告を求めている。

組合：過度な時系列等報告書はやめて、軽微な者は日報で済ませるようにし、時系列等報告書の作成をさせたときは、本人にとって記憶喚起に必要な場合があるので本人の求めに応じてコピーを渡すこと。

## **再教育・復帰教育は本人の理解のもとに行え！**

組合：再教育、復帰教育については、教育らしい教育をしていない実態がある。単に試験が行われているだけである。そもそも自習が教育なのか。再教育は安全のためではなく見せしめ、締め付け的にやられている。

会社：試験後に出来なかった問題を教えている。復帰のための確認は必要である。自習も教育である。内容について見直すべきところがあればブラッシュアップしていく。

組合：出来なかった問題など教えてもらわなくとも分かる。自習は教育ではない。試験の前に、まずは本人にしっかり理解してもらったうえで試験をやるべきである。

運輸安全委員会が、日勤教育があるがゆえに事実を隠したり虚偽の報告をして新たな事故を起すと提言している。全くその通りである。しっかり受け止めるべきである。

会社：意見として聞いておく。

## **知識・技能・応急処置の確認は 指導訓練で充分だ！**

組合：省令による「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」の、会社目的は何なのか。

会社：省令に基づいて、知識技能を保有しているかを確認するために実施している。

組合：知識や技能を確認するのなら、訓練や指導添乗で充分である。あえて試験をする必要はない。

会社：安全確保のために必要である。

組合：安全を求めるものではない。単なる試験である。締め付けのためのものでしかない。知識確認は月例訓練でも実施されている。

会社：安全のために、それぞれがどれだけ知識技能があるのか、その結果として点数も必要である。

組合：点数など必要ない。点数で判断しているとしたら、管理者の手抜きであり怠慢である。訓練や添乗で把握すればいい。試験は全く必要ない。

## **指摘のための添乗はやめろ！ 乗務報告書への指摘記載の強要はやめろ！**

組合：添乗は安全のために行われるべきである。しかし、今の添乗は指摘のための添乗となっている。プレッシャーを運転室に運んでくるだけの添乗など必要ない。

会社：添乗は安全のためである。出来なかったことは指摘をして、直してもらう。

組合：添乗者が持ってくる雰囲気、そうはなっていない。過去の添乗は、3分割で運転したりして、よく指導の技術力を見せつけられた。添乗は大歓迎だった。だが今の添乗はうんざりする。指摘指摘である。じゃあ助役さん運転見せてよと言いたい。

組合：添乗時の指摘事項を乗務報告書に書かせるのはなんのためなのか。

会社：指摘事項を本人にしっかり受け止めてもらうためと聞いている。

組合：わざわざ報告書に書かずとも、指摘は次に直せば良い。書いたからと言って次に直るのか。そんなことはない。書こうが書くまいが直るものは直るし直らないものは直らない。指摘と報告書への記載強要は目的が違うところにある。そもそも他の職場ではやられていない。

