

再申し入れ協約・協定改訂団体交渉 新幹線乗務員の休日出勤発生に抗議！ 調整手当など3点についても説明求める

本部は9月20日、2018年度協約・協定改訂再申し入れ団体交渉を開催しました。冒頭、会社が9月13日の回答直後に、新幹線乗務員の休日出勤発生を関係地本に一方的に通知してきたことに対して、本部は「交渉中も、休日出勤の今年度の見込みは新幹線ではゼロ、現時点で計画通りとなっているとしていたではないか」と抗議しました。会社は「必要により指定する場合があるとしていた」と反省の姿勢も見せず、本部は断固認められないことを明らかにしました。また、会社が回答時挨拶で「高齢者雇用制度、賃金制度のうち特殊勤務手当及び調整手当などについては、労使間で引き続き議論」としたことについて説明を求めました。

そして再申し入れにより回答された、団体交渉のあり方、乗務員の勤務、更衣時間の労働時間化、診断書提出、専任社員の雇用・労働条件、リニア中央新幹線建設の中止、被服の増貸与等、具体的な労働条件について、会社と議論を行いました。しかし会社は組合の要求に対して一切改善をしない考えを示しました。協約・協定改訂再申し入れの団体交渉は対立で終了し、組合は今後の対応について持ち帰り検討することを通告しました。

再申し入れと会社回答

1. 『基本協約』第1条を、「この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を計ることを目的とし、この協約を締結する。」と改めること。

【回答】

そのような考えはない。

2. 『基本協約』第250条の（１）から（６）を以下のように改訂し、（７）を加えること。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、および基準の解釈と運用についての疑義が生じた場合
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項、および基準の解釈および運用についての疑義が生じた場合
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項、および基準の解釈および運用についての疑義が生じた場合
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項、および基準の解釈および運用についての疑義が生じた場合
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項
- (7) 労働組合から申し出があった場合

【回答】

そのような考えはない。

3. 年休取得が困難な状況が続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年休を失効させないために以下の通りとすること。

- (1) 社員から申請された年休は全て付与すること。

【回答】

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の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ものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

- (2) 臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって配置しているところである。

- (3) 私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、QC、業研等での出張にかかる人数を必要要員として要員化すること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって確保しているところである。教育訓練や養成に必要な人員、あるいは様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定している。

- (4) 年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度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会社が買い上げる等の処置を行うこと。

【回答】

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。当社では、世間水準を大きく上回る年休が取得されており、そのよう

な対応を行う考えはない。

- (5) 退職する場合は、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。

【回答】

そのような考えはない。

- (6) 全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。又、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までに行うこと。

【回答】

休日指定予定日については、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しくなっていたことから、制度が概ね安定的に運用されている各運輸区所を除いて廃したところであり、これを改める考えはない。又、勤務の指定については、基本協約の定めに基づき適切に実施している。

- (7) 現状、予備月勤務者に対し勤務を指定していない事実は、基本協約（第 36 条）違反である。新幹線乗務員の予備月勤務者も行路を確定し発表すること。

【回答】

毎月25日までに勤務日であるかどうかの指定は行っており、基本協約の定めに基づき適切に対応している。

4. 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

- (1) 睡眠不足での乗務は安全の確保が困難である。睡眠時間を確保するため泊行路における労働外時間は最低6時間以上確保すること。

【回答】

行先地における休養等に必要な時間は確保している。

- (2) 乗務員の準備報告時間（車掌携帯端末・アルコール検査・スマートフォン・タブレット等）が不足しているため早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービス労働であり極めて不当な事態である。出勤時10分増、退出時5分増とすること。

【回答】

業務に必要な労働時間は措置している。

- (3) 乗務員の規程の訂正などは、超過勤務手当を支払うこと。

【回答】

そのような考えはない。業務に必要な時間は措置している。

5. 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務付けられている職場では、更衣時間を労働時間とすること。

【回答】

更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かと言ったら、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

6. 『基本協約』第37条を「組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続きをとることとする。ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続きをとるものとする。2 組合員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込み期間を記載した医師の診断書（柔道整復師の発行する施術証明書を含む。以下同じ。）を添えて届け出るものとする。3 医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」と改めること。

