

2017年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 組合員、現場社員、家族の 生活向上ために満額回答を！

**一方的な休日出勤解消！年休完全付与！
検査周期を元に戻し安全の確保を！**

本部は3月9日、「2017年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第21号）に基づく、第5回団体交渉を開催しました。

今回は、休日出勤の解消、年休の完全付与、掲示物の一方的撤去、掲示板、ダイヤ改正を団体交渉とすること組合事務所の便宜供与、交番検査周期を元に戻すこと等を議論しました。

会社は一方的休日出勤の解消については「要員は波動のピークに合わせることはしない。解消していくスタンスに変わりはないがゼロにはならない」と直ちに解消しようという姿勢を見せませんでした。年休の完全付与は、「正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使している。取り扱いを改める考えはない」と改善する考えはないとしました。また、組合が団体交渉の開催を申し入れても、それを拒否し、労使関係を軽視していることについて会社の姿勢を改めるよう追求しました。さらに交番検査周期延伸は労働強化となり、安全が損なわれるため元に戻すことを求めてきました。

本部は最後に「会社は収益は堅調だとし、まさに今後も堅実であり上昇傾向だと自負している。組合の要求に応える体力は十分ある。社員・家族の生活向上のために、なんとしても組合の要求通りの回答をすること」を強く主張しました。

以下主なやりとりです。

休日出勤を直ちに解消すること！

組合：昨年度における乗務員職場毎の休日出勤を明らかにしないのはなぜか。

会社：会社の考え方である。

組合：解消のために最大限の努力をしているというが、何年も何年も解消され

ていない。緩和はされてきているのか。

会社：5～6泊という頃もあったが2～3泊になってきている。

組合：要員を貼りつけたということか。

会社：直接的にはそういうわけではない。色々とあるが、休日出勤希望者の変動などもあった。

組合：緩和した要因を明確にして展望するべきだ。新幹線の2～3泊というのは休日出勤の希望者の分も含まれた数なのか。

会社：確認しないと分からない。

組合：休日出勤を希望していないのに4泊やらされている人がいる。

会社：2～3泊は平均であり、それを超えないというわけではない。

組合：仕方がないということなのか。

会社：最大限の要員確保を行い、それでも必要な要員は休日出勤で確保していく。

組合：解消のためにどんな努力をしているのか。

会社：長期のスパンで見て欲しい。それぞれの年によって様々な事情がある。

組合：予備要員を多く作って余裕を持てばよい。

会社：乗務員養成を最大限行うとともに、ミスをして降りる乗務員を減らすなど考えられる。

ありえないことで言い訳をするな！！

組合：努力の結果が現れていない。波動に対応できる体制にすることが大切だ。具体的に実行すること。

会社：波動のピークに合わせるつもりはない。女性社員がみんな妊娠するとか、乗務員がみんな事故を発生させるとか、そういうところに合わせるわけにはいかない。

組合：ありえないことでごまかしてはいけない。統計的なもので把握できることがあるはずだ。休日出勤が発生していることについてどう考えているのか。

会社：極力減らしていきたいという観点であるが、余力がない。

組合：臨時列車が多すぎるのである。

会社：その通りである。

組合：定期列車とすれば良い。休日出勤を解消すること。

休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること

組合：協約では休日を勤務にさせることがあるとされている。させることがあるということは、会社が一方的に休日出勤とするということを意味しない。

会社：「命ずることがある」である。
組合：違う。「させることがある」だ。
会社：させることがあるのだから、必要だからやるということだ。
組合：本人の承諾が必要だ。
会社：承諾は必要ない。
組合：会社の勝手な解釈だ。押しつけるな。一方的だ。理由があれば断ることができる。
会社：正当な理由があれば強要しない。
組合：それは具体的にどのような場合か。
会社：限定的には言えない。様々な背景事情もあり、申告があれば適切に判断する。
組合：ごまかしだ。納得できない。対立である。

専任社員には休日出勤を指定しないこと！

組合：専任社員には休日出勤を指定しないこと。
会社：専任社員の休日出勤は少ないと思う。
組合：配慮をしているということか。
会社：その様な指示はしていないが、職場の考えでやっているところはあるかもしれない。
組合：対立である。高齢者に配慮し、休日出勤を指定しないこと。

年間休日数を121日とすること！

組合：山の日が国民の休日となった。非現業は山の日は休みだったのか。
会社：去年は特休が付与されたが、全ての非現業職場が休みというわけではない。
組合：年間休日数を121日とするよう、改めて要求する。