会社：それぞれの職場のやり方があるのではないか。

組合：報告書を書く作業が発生し、超勤の可能性もある。

会社：報告書を書くことにより本人が自覚する。

組合：書かなくとも自覚はある。他の職場でやっていないということは、違う目的があるということである。報告書への記載強要はやめさせること。

## **姑息な裏面添乗は廃止すること！**

組合：裏面添乗は、まだ行われているのか。

会社：禁止はしていない。

組合：添乗していることを明らかにすること。隠れながら見る必要はない。指導するならば、正々堂々と運転席に乗るなり、側へ来て行えばよいことである。

会社：必要な指導のやり方をしている。

組合：必要ではない。まして安全問題である。姑息な方法で行わないこと。

## **責任だけを強いる ゴールデンハンマーは廃止せよ！**

組合：ゴールデンハンマーは、マニュアル通りにしかできない人材育成になっている。経験不足で責任だけが重くなっている。

会社：経験が必要だと言うが、そのぶん十分教育を行って充当している。

組合：ならば、ゴールデンハンマーに対する手当が必要だと考える。

会社：そのような考えはない。人事賃金制度で報われているはずだ。

組合：知識と技術では、何かいつもと違うことがあったときに対応できない。やはり対応力は経験である。

会社：経験よりも知識、技能である。

組合：責任だけ重たくして、賃金は関係ないなど納得できない。そもそも安全上も問題がある意。労務管理目的のゴールデンハンマーは廃止せよ。

## **年休は希望日に付与せよ！**

組合：年休所得数について、またしても概ね17日であるが、これを増やす努力はあったのか。努力した結果としてまたまた17日だったのか、17日も入ってるのだから十分でありはなから努力などないのかどうなのか。概ねは平均と置き換えて良いのか。