【回答】

そのような考えはない。

7. 『基本協約』第184条を「期末手当は、夏季手当及び年末手当共に5月1日を基準日とし、5月1日に在職する者及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した者（第7条に規定する試用社員を除く。）に対して支給する。」と改めること。

【回答】

そのような考えはない。

8. 高齢者の雇用安定のため「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。

【回答】

60歳以降の雇用については、世間的に少子化が進展し、また健康寿命が伸びる中で、国家公務員をはじめとして定年延長が議論されているところであり、当社としてもこうした世間の流れを踏まえつつ、社員が退職までいっそう意欲を持って働けるよう定年延長の必要性等について検討していく考えである。

9. 定年退職日は、定年に達する年度の末日までとすること。ただし、本人の希望があれば誕生月で退職出来るようにすること。

【回答】

そのような考えはない。

10. 専任社員の労働条件については、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。

従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

11. 区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Vを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

12. リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

【回答】

そのような考えはない。

13. 代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。

【回答】

不正使用防止を目的として、東京、品川、新横浜、小田原、米原、京都、及び新大阪の乗り換え改札の利用を制限しているものであり、それを見直す考えはない。

14. 乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がないため、オールシーズン

ン用のウィンドブレーカーを貸与すること。

【回答】

端境期の寒さ対策だけでなく、地域や職場により夏期でも外気や空調が低温と感じるケースがあるため、社員の健康等に配慮して長袖タイプ希望者に対しては半袖に換えて貸与している。またベストも貸与していることから、新たにウィンドブレーカーを貸与する考えはない。

新幹線乗務員の休日出勤 1～2泊指定の 一方的通知は認められない！

組合：再申し入れに関する議論の前に、先日抗議した、休日出勤が新幹線乗務員で発生したことについて、この場でも抗議する。年休が入りやすくなるということであったのに、半年で、休日出勤 1～2泊という状況となった。

13日の回答当日に地方に通知され、裏切られた思いである。団交でも議論したのにそのときは判らなかったということなのか。

会社：そのときは伝えるべき内容がなかった。

組合：到底信じられないことだ。

会社：判り次第、迅速に地方から通知をした。

組合：いつ判ったというのか。

会社：明らかにできない。年度初と違うではないかというのは、その通りであり、意見があれば真摯に承り議論していく。会社は団交の中で嘘をついたわけではない。必要により休日出勤指定する場合があるとしていた。

組合：年度初には休日出勤は不要であるとしていた。計画より列車本数が増えたということか。

会社：それもあるし、乗務員の減耗もあった。想定を越えたということである。

組合：JRCPの出向とかに多く取られ過ぎたのではないのか。

会社：そうではない。計画的に行っている。

組合：休日出勤に踏み切る前にできることはなかったのか。

会社：列車本数の増、お客様のニーズに对应していく必要がある。

組合：職場で面談が実施され、社員は休日出勤をお願いされているが、申し訳ないの一言もない。あたりまえのように言われて皆怒り心頭だ。

会社：ここは、伝え方を議論する場ではない。

組合：会社はあたりまえのように言うが、交番月に2連休が無くなるわけであり、社員とすれば冗談じゃない。皆、会社に裏切られたと言っている。いつまでやるつもりなのか。

会社：明言はしかねる。来年度は来年度で計画を立てていく。

組合：はいそうですかと認めるわけにはいかない。重ねて、断固抗議する。重く受け止めること。

高齢者雇用制度、特殊勤務手当、調整手当について、会社の考え方を明らかにすること！

組合：回答時挨拶について説明を求める。「回答とは別に」という部分があったが、内容はこれだけか。他にもあるのではないか。

会社：今日明日に何か、というものはない。2ページ目の3点について、高齢者雇用については改めて回答したとおりで、特殊勤務手当については、制度改正から10年以上経過し当時と業務の内容、職域が変化している。今後とも変化が想定されることと、現在の特殊勤務手当制度が複雑で支給に多くの労力がかかっていることなどを踏まえ、現業機関の職種ごとに月額で支給することに変更することを検討している。調整手当については、社員が家を持つ地域が勤務地と必ずしも一致してないこと、事業のエリア拡大などに踏まえ、社員やその家族が勤務地によって給与が変動することなく安心して生活できるよう、居住地を基準とした手当としていくことを検討している。

