

2018年度協約・協定改訂第5回団体交渉
組合側の具体的提案を受け入れて協約を改訂せよ！

社員の労働時間を適正に把握しよう としない会社姿勢は認められない！

本部は9月3日、2018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、休日出勤解消に向けて、診断書の提出、適正な労働時間、年休や休暇、それらに関する具体的な条文の改訂等について、アルコール検査に関する基準や勤務認証などについて議論しました。しかし、会社はまたしても一方的な解釈を主張し、組合が提案している協約改訂案をことごとく否定する姿勢を示しました。とりわけ労働時間に関して、労働時間とするのは当然の時間を認めないばかりか、社員がサービス労働で作業時間の不足を補っている実態を会社は直視しようとしません。これは、社員の労働時間を適正に把握しなければならないという厚労省のガイドラインにも反しています。

J R 東海労は、続く交渉の中で、さらに問題点を指摘し要求や提案の実現をめざして粘り強く奮闘していきます。

次回第6回団体交渉は、9月5日15時30分からです。

休日出勤解消の努力を怠るな！

組合：休日出勤の実績を明らかにすること。

会社：昨年度（平成29年度）は総じて、在来線で1～2泊。新幹線で4～5泊である。

組合：ダイヤ改正以降の今年度の見込みは、在来線で1～2泊、新幹線ではゼロとのことであったが、現時点どのような経過となっているのか。

会社：計画どおりとなっているが、必要により適宜勤務を指定する場合がある。

組合：新幹線でも休日勤務を指定する可能性があるということか。

会社：お客様の利用状況においてはあり得る。

組合：車掌1名減で余裕が出るとのことだったが、年休が入らない状況になっているのはなぜなのか。

会社：個別足下の状況については、地方で議論されたい。車掌減による効果は出ていると認識している。

組合：しかし、年休が入らないのが現実であり、不思議ではない。車掌数に余裕があるはずなのに足りないという声が出ている。

会社：8月はピークに近い時期なので、年休が取得しにくいのは事実だと考える。車掌長の育成を計画的にやっている。

組合：車掌長で年休が入らないのは解る。問題は車掌が入らないのである。4～5月は余裕があったようだが、その後急激に逼迫している。でたらめな計画なのではないか。

会社：計画はしっかり立てている。

組合：そもそも休日出勤が発生するのは要員不足だからだ。休日出勤に頼るような要員体制は認められない。休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。関係する各要求項目について、強く主張する。

年休付与後の診断書提出を強要しないこと！

組合：年休付与後に本人に診断書の提出を求めるのは納得いかない。

会社：25日の勤務発表で年休を指定しているという認識のもと、必要である。

組合：その年休に対して診断書を求めているのだろうが、納得いかない。

会社：年休を取得するための条件として診断書の提出を求めているわけではない。5日を越える欠勤に対して配慮しなければならないことがあるから診断書を提出して欲しいというルールである。

