

2018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 生活向上のために満額回答を 一方的休日出勤の解消！年休完全 付与！検査周期を元に戻し安全確保 を！更衣時間を労働時間に！

本部は3月8日、「2018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36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、年休、診断書の強要、交番、台車検査周期延伸、更衣時間、新幹線車掌の削減等について議論しました。

常態化されている休日出勤や年休の失効は、あきらかに休日出勤や年休失効を前提とした要員配置から発生しています。しかし、会社はそれを適正な要員だと言い張っています。また、あらかじめ年休で勤務確定されているにもかかわらず、欠勤と決めつけ、診断書の提出を強要しています。さらに、34A事故があったにもかかわらず、検査周期延伸に問題はないと言明しました。更衣時間については依然労働時間と認めず、新幹線車掌の削減については「ハード面の強化で万全」だとしてしました。このように会社は、職場からの切実な意見・要求に全く耳を傾けず「職場の社員は文句を言わず会社の言いなりに働けば良い」という姿勢に終始しました。

本部は、このような儲け第一の会社の姿勢を許さず、全てにおいて会社の考えを改めるよう強く主張してきました。そして、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。

休日出勤解消に向けて努力すること！

組合：昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにできないのはなぜか

会社：明らかにする考えはないからであり、必要ないという判断である。

組合：在来線で1～2泊、新幹線で4～5泊ということだったが実際の状況はどうなっているのか。

会社：これらの数字で落ち着くものと認識している。

組合：休日出勤の解消に向けて、回答以外に見解はあるか。

会社：休日出勤は必要に応じて実施していくが、削減に向けて努力する。要員配置などから、一切解消となるかならないかは判らない。

組合：解消はありえないというのか。

会社：様々な要素で、ピークの時に合わせた最大要員の配置はしないので、無くなると断言できない。

組合：現状は、休日出勤に頼らざるを得ない要員体制だということだ。余裕が必要である。

会社：組合側の主張は理解できる。養成を図り専任社員の協力をいただき、少しでも余裕が出るよう不断に取り組んでいる。

組合：以前の2～3泊から4～5泊に増えてしまっているではないか。真剣に取り組まれているとは思えない。新採予定数との関係はどうか。

会社：新規採用の募集は昨年より増やした。新幹線の乗務員に限ったことではなく中央新幹線の要員確保も見込んでいるが、休日出勤にも反映する。

組合：車内業務の見直しで休日出勤は解消しないのか。

会社：大幅に削減できると思われるが、ただちに解消とはならない。

組合：休日出勤は必ず本人の承諾を得ること。基本協約上、「させることもある」とはいうものの、させないことが然りではないか。

会社：本人の承諾が必要とは考えていない。会社とすれば「命ずる」であり、正当な理由がなければ断ることはできないということだ。

組合：こちらが正当な理由を示しても、判断は会社がするではないか。一方的に休日勤務を張り付けているが、「頼むよ」の一言ぐらいあっても良いのではないか。

会社：会社は、協約、就業規則に則ってやっている。

組合：認識が異なり対立するところだ。組合側の意見を理解すること。

公休日に出勤指定しないこと。専任社員に休日出勤指定しないこと。

会社：基本的には、専任社員であろうと区別はしていない。

年休に診断書は必要ない、提出の強要をするな！

組合：年休取得にあたって診断書の提出を強要しないこと。会社は年休は欠勤

という認識のようだが、組合は年休は欠勤であるときと無いときがあるという認識だ。あらかじめ年休を申し込み、理由が傷病で入院するためだと診断書を出せというのが、診断書はあらかじめ出せるものではない。

会社：速やかに出してくれということになる。直ぐには出せないこともあると思う。

組合：社員を信用するなら診断書は必要ないではないか。

会社：何日間休む必要があるのかを、客観的に明らかにしてもらう必要があり、要員操配にも関わるのである。これはルールである。

組合：休んでから、さらに休日を延ばさなければという場合は、必要になる場合もあるだろう。しかし、あらかじめ年休になった場合は必要ないはずだ。

会社：社員を信用していないわけではない。5日を越えて休むときは出してもらうのがルールである。

組合：年休は欠勤ではない。

会社：年休は欠勤である。ルールは維持していく必要性がある。

組合：25日の勤務発表の前でも出せということか。

会社：年休は付与するが、優先的に付与するうえで要員操配が必要になるから勤務指定の前だろうが後だろうが、診断書を出してもらいますよということだ。20日の年休の申し込みは時季指定ではなく、25日に勤務発表して、それから時季指定が入るのである。

