

業務速報

NO. 1106

2018.9.3

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

2018年度協約・協定改訂第4回団体交渉 安全確保！年休完全付与！ 実現のため、要員を配置せよ！

本部は8月29日、2018年度基本協約・協定改訂第4回団体交渉を開催しました。

今回は苦情処理会議の公開、出向先での苦情の処理に関する問題など労使関係の一部と、ホーム監視要員や新幹線の大津波対策、新幹線車掌3名体制、車両故障時の関係社員への広範な周知と団体交渉の開催などの安全対策について、さらに労働条件について、労務管理や、年休の取り扱い、新幹線乗務員の予備月勤務発表などについて議論しました。しかし、会社は一方的な解釈を主張し、現場で汗を流す社員の切実な声や、具体的な改善提案に対して否定的な姿勢を示しました。本部は、会社主張の問題点を指摘し、提案実現の必要性を粘り強く主張しました。また、新幹線乗務員の予備月勤務が前月25日に発表されないことについて「協約違反である」と抗議した組合側に、会社は「36条の勤務とは勤務種別のことであり、勤務指定表は空白でも勤務種別は公表している」と誤魔化そうとしたため、真っ向から対立しました。現場第一線で安全を守るために奮闘している社員の声をないがしろにする会社の姿勢は、安全最優先とは口先ばかりであることがさらに明らかです。

本部はこのような会社姿勢を許すことなく、問題解決に向けてさらに闘います。次回第5回団体交渉は9月3日、13時30分からです。

291条改訂で苦情処理会議公開の認識一致を！

組合：苦情処理会議の公開非公開については組合と会社の認識の違いで対立が生じている。協約の第291条を改訂して解消すべきである。

会社：会社の認識は変わらない。

組合：協約の解釈で対立するのだから改訂を求めている。当事者が公開してかまわないと認めれば問題ない考える。

会社：それは一つの要素ではあるが、当事者は苦情申告した本人だけではない。会議をクローズするから真摯な議論ができるのであり、本人がかまわないというだけで公開というわけにはいかない。公開が原則となると話せないことも出てくる。

組合：関係者が公開は嫌だと言えば公開しないのは勿論だ。会社の見解は理解できない。

簡易苦情処理についても組合提案を受け入れよ！

組合：簡易苦情処理会議についても、本人の要請で出席できるようにすること。曖昧な事実関係を無くすために必要であると考える。

会社：簡易苦情処理は要件が解りやすく、事実は動かないので疑義など生じない。

組合：組合は必要だと考える。苦情処理と同様、申告を会社が一方的に却下するのではなく幹事の意見が一致した場合と改めること。会議は原則公開とすること。強く求める。

出向先で問題が生じないように会社は努力せよ！

組合：出向先での問題が度々発生している。会社が選んだ出向先は何を基準にして選んでいるのかと疑義を抱かざるを得ない。

会社：本人の経験や能力を考慮して、面談を行ったうえで決めている。

組合：そうではなくて、出向先会社に問題が無いかどうかという点でだ。

会社：54歳原則出向のもと、会社は就労先確保の努力をしている。組合が言うような基準について明らかにする必要はない。

組合：納得できない実態があると考える。労働条件などで問題が発生しているではないか。組合員Kさんの場合、出勤時間の前から引き継ぎがあるが労働時間になっていなかった。申告してようやく超勤扱いとなったが、そういう会社に出向させて良いのかと問いたい。

会社：それは個別の問題である。労働時間は出向先、賃金は当社基準のもとで齟齬があったことは整理している。是正すべき問題が今後も出てくるとは思うが、事細かに出向先会社に口を出すことはできない。

組合：事前に把握すべきことがあるはずだ。問題がある会社には出向させないこと。

会社施設は組合優先で！

組合事務所の便宜供与を！

組合：会社施設の組合利用については、ほとんど貸してもらえない状況である。

会社：業務優先で、支障しない範疇で、申請いただければ貸すことはできる。

組合：組合が申し込んだら優先して貸してもらいたい。

会社：優先するつもりはない。

組合：組合事務所の便宜供与について会社の回答は相変わらずだが、どこかしら空いているのではないのか。

会社：空いてない。他の組合からも話はあるが空いていないのが現状である。
組合：三重地区でも空いていないのか。そもそも会社は探しているのか。
会社：絶えず探しているわけではないが、ここはどうかとの打診をいただければ調査して確認する。