組合：ルールというが、信頼関係があれば診断書はなくてもいいのではないか。

会社：疑っているわけではないが、優先配慮するので公平公正のために出して欲しいと言っている。

組合：判断するのに診断書がすべてではないだろう。早く回復する場合もある。

会社：これぐらい休暇が必要なのだという専門家の見解があれば参考になる。

組合：目安程度のものでしかない。

会社：専門家が書いているならレベルの高いものであり、必要だと考える。

組合：突発的な場合に診断書を出すのは解るが、あらかじめ年休が指定されているのだから、お互いの信頼関係で診断書は必要ない。

会社：だから診断書がなくても年休の手配はしている。窮屈な運用にしないほうがよい。

組合：対立である。

乗務員の労働の実態を検証して改善すること！

組合：長時間にわたる乗務で、トイレに行けないのはつらい。集中力が低下す

るので対策を講じるべきである。トイレのついている車両で編成するなど方法はあるはずだ。

会社：そのようなことを踏まえた上で、行路を作成し最大限配慮している。

組合：解決されていない。地方での申し入れに真摯に対応すること。
食事時間や休憩時間などの問題もなかなか解決していかない。拘束時間に制限を設けるべきである。

会社：お客様のニーズに合わせた列車運行の中で、最大限配慮しながら交番を作っていく。

組合：ニーズがあっても安全第一でなければならない。

会社：そのとおりである。

組合：安全確保の観点から、このような主張をしている。検討すること。
泊行路の睡眠時間が確保できていない。6時間は確保すること。

会社：5時間を目安とし、確保している。

組合：S A S 治療中の社員もいる。6時間を確保されたい。

準備報告時間を増やせ！規定訂正は超勤とせよ！

組合：準備報告時間の不足を、現場の社員はサービス労働の状態で確保している。アルコール検査やタブレットの準備など作業が増えても、時間は以前のままだ。

会社：検証はしていて、確保できているという認識だ。

組合：ちゃんと計っているのか。所定の時間では作業が間に合わないと言っている9割の社員が感じている。計り直すべきである。

会社：そのような考えはない。点呼のやり方を変えたりなど対応している。

組合：労使で一緒に計ってみるというのはどうか。

会社：会社が責任を持って計っている。現状については意見として聞いておく。

組合：規定を訂正する時間は、超勤とすること。時間外でやっているのが実態である。

会社：必要な時間は措置している、手待ち時間で可能なはずだ。

組合：乗務員の手待ち時間とは、いったいいつのことを言っているのか。出先では規定の訂正などできない。

会社：現場からはできていると聴いている。ダイヤ改正の直前では、間に合わないことがあるというのは承知している。

組合：それは現場からの報告が間違っているのである。

会社：新たに時間を設けなければいけない状況だとまでは認識していない。

組合：実態を受け止めて超勤の扱いとすること。

乗務員の労働時間を見直すこと！

組合：乗務労働の密度が上がっている。7時間を6時間45分とすること。7時

間は以前の状況のもとでのことであり、見直して検討すべきことである。在来線運転士の着折り返し5分でのタブレットの操作は無理である。3分加算すること。

制服の更衣時間を労働時間とすること！

組合：制服は職場のロッカー室で着替えているのが実態であり、労働時間とするのが当然である。

会社：社員は、どこでもいつでも制服に着替えて構わない。点呼に間に合えばよいことである。ロッカー内から制服を持ち出すなという指導もしていない。

組合：構内運転士は、安全チョッキやヘルメットを装着する。これは、持ち出して他所で着てきてもいいということか。

会社：しっかりと管理してもらえばよい。

組合：実態とかけ離れている。労働時間とするのは社会的基準だと考える。体操への参加は任意であり、強要はしていない、査定にも関係ないということでは間違いはないか。

会社：その通りである。

作業場所への移動時間は労働時間とすること！

組合：作業場所への移動、作業場所から休憩場所への移動は労働時間とすべきである。

会社：その考えはない。休憩はどこでもしてもらっても構わない。

組合：作業場所で弁当を食べても構わないということか。

会社：どこでもよいというわけではないが、ここで休憩すべきであるということでもない。その時間は、指揮命令下にないから労働時間ではないと考える。歩きながらも休憩してもらえばよいことだ。

組合：駅の訓練会について、要求に応じて善処すること。

会社：出面勤務での職場では、どうしても休日勤務でやらざるをえないことがある。全員が全員、うまくいくわけではない。

組合：社員に疲労が蓄積しないよう実施されたい。休日に指定するなら日勤に指定するなど必要ではないか。

会社：意見として聞いておく。

組合員社員のワークライフバランス

充実のために休暇制度を見直すこと！

組合：ボランティア活動は社会的に重要なことだと認知されてきており、有給休暇とすること。ボランティア休暇の実績はどのようになっているのか。

会社：実績はわからない。会社としては、労働の日に働かなくてよいこととしている。

組合：社会的に重要なことだと会社は認識して、さらに対応すること。
忌引休暇について、例えば叔父さんの葬儀に忌引で出れない制度である。
組合の要求通り改められたい。

会社：大事なものの認識はあるが、どこかで線を引かねばならない。

組合：親が高齢で葬儀へ付き添わなければならない場合もある。また、広域移動で現在の任地にいる組合員は、出身地が遠方で親族の葬儀に出るのは大変である。苦労されているのだから配慮すべきである。

会社：意見として聞いておく。

組合：年間単位での休日予定が、なぜ勤務操配に支障するというのか。

会社：勤務操配を1年先まで見通せないからである。出してもあちらこちらで変更を重ねるようなことになる。年間で明らかにする考えはない。

組合：社員のために検討すること。
連続休暇を、社員の昨今のライフスタイルに合わせて10日取れるようにされたい。

会社：海外旅行などは、5日あれば行けなくはない。

組合：認識がずれている。考え直すこと。
保存休暇について、その制限を撤廃すること。

会社：保存休暇の付与について、会社としては恩恵的なものと考えており、これまでも付与条件を拡大してきた。充分必要なものとなっている。

組合：保存休暇、その他年休に関する諸要求は職場からの強い要求によるものである。実現されたい。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

アルコール検査数値に基づく処分はやめること！

組合：アルコール検査の基準値は、0.1mg/L以上とされたい。

会社：そのような考えはない。それで乗務したら免許取り消しになる値に、ぎりぎりそこまで乗務させるわけにはいかない。

組合：0.05で帰れ、0.049なら帰らなくてよいというのは納得いかないところである。

会社：どこかで線を引かないとならない。酒気帯びで何をするかが問題であり、電車を運転するのは0.1を越えたら免許取り消しだと決めている。

組合：自動車は0.15で酒気帯びである。元々、鉄道は厳しいということである。
JR西日本は0.1であり、0.1でよいと考える。勤務認証については、年休にするよう求める。

