

# 業務速報

## 2017年度協約・協定改訂第5回団体交渉 年休は16日、休日出勤は増えている！！ これのどこが適正要員か！

本部は9月4日、2017年度基本協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。今回はパワハラ、復帰再教育、添乗などの労務管理、年休、休日出勤、更衣時間などの勤務関係について議論しました。特に「年休は16日も取れていれば十分、休日出勤は無くさない」と言わんばかりの会社の姿勢に対し、「本気で年休を付与できるよう、休日出勤を無くすよう努力をしているのか！休日は休養するためにある。働くためにあるわけではない！」と職場で汗して働く社員の切実な声を強く会社につけました。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6回団体交渉は9月7日、13時からです。

### 本人を追い詰めるようなパワハラはやめろ！

組合：パワハラについて、会社は「様々なものがあり、個別に適切に対応していく」という見解だが、そういう認識なのか。

会社：現に申告が無いわけではなく、個別に対応しているということである。

組合：職場で出勤遅延した社員がノイローゼのようになった。これは管理者から相当の叱責追及されて衰弱したからである。

会社：一定の注意指導を適切に行っている。

組合：周りから見ればパワハラといえる過度の指導であり、周りにも影響する。萎縮し業務に集中できなくなる。

会社：周りや本人の受け止め方だけでは、パワハラとはいえない。

組合：それでは本人は申告できなくなるではないか。

会社：鉄道事業で時間厳守は重要である。適切な指導があったと考える。現場のことで詳細まで答えられない。

組合：適切とは見受けられない。ノイローゼになるのは本人を追い詰めている証左であり、現場管理者のパワハラに対する認識が足りない。

会社：個別の事象は判りかねる。現場管理者にはコミュニケーションが重要だ

と指導教育をしている。

組合：会社はパワハラ問題に対する認識を改め、過剰な指導はやめること。

## **行き過ぎた早め出勤の懲憑は行わないこと！**

組合：相変わらず1時間前出勤懲憑を聞くが、懲憑をしているのか。

会社：全社的に懲憑している事実はない。職場によってはお願いをしていることはある。

組合：1時間前に出勤してきて欲しいとお願いすることがあるのか。

会社：はい。1時間前なら出勤遅延防止策になると考える。

組合：1時間前に出勤してほしいと会社が社員にお願いするのは、おかしいのではないか。

会社：通勤途上で何かあるかもしれない。余裕を持って来て欲しいということだ。

組合：そのために障害休暇があるのではないのか。また、準備時間を延ばせば良いことだ。

会社：必ずとは言っていない。

組合：余裕を持たせたいなら、そのための措置を講ずるべきである。会社の考え方とは対立だ。

## **私生活に踏み込むような事情聴取はやめること！**

組合：社員への事情聴取について過剰な対応がされている。現場で、出勤遅延した社員の部屋の写真や見取り図を業務掲示に掲示されたことがある。業務上必要と認められる範囲というには、やり過ぎの行為である。私生活にまで踏み込むな。

会社：社員がそれに至った原因を教訓化するために、私生活に踏み込んだ指導を行うことはあり得る。

組合：過剰な対応だ。見せしめではないか。

会社：どこかで線引きをしないといけないことは否定しないが、結果様々な対策が生まれてくると考えている。

組合：対策を講ずるとしても、プライベートに踏み込むようなことはやめること。

## **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、それを書かせる基準はあるのか。

会社：管理者が必要と判断した場合である。

組合：管理者の判断の基準はどのようなものなのか。

会社：それを列挙するのは難しい。明確な基準は決まっていないが文書で報告

することとなっているので、乗務報告書で済む場合もある。基本は現場管理者の判断である。

組合：指令の指示による場合もあるのではないか。些細なことでも書かせる場合がある。

会社：些細なことでも業務上必要な場合がある。

組合：なんでもかんでも書かせてうんざりだ。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。

会社：報告書は書いた時点で会社資料になる。会社が判断する。

組合：本人が必要だとすれば渡すこと。

会社：本人には必要ない。

組合：ある。対立を確認する。

## **再教育・復帰教育は適正に行うこと！**

組合：再教育、復帰教育については、その基準が疑わしい。

会社：基準はあるが明らかにしない。

組合：誰が判断しているのか。

会社：会社が判断し公正公平のもとに運用している。

組合：組合差別が見受けられる。

会社：ありえない。安全安定輸送のためだ。恣意的運用はしていない。

組合：再教育し一定のレベルをとというのが、見習いが合格するようなレベルということか。

会社：客観的判断はする。乗務員の場合、ある程度画一的な運用がされている。

組合：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指摘している。安全運行を阻害するプレッシャーを与えるような、日勤教育復帰教育などはやめること。

## **知識・技能・応急処置の確認は、指導訓練で充分！**

組合：乗務員の毎年の「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は運輸省令に基づいて行われているのか。