危険な箇所への必要な要員配置を行え！

組合：新幹線駅のホーム監視では、三島の事故で2名になったが時間帯によっては1名のときもあるようだ。400メートルをＩＴＶモニタだけで1名で保安するのは無理だ。2名にすること。
会社：ＩＴＶで安全は確保できている。
組合：係員が目視で行うことが基本である。ＩＴＶは補完的なものだ。旅客の流れでは確認困難なことがある。2名は絶対必要である。
会社：個別の状況で要員は配置している。
組合：三島事故を忘れたのか。
会社：忘れたわけではない。
組合：在来線でも貨物列車が通過する駅は、身体の不自由な方にとってホームは危険である。係員を配置すること。
会社：岡崎～豊橋の集中旅客サービスが定着しつつある。身体の不自由な方には、拠点駅から機動して案内もしている。
組合：当日でも対応できるというのか。
会社：お待ちいただくことにはなる。
組合：安全のためには、ＩＴＶなどに頼るのではなく、現場の状況に合わせた要員の配置をおこなうこと。

自然災害対策は最悪を想定して講じること！

組合：津波対策においては、自治体のハザードマップの見直しなどがあったのではないか。
会社：特にない。
組合：組合は独自に対策を進めるべきであると主張してきたが、進めたものはあるのか。
会社：詳細は把握していない。
組合：昨今、災害の規模が年々大きくなっていると感じる。対策も変化させるべきだ。
会社：それについて、組合側の問題意識で申し入れもいただいている。どのような形でか議論できればと考えている。
組合：しっかりと想定をして対策を講じていくことが大切だ。
会社：現在想定されている範疇では安全である。
組合：最悪を想定して対策を講じること。

新幹線車掌は3名体制で安全の確保を強化せよ！

組合：新幹線車掌は各列車に3名は必要である。

会社：2名でも、パーサーの業務を増やし、端末の導入など業務の見直しを行い、セキュリティに問題はない。殺傷事件後の対応で、対策も講じてきている。

組合：何かあったときに、パーサーではなく、両側から車掌が駆けつけれる体制であるべきと考える。社内装備品等はこれで完了ということになるのか。

会社：装備品は現段階では済んでいるが、不断の課題であるのでブラッシュアップしていく。警備員は増やしたが、さらに拡大できないか検討していく。乗務員の訓練も継続していく。