会社：本人が万全で出勤されたのにアルコールが出たら、会社としては年休で

認めるわけにはいかない。結果として、否認と考えてもらいたい。

組合：本人が万全で出勤しているとの自覚のもと、アルコール検査の数値は結果でしかない。その数値を処分に結びつけるべきではない。数値に基づく処分は行わないこと。

会社：飲酒するなら、数値が出ないように節制をすべきである。

組合：認識が一致しない。対立である。

具体的提案を受け入れて協約条文を改訂せよ！

組合：15条、自己都合休職からの復職について、会社が認めた場合とあるが、会社が認めない場合があるのか。

会社：現行の条文にその記載があっても、特に社員に不都合があることはないと思う。

組合：ならば組合提案のとおり、期間満了した場合でよいと考える。

34条、「欠勤」とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう、と改めること！

組合：現行、(8)「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合となっているが、曖昧であるので改訂を提案した。

会社：(1)で「正規の労働時間」とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間となっており、あらためてそれを追加しなくてもよいのではないか。

組合：会社はそういうとらえ方をしているということではいいか。

会社：いわゆる勤務指定表で休みと入ったところは、正規の労働時間とはしないということを言っているのではないのか。

組合：そうではなくて、25日に発表された勤務割の全部又は一部を欠く場合が欠勤であるということ。わかりますよね。

会社：結論から言えば、規程のとおりである。正規の労働時間とは(1)の通りであり異論はない。

組合：あえて直す必要はないということか。

会社：規程のとおりであるので、直す必要はない。

36条、指定した勤務を変更する場合 について、改訂すること！

組合：25日に割り振られた勤務の中に年休が確定して入ってる場合は、それは欠勤ではないという認識だから、⑦「年休の請求があった場合」に、「2

5日の勤務指定以降に」を加えて、25日の勤務発表されたところにある年休の他にさらに年休を取ったときは欠勤であるということ、あらかじめ入っている年休は欠勤ではない、ということをはっきりさせるために、条文を変えるよう提案したものである。

会社：言われていることは理解するが、36条は欠勤の概念を表しているわけではない。勤務変更が発生する場合を並べているにすぎないので、あまり関係がないと思う。組合側が何を变えたいと考えているのか、よく解らないが、欠勤の概念を整理する場合、ここをいじろうとしてもあまり意味がない。

組合：年休は欠勤だと会社は主張するが、年休は欠勤ではないというのが組合側の認識であるので、条文を変えないことには対立する。今後も整理すべきことであるとする。

37条、診断書の費用は会社が負担とすること！

組合：37条を改め、診断書にかかる費用は会社が負担すること。

会社：そのためにと証明する責任は社員にあるので、社員が負担すべきである。

組合：社員に負担をかけないようにと考えられないのか。

会社：考えられない。

組合：41条、更衣時間を労働時間と認めるにあたって条文を提案した。快諾いただきたい。

会社：準備いただいたことには感謝するが、その考えはない。

組合：休日予定についてこれまで議論してきたが、協約に起こして提案した。

会社：改める考えはない。

49条、休日勤務は本人承諾必要と改訂とすること！

組合：49条において、休日勤務について組合員の承諾が必要なことを協約化すること。

会社：主張している点は理解する。

組合：正当な理由があれば拒んでも良いというのなら、正当な理由とは何か。

会社：それは会社が適切に判断する。

組合：納得できない。

58条、年休申込簿の時季指定を明文化とすること！

組合：58条について、年休申込簿に時季指定をして提出しているという認識である。条文にある所定事項では曖昧だ。時季指定をして、と変えるべきである。

会社：結果としてそうならない日もあるということだ。

組合：そうではなくて、組合員は時季指定をしているのである。所定事項で記入している。だから、協約上で時季指定をしてとはっきりさせるべきなのである。

会社：それは時季指定ではない。

組合：認識が異なる。提出は20日までではなく、25日としたらどうなのか。

会社：それは現実的には無理だのご理解いただけるのではないか。

組合：理解できない。

59条、年休時季変更、保存休暇について 改訂すること！

組合：59条の条文改訂の必要性として、組合員が時季指定をしたのに時季変更となるのは会社に責任があるのであって、現行のように付与されずに完結するのは到底理解できない。

会社：変更はしない。

組合：59条の保存休暇の扱いについて条文に起こした。認められたい。

会社：保存休暇は年休とは異なるものである。会社が与える有給休暇であり、会社の考え方で運用していく。

組合：対立である。

以 上