年休は権利だ！失効は許さない！

組合：年休の今年度の取得率はどのくらいなのか。
会社：27年は、概ね17日である。
組合：本人は失効しないよう申請しているが、失効するという現実がある。どう思うのか。
会社：そういう方がいるのだなあ、という認識である。
組合：そういう人を優先して取得させる気はないのか。

会社：会社の正常な運営を妨げないかどうか検討はする。

組合：年休の取得率は1位がホンダで99.8%、J R 東日本は91.1%、J R 東海は78.9%である。

会社：どこで集計したのかは知らないが、世間水準を上回っている。

組合：世間水準など関係ない。申し込んだ年休は全て付与すべきである。ホンダはほぼ取得できているということだ。

失効する年休は全てD単価で買い上げること！

組合：会社の責任で年休が失効となる。失効する年休は全てD単価で買い上げること。

会社：そのような考えはない。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いる。

組合：確実に取得することが最も大切だというのは、確実に取得させよ。そうはなっていない。失効するから買い上げるべきだと言っている。対立である。

退職時は年休の全てを付与すること！

組合：退職する場合は、退職理由を問わず年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに連続して全てを付与すること。

会社：そのような考えはない。失効する年休に対して一定程度配慮したものである。

組合：年休失効の責任は社員にあるとでも考えているのか。

会社：そのようなことは考えていない。

組合：会社の責任である。

団体交渉申し入れには速やかに応じること！

組合：ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協議すること。

会社：ダイヤ改正は労働条件の基準とは考えない。地方で業務委員会を開催している。

組合：ダイヤ改正は労働条件の基準である。本部、本社間で団体交渉を行うべきである。さらに、申し入れによっては団体交渉の開催を求めているが、会社は団体交渉を開催したことがない。

会社：適切に判断し、幹事間で説明をしてきている。

組合：適切にではなく一方的である。会社はこの間組合からの団体交渉の開催を申し入れても一回も開催していない。

会社：必要なものは業務委員会で説明している。

組合：必要だから団体交渉を申し入れている。申し入れた団交は開催すること。

不当労働行為はやめろ！労働委員会命令に従え！

組合：会社は組合掲示物を一方的に撤去する不当労働行為をやめること。労働委員会の命令を履行すること。

会社：必要なものは基本協約の定めに則って対応している。

組合：定めに則っていない。一方的に撤去しないこと。さらに、J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

会社：そのような考えはない。設置は5名以上である。スペースがあるのかということも設置条件だ。

組合：なぜ5人以上でなければならないのか。

会社：施設管理の判断である。

組合：明確でない。根拠を示せ。

会社：労働協約にある通りである。

組合：労働協約には5名などを書いていない。重ねて主張する。

要求通り、組合事務所の便宜供与を！

組合：会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。

会社：場所がない。

組合：探してくれば貸すのか。

会社：そういうことであればいつでも検討する。

組合：東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

会社：場所があれば検討する。

安全確保のために検査周期を元に戻せ！

組合：31Aの事故について申し入れをした。同じ装置をJ R 東海も使用している。検査周期を元に戻すことがより安全である。現在、作業に全く余裕がない。見落としやヒューマンエラーのリスクが高い。

会社：歯車のトラブルは、周期延伸とは関係ないという考えである。

会社：安全確保のために検査周期を元に戻すよう重ねて主張する。

組合：請負作業の関係で、現場ではS E Kへの作業指示が二度手間となっている。非効率的である。

会社：現状のやり方で問題ない。

組合：S E K社員を出向で受け入れるなどが具体的な方策である。

会社：未来永劫ではないが、今のやり方でやっていく。

組合：仕業検査を直営に戻すこと。S E K社員をJ R東海に出向として受け入れること。

過去最高益は労働者の苦勞によるもの 組合員はもとより現場社員の生活向上のために 賃上げを実施すること！

組合：トヨタは経済のために良いメッセージを出したいと言っている。J R東海は、アベノミクスなど関係ないと言っている。この差は何なのだ。

会社は収益は堅調だとしている。これはまさに今後も堅実であり上昇傾向だと言っていることに他ならない。組合の要求に応える体力は十分ある。組合員はもとより、現場社員・家族の生活向上のために、なんとしても組合の要求通り3月15日までにベア一律6,000円、夏季手当3.5ヶ月の満額回答を強く求める。

以 上

次回団体交渉は会社の回答です