組合：「調整手当など」としているということは、他にもあるのではないか。

会社：今伝えれるのは以上である。

組合：「少子化の進展や共稼ぎの増加」というが社内環境にあるということなのか。

会社：共稼ぎについては当社もあてはまる。

組合：「事業エリアが大きく拡大」とはどのようなことか。

会社：中央新幹線建設に伴い、山梨県だけではなくいろいろな工事事務所を設けているなどの実態がある。

組合：調整手当について、例えば三島から東京へ通勤している人は大きな減額となるのではないか。

会社：様々な意見があろうと考える。聞いて進めていく。

組合：組合と議論して進めるのか。

会社：どのような手順でいくかはまだ決めていない。まだ意思表示の段階である。方向性について提示した。

組合：いつ頃から実施するのか。具体的なこと、例えば乗務員は月いくらののかとか、いつ明らかにするのか。

会社：まだ判らない。これ以上の示せるものがない。会社としての考えが定まれば、提示することもあるかと考える。

組合：提示して議論するのか。

会社：そのとおりである。

労働協約は「労働条件の維持向上」のためとせよ！

組合：基本協約は労使で約束することなのだから、労働条件の維持向上という文言にするべきなのである。

会社：認識が異なるところであり、考え方は変わらない。JR東海労組合員の利益だけでなく、より広範囲に社員のためにあるとするものだと考える。

組合：組合は、組合員の労働条件の向上を意識しつつ議論している。対立である。

会社は団体交渉を軽視しているのではないか！

組合：団体交渉は組合が求めたら、開催するのが正しい取扱いである。会社は団交を軽視しているのではないか。団交はたいへん重みのあるものだと考える。

会社：軽視はしてない。様々な協議の形を作り上げているし、幹事間で幅広く回答するよう努めている。回答を得られないということにはなっていないはずだ。第250条は現行でも機能している。労働条件の基準については団交でやるが、それ以外は団交でやらない。定期的な団交でも様々な議論ができています。満足いただけるよう努めている。

組合：基準の解釈について多く対立するから、基準を改訂しようと提案しているのである。

会社：組合は主張が通らないことをもって議論されてないかのようなことを言うが、必要なことはお互いの主張をしっかりと話して、会社が何を考えているかということを理解いただいたうえで会社が言っていることに納得しなくても印鑑をもらっていると思うので、そこのすれちがいではないかと考える。

組合：会社の解釈は間違っているということか。

会社：会社の解釈は伝えただけで締結してるのだから、1年間はそのような解釈でいくということである。個人が就業規則、労働協約の適用の解釈に疑義があるのなら苦情処理がある。組織として疑義があるということなら幹事間で会社の解釈を伝えれば良いことと考える。

組合：組合としては、それでは不十分だから団体交渉の場で議論しようと提案している。

会社：改訂する考えはない。

組合：対立である。

新幹線で休日出勤が発生した理由を数値で表せ！

組合：休日出勤が発生したことで、年休も出なくなるということだ。

会社：需給が厳しくなっているのは事実である。

組合：具体的に数値で明らかにすること。

会社：明らかにしない。

組合：新幹線車掌2人乗務により、休日出勤はゼロになり、年休が出るようになると会社が言っていたから、社員は期待していた。納得できる説明をされたい。

会社：年度初時点で、不要と見込んでいるが必要な場合は指定するとしていた。今回、必要だと判断した。

組合：つまり会社は見誤ったということだ。来年はどうするつもりでいるのか。余裕を持って想定するのか。

会社：来年の想定については、様々な変動要素があるので簡単に言えるものではない。足下の需給状況に踏まえて要員計画を立てていく。

組合：職場では、もともとこのような計画だったのではないかと社員が疑っている。このようなことでは社員の協力を会社は得られなくなる。

会社：年度初に判っていたわけではない。

組合：会社組織として職場環境の悪化は必至だ。丁寧な説明をしてない。「もう疲れました」と疲弊しきっている社員がいるのが現実だ。とても協力などできない。改めて聞くが、会社は業務遂行に必要な人員を配置している、それは本当の事なのか。