会社：そうである。

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。あえて試験のようなやりかたでなくてもよい。

会社：総合的に確認するうえで妥当な社内運用である。

組合：毎年その時期になるとプレッシャーで乗務員は落ち着きがなくなり、ミスやエラーを起こすのではないかと心配だ。

会社：1年に1回のことで緊張感を持って受けてもらいたい。

組合：余計な緊張感は必要ない。技量や知識は、訓練や指導添乗で把握できる

と考える。見直すこと。

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

- 組合：指導添乗の本来の目的を明らかにされたい。  
会社：技術、知識の確認。安全の確保のためである。  
組合：指摘を目的としてやっているように見受けられる。  
会社：それは絶対でない。  
組合：添乗された乗務員は緊張やプレッシャーで負担になっている。  
会社：緊張の中でも本来業務を実践できる乗務員であってほしい。  
組合：業務に集中するには平常心であることが重要であり、緊張は危険である。  
会社：いつもどおりにやっていただきたい。  
組合：添乗者が日頃の指導に反するような行為をすることがある。過去には誤って防護無線を発報させたこともあるし、列車がまだ完全に停止しないうちに降車したり、ドアを後ろ手で閉めて降りていくこともやられている。業務への集中力を乱すような行為は、絶対やめること。  
会社：現場のことはわからない。  
組合：添乗時の指摘事項については本人が自覚し、直すのであるから、乗務報告書への記載は必要ない。記載を強要しないこと。

## **姑息な裏面添乗は廃止すること！**

- 組合：裏面添乗は必要ない。やめること。  
会社：「添乗します」と言わないで執務状況を確認することはある。  
組合：客室添乗の際は、腕章を付けているのか。  
会社：付けていない場合もある。  
組合：乗務員は大いに不安を抱く。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すればよいことだ。  
会社：正しい取り扱いを行っていけば、不安は無いはずである。  
組合：安全に繋がらない。正々堂々とやればよい。

## **ゴールデンハンマーは廃止し 職責に見合った昇格を！**

- 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。経験こそが重要なのである。  
会社：この間、車両技術係が検査を担ってきたという実態があるが、車両係には経験を補う教育を行って検査業務を担ってもらっている。

組合：下位職代行というのはあったが、これでは準職代行ではないか。  
会社：下位職に代行してもらっているという認識ではない。  
組合：ならば、会社が担わせる職責に見合った昇格を実施するべきである。

## 申請した年休は希望日に付与せよ！

組合：年休取得数について、概ね16日というのは昨年の17日から1日減である。  
会社：様々な状況があると思うが、理由は解らない。  
組合：なぜなのか会社は解っているはずだ。  
会社：起因する状況について会社はすべて解るわけではない。  
組合：社員が年休をどれだけ申請しているかは把握できるはずだ。  
会社：把握するのは難しい。  
組合：社員が相当数の年休を申請したが、会社が発給出来なかったということである。  
会社：社員がそれほど申請しなかったのかも。  
組合：年休を失効した社員の数明らかにせよ。  
会社：把握してないし回答もしない。  
組合：年休を失効した社員がいることは認識しているのだろうか。  
会社：いるかもしれない。  
組合：そのことについて見解を明らかにすること。  
会社：どういう事情でか解らないので、答えられない。  
組合：組合は、年休の申請については全て付与することと要求しているが、それに応えるような努力配慮はどのように行っているのか。  
会社：なるべく時季変更のないよう勤務操配を行っていく。それでも業務上無理なときは時季変更となる。  
組合：業務上無理なときは具体的にはどのようなときなのか。  
会社：さまざまなケースがあるが、臨時列車など業務量が多い日である。  
組合：臨時列車で年休者ゼロの日もある。臨時列車の要員確保をどのように考えているのか。  
会社：タイトではあるが、業務遂行に必要な要員配置はしている。波動のピークに合わせた配置はできないので、足りないときは休日勤務をしてもらう。  
組合：組合は、あまりにも要員が充分ではないという認識である。失効する年休については、年度書初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して買い上げるなどが現実的な対応の一つではないかと考える。  
会社：それは組合の考え方として聞いておく。  
組合：保存休暇は会社の都合で発生したものであり、すべて付与できるようにすること。また、休日指定予定日の公表は必要であるので、以前のように前月の10日までに行うことを重ねて要求する。

## **休日出勤の強要はやめて、完全に解消せよ！**

- 組合：乗務員の休日出勤について、今年度は在来線で1～2日、新幹線で4～5日とのことであるが、昨年より増加している根拠を明らかにされたい。
- 会社：新幹線のご利用状況が好調であり、臨時列車の増発など業務量が増えていることが実状である。
- 組合：休日出勤の削減に向けて本当に取り組んでいるのか。
- 会社：努力していく考えだが、休日出勤は発生する。
- 組合：休日出勤が増加したことに対する見解を明らかにせよ。
- 会社：駅移動の調整、退職者に残ってもらうように声かけ等、要員の確保に向けて努力している。
- 組合：休日出勤は、協約を解釈すれば「させることがある」というところ「させないこと」があつて然るべきである。
- 会社：正当な理由がない限り「させる」ということである。
- 組合：社員の休日は休養するためにあるものであり、休日出勤して働くためのものではない。働いてもらいたいのなら本人の承諾を得ること。
- 会社：承諾を得なければならぬものではないが、コミュニケーションをいっさい図っていないわけではない。ねぎらいの言葉もかけさせてもらっている。
- 組合：ねぎらいの言葉などいっさい聞いたことはない。公休日に休日出勤を指定しないこと。また、専任社員に休日出勤をさせないこと。
- 会社：専任社員には同じ条件で働いてもらう。配慮はしていない。
- 組合：専任社員の運用については制度上の問題もあり、最大限の配慮を行うこと。