会社：平均という考えでよい。

組合：組合は全て付与するよう求めているが、会社は17日取れていれば十分だと考えているのか。

会社：付与できるものは付与している。結果17日となった。世間一般と比べると十分な数である。

組合：要員を増やせば解決する。簡単なことだ。相変わらず要員は波動のピーク時には合わせないという考えか。

会社：ピークに合わせて養成数を増やしたり、需給に合わせた配置をしている。運輸職場では通年で年休の発給が増えていないか。

組合：人は変わらず、列車の本数だけが増えているという感覚だが。

会社：平均して悪化していないと思う。適切な配置を行っている。

組合：適切ではない。8月など全く入っていない。

会社：通年で見れば改善されている。

組合：年休は希望日に取得できないと意味がない。休みたいときに休むために年休はある。希望日に年休を発給すること。

組合：時期変更について、昨年から全く改善されていないが、会社はこれで問題はないという認識なのか。

会社：社員の希望で申し込むものであり、会社が指定すると社員の権利を奪うことはしない。

組合：それならば、いつまでも年休は取れない。会社の都合で年休が入らないのだから、最低近々の日で他に年休の取れる日くらい提示すべきだ。

組合：100歩譲って、努力してもとうとう年休が流れてしまう場合は、やはり後は買い上げしかない。回答の再考を求める。

## **休日出勤の強要はやめて、完全に解消せよ！**

組合：休日出勤について、在来線1～2泊、新幹線2～3泊程度は変わっていないのか。

会社：そのように推移している。

組合：昨年も確認したが、協約の解釈について、「させることがある」んだから、「させないこと」があつてしかるべきである。

会社：「させることがある」ということは、本人の承諾なしに指定できるということである。

組合：それは違う。勝手に指定出来ないことはもちろんのこと、今みたいに休日出勤が当たり前のごとく頻繁に行えることは全く意味しない。

そもそも、回答には削減の努力という言葉がないが、どうなのか。

会社：減らす努力はする。しかし解消は難しい。まして休日に働きたい人もいる。

組合：休日に働きたくない人、休みたい人に対して、勝手に休日出勤を指定するなど言っている。休日出勤はゼロが望ましい。最低本人の了承を必ず得るべきである。

## **年間休日を121日とせよ！**

組合：今年度より山の日が施行され、富士登山など多くのお客様がご利用された。社員家族も関心が強く、休日増を望んでいる。年間休日に入れること。

法律で国民の祝日となったのだから、当然1日増やすことは必然である。

会社：法律で決まっている以上の休日数である。増やすことは考えていない。

組合：対立である。

## **長時間連続乗務でのトイレ問題を解消せよ！**

組合：在来線長時間連続乗務では、トイレ時間が確保されてないケースがある。

3時間ともなるときつい。トイレ付き車両なら解消できる。地方で具体的な議論ができることが望ましい。

会社：お互いに必要と認めれば変更もあり得る。

## **拘束時間を24時間以内とすること！ 日勤行路は退出を19時前とすること。**

組合：昨年と比べて少しは改善されたのか。

会社：具体的に把握していない。

組合：長距離通勤者は早朝勤務となると前泊となる。退出時間も遅くなると大変である。会社は早朝出勤や日勤行路の退出について何時以前、以降は適さないと考えるのか。

会社：一概に何時とは言えない。どこに住んでいるかによって通勤の事情は異なる。会社からどこに住めと言うことはない。会社の近くに住めば通勤も楽である。

組合：そういう問題ではない。拘束時間が24時間以内というのは、食事や寝る時間などの休憩時間の絡みで難しいと何年も言っているが、今年も同じなのか。

会社：その通りである。

組合：相変わらず車掌の日勤行路で、出先で5時間も時間のある行路がある。何ら改善されていない。どういう理由でこのような行路がそのままにされているのか。

会社：段落ちが時間が5時間もあるのか。

組合：そうである。昨年も改善を求めたと思うが。

会社：この場では回答できない。

組合：日勤行路や拘束時間24時間以内について、しっかりと改善すること。

## **勤務発表は前月の10日に行うこと！**

組合：勤務発表を前月の10日に行うこと。

会社：10日に出来ないことはないが、年休申し込みの関係もあり、25日が良いと考える。

組合：年休申し込みの関係が10日にできない理由なら、申し込みを前に持ってくれば良いだけだ。それなら10日にできる。問題ない。10日発表の方があきらかに生活設計を立てやすい。

会社：業務の都合もあり、25日で問題ないと考える。

組合：問題ないことはない。改善を求める。

## **予備者の勤務も交番作成基準に則るとすること！**

組合：相変わらず予備時の勤務について配慮されていない状況である。休日指定も列車本数に合わせた指定になり、極めて歪な休日指定である。さらに勤務自体も全く配慮のない貼り付けが行われている。

会社：具体的には地方の議論と思うが、予備者の勤務は配慮はするが交番作成基準とは違う。状況によっては交番作成基準にそぐわない勤務になることもある。

組合：状況によってではなく、まんべんなくである。これでは身体を壊す人も出る。「予備時も交番作成基準に則った勤務の作成をする」と協約化すること。

## **訓練の待ち時間は1時間以内とすること**

組合：昨年も同じ申し入れをしたが、今も変わらず訓練はその前後ともギリギリ2時間待ちという状態が起きている。改善する気はないのか。

会社：乗務員は出勤時間や退出時間がまちまちであり、1時間以内となると訓練を受けられない方が出る。

組合：特に勤務前の訓練は、時間の拘束が異常に長くなり、安全上も問題である。安全のための訓練なのだから、乗務員に体調に配慮をした訓練の設定を行うこと。



## **車掌の準備時間を増やせ！**

組合：それぞれの区所のやり方だと思うが、乗務前の書き物が増えている。例えばK Y Tとか乗客への対応とかである。

会社：実態に即した時間を措置している。実態に即していなければ変更もあり得る。

組合：具体的には地方で議論して、労使双方がその必要を認めれば変更するのか。

会社：今の時間でできないと判断されれば変更はあり得る。

## **乗務員の労働時間を6時間45分とすること！**

組合：昨年も申し入れたが、新幹線が285km/h となった。その分仕事量が増えた。したがって在来線も含めて、乗務員の労働時間を6時間45分とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

## **新たに運転士、車掌となった人も 順序通りに交番に付けよ！**

組合：新たに乗務員になった人は、相当の月数を予備としているが、何か理由があるのか。

会社：個別の議論であり詳細は分からないが、区所によって考えがあるのではないか。

組合：予備だと休日発表が25日である。生活設計が立てられない。不公平である。まして成熟が必要なときに、予備で全く未知の行路を毎日何ヶ月も行うことは安全上問題がある。成熟させるなら交番で乗らせるべきだ。

会社：新しい人だから色々な行路を乗って覚えた方が良いのではないかという考えもある。

組合：それだと覚える前に事故を起す。とにかく何ヶ月も25日にならないと翌月の休日が分からないという扱いは問題である。