会社：そのとおりである。

組合：会社に対する不信感はさらに増大した。会社は反省すること。休日出勤が無く年休が出るように見込んだ適正要員を配置すること。強く求める。

新幹線乗務員予備月勤務者の行路を確定し 発表すること！

組合：休日予定の公表について、会社の考え方は変わらないのか。

会社：変わらない。また、予備月勤務者の25日の勤務は、現実的に発表できない。

組合：会社は前月25日には勤務を確定して出さなければいけない。

会社：36条は、25日までに指定するという時期の話である。何を指定するかというと勤務種別の中から指定する。

組合：そうではないのではないか。36条は勤務の指定である。

会社：勤務種別の中から25日に指定するということであり、乗務員勤務をしてもらうということだ。社員の生活設計に影響するのは解っているが、これが会社の考え方である。

組合：全く納得できない。現状は36条違反である。

乗務員の勤務時間について改善すること！

組合：乗務員勤務について、睡眠不足となっており健康を阻害している。

会社：十分に確保している。お客様のニーズに合わせたダイヤによって、概ね5時間としているがやむを得ない場合もある。

組合：ニーズが増えたら睡眠時間を削るのか。

会社：現状のやり方が会社の考え方である。他の方法もあるかもしれない。

組合：5時間では足りない。改善すること。

組合：準備報告時間は不足である。見直すべきだ。サービス労働しているのが実態だ。規程の訂正も労働外時間にやっている。30人に聞いたが皆やっているということだ。

会社：現場からは時間内でできていると聞いている。考えは変わらない。

会社の更衣時間に対する考え方は非常識だ！

組合：帰りに制服で飲みに行っても構わないと言うが、制服で飲んでいたら何を言われるか解っているのか。

会社：どこで更衣するかは自由である。職場から帰宅するのに、それを大きく逸れて制服を着ていても良いとしているわけではない。常識の範疇を言っている。気にするなら、飲まなければよい。

組合：理解しがたい。対立である。

診断書の費用は会社が負担すること！

組合：診断書等にかかる費用は会社が負担すること。

会社：休暇を取得するために必要なものであるから、社員が負担すべきものと考ええる。

期末手当は5月1日を基準日とすること！

組合：期末手当の支払いについて組合の主張どおり検討しないのか。

会社：在籍している社員に対して払うべきものと考えている。

組合：査定期間には社員であってもか。会社業績に反映するのだから、ボーナスを賞与と考えるなら支払われて当然だ。

会社：基本的な考え方は変わらない。

組合：対立である。

定年退職日は定年に達する年度の 末日までとすること！

組合：退職日について組合の主張どおり検討しないのか。

会社：現時点では変わらない。定年60歳での現行では誕生日であり変更はない。

組合：将来的にも可能性はないのか。

会社：何も答えられるものがない。年金支給等を考慮して考えていく。

専任社員の労働条件を改善すること！

組合：定年延長で専任社員のあり方が変わる。それも含めて検討していくということか。

会社：そのとおりである。

組合：専任Vでやめざるを得ない組合員がいる。専任Vは撤廃するべきだ。

会社：法律に則ってやっていく。経過措置が終わっても専任Vはあるべきだと考えている。

組合：認められない。撤廃すること。

リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること！

組合：リニア建設について、工事に伴う宿泊施設の建設が始まったとのことだが、地元と連携はできているのか。

会社：連携してやっていく。

組合：伝えられている状況を見ても、順調にいくとは思えない。

会社：しっかりとやっていく考えである。

代用証、職務乗車証利用について改善を図ること！

組合：代用証について、乗換口を利用できることが適正である。モニター通勤でも遠回りしなければならない。通勤障害に発展することもあり得る。

会社：気持ちは解るが、社員だから特別に利用できているわけで一定の不便は甘受すべきである。意見として聞いておく

営業職場でウィンドブレーカー貸与を図ること！

組合：ウィンドブレーカーの貸与を検討すること。

会社：現行で充分であるが、主張は聞いておく。

組合：議論は以上である。対立点が多かったため、持ち帰り検討とする。

続いて、組合より提案がある。今団体交渉における議事録確認を申し入れるので団体交渉を開催されたい。

会社：この場では答えられない。一致できる点があれば確認する。持ち帰り検討する。

以 上