## **「年休は欠勤」は、会社の一方的な解釈である！**

- 組合：年休は欠勤という見解なのか。
- 会社：協約にある「欠勤」の通り、年休は欠勤に含まれることは明らかである。
- 組合：私傷病で5日を越えて休む場合に診断書が必要とのことだが、それが通院と入院では違いはあるのか。
- 会社：5日を越えて欠勤するかしないかの判断である。
- 組合：その場合、年休申し込み簿に取得事由を必ず記入しないといけないのか。
- 会社：必ずではない。記入しないことを理由に拒否をすることはないが、同一日の申し込みには優先を決定しなければいけない。
- 組合：『就業規則の解釈と運用』について幹事間で議論した際「部内資料だから詳細は明らかにしない」とのことであったが、見解は変わらないのか。
- 会社：それは部内用の解説資料であり、全社員に明らかにするつもりはない。
- 組合：協約の内容の解釈運用について労使の認識が違う場合、会社はどのように考えているのか。

会社：疑義があれば幹事間でお伝えしてきたし、協約改訂交渉で、解釈についての共通認識を一定程度持って締結していると認識している。

組合：組合としては、共通の認識が不十分であるから、別途団交を申し入れているという認識である。

## **年間休日を121日とせよ！**

組合：山の日が定着し、また東京オリンピックの祝日も予定されているとのことである。要員を確保して、年間休日121日とすること。

会社：120日を変更する考えは無い。

## **乗務員の勤務について改善を求める！**

組合：乗務員の勤務については様々な要求があり、地方でも申し入れを取り組んでいる。地方での議論の場をしっかりと開催されたい。

会社：ダイヤ改正などの際に議論できると考える。

組合：とりわけ、車掌の準備時間は不足がちであり、余裕を持たせるため出勤時10分、退出時5分増とすること。乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。在来線タブレットの導入について準備時間に10分付加、乗り継ぎ時間を3分加算すること。

会社：必要な時間については精査して対応していく。

## **安全のために仕業検査の業務を直営とせよ！**

組合：SEKと混在する現行の検査体制では、検査のための連絡体制など不備が多すぎる。非効率で安全を阻害している。仕業検査はJR社員だけでやらせること。

会社：業務特性、効率性、業務委託の関係から業務を切り取り確定してやってもらっている。非効率は発生していないと考える。

組合：SEKからJRへ出向してやってもらうのが良いと考える。

会社：そのような考えは無い。

## **チェックシートを書くために仕事をさせているのか！**

組合：何でもかんでもチェックシートとなり、安全ではなくチェックのための作業となっているのが現状である。チェックシートを書くために仕事をしているわけではない。

会社：漫然と記入するなら意味がないことである。確認のためにやってもらっている。

組合：全てが必要であるとは考えられない。

会社：いろいろな事象があったので再発防止のためである。意識を持ってやっ

ていただきたいと思う。

組合：見直して簡素化されたい。

## **厚労省のガイドラインに則り更衣時間を労働時間に！**

組合：厚労省が策定したガイドラインは理解しているのか。

会社：承知している。

組合：労働時間としないのは会社の指揮命令下でないからという見解なのか。

会社：そうである。更衣にかかる時間は指揮命令下でない。

組合：会社は命令していないというが、組合の考え方は違う。会社が指定した制服を着て出勤せよというのは会社の指揮命令である。着替えの時間を労働時間とすること。

会社：拘束していないし黙示の指示性もない。ガイドラインに照らし合わせても問題はない。

組合：私服で点呼を受けることができるのか。

会社：定められた制服を着ておいてもらわなければならない。

組合：それならば労働時間である。ガイドラインに照らし合わせてもその通りである。対立である。

## **体操は参加しなくても査定評価に影響しない！**

組合：職場の『安全衛生要領』に「社員は・・・積極的に体操等を実施すること」とあり、体操は義務だと受け取れるがどうなのか。

会社：強制はしない。参加しないことで本人が不利益を被ることはない。査定評価に影響することもない。

## **作業場所～休憩場所の移動を労働時間とせよ！**

組合：休憩場所から作業場所への移動は業務に就くための時間であるのだから労働時間だ。

会社：会社の認識とは違う。

組合：労働者自身の時間を削っているという認識はないのか。

会社：削っている？何処で休憩してもらおうが社員の自由である。

組合：移動の時間をすべて労働時間とするよう考えを改めること。

以上