組合：申し込んだ日が時季指定ではないというのか。

会社：25日の勤務指定で労働義務が明らかとなり、時季指定はその後になる。

組合：年休申し込み簿で、20日までに時季指定日は判るではないか。

会社：その間はいわば準備期間である。

組合：納得できるものではない。認識が異なり、対立だ。

組合：年間休日について、121日とすること。

会社：時短をしてきた経緯があり、世間水準と比べても年間休日数は充分だと考える。

組合：天皇誕生日など祝日が増えた場合は、世間水準と照らし合わせて再考すること。

年休を申し込んだ日の全てを取得できる体制に！

組合：1人当たりの年休取得数は16日より増えそうかどうか明らかにされたい。

会社：解らない。

組合：東京の運輸所では年休を失効する組合員が10人いる。

会社：個別のケースまで議論しない。

組合：事業の正常な運営のためだとして、休日出勤は減らず、年休は流れるというような状況で、そもそも正常な運営をしようとしているのか疑問だ。

20日年休があれば、すべて付与して欲しいというのが社員組合員の心情だ。人が足りないのは当たり前だとでもいうのか。

会社：代替が確保できない場合もあり、希望通りにあらないこともある。一方で20日取れている人もいるのではないか。マッチングの問題だと思う。世間水準では10日程度だというから、上まわっていると思う。

組合：10日というのは少なすぎると思う。会社は世間水準をどう評価しているのか。

会社：世間水準の評価はできない。

組合：申し込んでも連続で付与されない人は優先的に考慮するべきではないのか。

会社：現場での抽選など一定公平的にやられているのではないか。

組合：余裕のない状況を正常と言えるのか疑問だ。社員も安心して働けない。遠慮して無理をしてしまうだろう。結果として体調不良の社員が出てくるところを会社は見るべきだ。

会社：年休について特別な措置をすることは考えていない。

組合：年休の時季変更は理由を通告しないのか。

会社：業務の正常な運営に支障があるからということで理解してもらっていると思うので。

組合：そういうことを本人にしっかりと説明されたい。

会社：そういう事情があるということで、ご理解いただきたい。

組合：年休を申し込んだ日が全て取得できる体制にすること。

休日指定予定日を公表せよ！ 勤務確定は必ず前月25日に公表せよ！

組合：休日指定予定日の発表を廃止した職場でも、発表が可能な職場は発表されたい。

会社：交番稼働日発表などをしているところもあると聞いている。

組合：それで休日が判るということか。休日指定予定として今までどおりにやればよいではないか。

会社：そういう考えはない。

組合：新幹線運輸所では勤務確定が5日前だ。前月25日に指定すること。在来線では予備も含めて25日に発表されている。

会社：効率的な運用のため、現状の勤務作成となっている。不断になんとかできないか検討しているが、いま示せるものはない。

組合：やっていただきたい。

予備月増加！在宅休養時間は大丈夫なのか？

組合：新幹線では4月から、交番月4ヶ月、予備月8ヶ月となるが、なぜ予備月が多くなったのか。

会社：社内業務見直しで行路全体の組み替えから発生する。

組合：臨時列車が多いからではないのか。安全確保の点から十分な在宅休養時間は必要だ。

会社：臨時列車による波動的要素は大きいといえる。在宅休養時間には配慮していく。

組合：配慮などということではなく、臨時列車を既定化すること。

安全運行確保のために、検査周期延伸を元に戻せ！ 新幹線2人乗務を撤回せよ！在来線運転士タブレットを中止せよ！

組合：安全確保のために検査周期延伸を元に戻すこと。

会社：現行で安全は確保できている。34Aについては別途議論する。

組合：新幹線の2人乗務は撤回すること。安全、セキュリティ、サービス、いずれも十分な確保がされていない。

会社：いずれもしっかりと実施していく。

組合：撤回を求める。

組合：在来線導入の運転士用タブレットについては、問題点を地方からも提起している。試行期間中にタブレットが原因の運転事故が発生した。地方で求めている問題提起にしっかりと対応されたい。

更衣時間は労働時間として認めること！

組合：仕業車両所におけるSEKとの作業はしっかり区別すること。非効率的な体制となっている。見直すこと。

組合：会社は依然、更衣時間を労働時間としないが、JR東日本では三菱重工業長崎造船所事件での最高裁判決の内容に沿って取り扱うことが好ましいと判断し、法を遵守する企業として、更衣時間を労働時間に算入している。会社の見解を明らかにされたい。

会社：三菱は三菱、東日本は東日本、当社は当社である。

組合：シニア契約社員社員制度について別途申し入れたので、そちらで議論したい。ダイヤ改正は団体交渉で議論すること。会社の見解を明らかにされたい。

会社：ダイヤ改は基準の変更ではなく、業務執行体制の変更だと考えている。

組合：組合掲示板から掲示物を一方的に撤去する不当労働行為は行わないこ

と。基本協約に則って組合掲示板を組合の要求通り設置すること。
会社：許可した場合は設置する。許可しないが。

**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：組合員はもとより、現場社員・家族の生活向上のために、組合の要求通り3月14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3月15日会社の回答です