組合：業務の特性上、人の力に頼るべきことは少なくない。車掌3名は必要である。

会社：車内凶行の抑止効果という点では、車掌はプロではない。警備員はプロであり、その効果はある。警備員を増やし、車掌は現行体制という考えだ。

組合：車掌を増やすという考え方をされたい。

車両故障発生の原因対策を車両関係全社員に明らかにせよ！組合の申し入れには団交を開催せよ！

組合：車両故障について、なぜ限られた社員にしか周知しないのか。

会社：そこに携わる人に周知すれば良いと考える。伝えるべき所には伝えている。

組合：関係する業務を担う社員に広く周知すべきである。技術力向上にも繋がると考える。

組合：事故等の発生について、労働組合が申し入れたら必ず団体交渉を開催すること。団交が開催されないのは適切な状況とはいえない。

会社：そうは思わない。申し入れには、業務委員会等で開催し議論する。

組合：団体交渉で行うことを強く求める。

事情聴取などでの、管理者のパワハラのような姿勢は許せない！

組合：パワハラについて、職場でのコミュニケーションを基本に対応すると言うが、コミュニケーション自体がパワハラのような実態がある。

会社：業務上の指導を越えたらパワハラといえると思う。

組合：感情的な言動で指導すれば、パワハラだと受け止めることもある。

会社：客観的に判断するべきだと考えるが、明白であれば対応する。

組合：1時間前の出勤について、現在でも社員にお願いをしている職場があるのか。

会社：すべてを把握しているわけではないが、あると思う。

組合：早めに出てくることも、会社から1時間前に来てくださと言われてれば、社員は神経質になり2時間3時間前に出てくるようになってしまう傾向がある。

会社：強制をしているわけではない。いわば親心のようなものである。

組合：早めに来ないからと事情聴取や過度な反省を求めることはないだろうな。

会社：親心で注意することはあると思う。

組合：事情聴取については、出勤遅延に対して、自宅の何処に目覚まし時計を置いたのか見取り図を書かせるようなことまでしているが、まったく必要ないことだ。

会社：再発してほしくないので、相互に確認していくことは必要だと考える。

組合：本人から率先してならともかく、会社のほうからプライベートに踏み込んで追及するべきではない。

会社：一線はあると思うが、アルコール検査では踏み越えてはいないと思う。

組合：踏み込まないことを強く求める。

時系列等報告書を強要するな！再教育での審査は必要ない！

組合：時系列等報告書については、乗務報告書で済むこともあるのではないかと。明確な違いはあるのか。

会社：管理者が、どちらが必要か判断する。

組合：事故等で振り返りをやらされるときは、レポートを書くのに時系列等報告書が必要になる。控えを本人に渡すこと。

会社：提出後は会社の管理となる。見せることはできない。地方で議論されたい。

組合：再教育というもののの中には、自習という実態もあるが、会社はどう考えているのか。

会社：自習も教育である。

組合：改めて行わなくてもよい教育もある。知識技能の審査をしなくても管理者が確認すればそれでよいではないか。プレッシャーで普段通りにできないこともある。

会社：普段通りにやって、審査を受けてもらえばよいと考える。

組合：確認で充分であると考え。省令に基づく確認が行われる6月になると、乗務員は半端無いプレッシャーを感じている。訓練の中での確認で充分

だ。

会社：現行の取り扱いを変える考えはない。

組合：なぜ点数にこだわるのか。優劣をつける必要はないはずだ。

会社：乗務員個々の把握をするのは大切だ。客観的に表すことで、会社が安全を担保する取り組みをしていることを対外的に明らかにできる。

会社：月例訓練でやっている普段の確認で充分だと考える。

連続添乗反対！裏面監査反対！沿線監視反対！

組合：特定の乗務員に添乗を繰り返すようなことはやめること。

会社：安全の観点から添乗は行う。指摘したことが是正されているか確認しなければならぬこともある。

組合：添乗があったことを乗務報告書に記載させる職場があるが、やらせる意味がわからない。

会社：書くことによって意識が高められる。

組合：手帳にメモすればよいことだ。やめさせること。裏面監査については、それによるプレッシャーが事故に繋がることも考えられる。仕事を任せておいて、乗務員を疑っているのか。

会社：確認の必要があるのでやっている。

組合：姿を現して声かけをするほうが、よほど事故防止になる。乗務員が信頼されて仕事を任せられているという自信と責任感を持ちモチベーションが向上する。隠れてチェックするようなことはやめること。

申請した年休はすべて付与せよ！

実現のために要員を増やすこと！

組合：年休の平均取得日数は17日ということだが、昨年より1日増えた理由は解っているのか。

会社：社員が年休を申請する日数が増えたことが考えられる。

組合：今年度はさらに増えると見込んでいるのか。

会社：まだ見込みを判断できる材料はない。

組合：会社の時季変更権の行使については、「事業の正常な運営」に職場のプロジェクトも入るのか。

会社：業務遂行に必要な人員を勘案して要員計画を立てているが、その内容は明らかにしない。

組合：車掌2人乗務となり余裕が出たはずだが、また最近逼迫してきていると感じるのは、プロジェクトや研修などが原因だと考えられる。年休が入らないのに、そういうことを会社はやるのか。

会社：会社の指揮命令下で必要なプロジェクトならば、それも業務遂行に必要な

ということだ。

組合：年休が入らない状況を解消しなければならない。会社には、社員が申し込んだ年休をすべて付与したいという気はあるのか。

会社：すべて付与できればとは思うが、すべてとなったら列車が動かなくなる。正常な運営を妨げないよう、時季変更することになる。

組合：現在の取り扱いを改める考えはないというが、現状このままでは、平等に付与するとはなっていない。会社はどのように考えるのか。

会社：年休の付与方は職場ごとにそれぞれあるが、不断にブラッシュアップしていくべきものとする。抽選という方法も全体では公平的だと考える。様々な意見があるのは承知している。

組合：申請した年休はすべて付与されるべきだと考える。時季変更権があることは承知している。だから要員を増やすべきだと要求している。

会社：必要な要員は確保している。結果として17日というものを20日に近づけることが目標というわけではない。

組合：ほぼ毎日走らせている臨時列車は交番に載せる。また、ピーク時に合わせて要員配置する。繁忙期に研修センターに入所させることは控える。など努力せよ。年休を申し込んでいるのに失効するような状況は納得できない。年休を確実に取得することは、社員にとって最も大切なことだ。

会社：大切なことは、その通りである。

組合：100回申し込んでも失効する事実がある。その処置についてはそもそも会社が考えるべきことだが、組合は100歩譲って、適切に処理して買い上げることも提案している。

会社：年休取得と処置については別物であり、金銭で解決するようなことは考えていない。年休を付与できる環境を作っていくという考えである。年間では20日取得できるよう計画している。

組合：その結果が17日ではないか。対立である。

新幹線乗務員予備勤務者の勤務を指定していないのは、協約違反である！

組合：休日予定が判らないということは、家庭や地域行事への予定や計画が立てられず、社員にとってたいへん切実な問題である。発表できるよう検討すること。また、新幹線乗務員の予備勤務者も25日までに勤務を指定すること。

会社：勤務かそうでないかは出している。

組合：交番表が空白になっているのは勤務とはいえないのではないか。

会社：25日までに会社が指定する勤務は、35条のとおり勤務種別の中から指定する。乗務員ということは明らかである。

組合：それでは、来月あなたは乗務員ですというのが、勤務を指定してること

だというのか。それは解釈がおかしい。勤務は具体的でなければいけない。

会社：規定上、最低限のことは会社はやっている。不便だという意見はその通りだと思う。

組合：それは違う。毎月25日までに出不さなければいけないのは、何日の何時出勤かや退出時間の確定だ。

会社：予備勤務者にそれは必要ない。

組合：認識が異なる。対立を確認する。

以 上