

## 申第19号「新幹線乗務員の休日勤務指定に関する申し入れ」に対する業務委員会開催 適正な要員を配置せず、一方的な 休日勤務指定は認められない！！

本部は11月16日、9月26日に提出した「新幹線乗務員の休日勤務指定」に関する申し入れ（『申第19号』）の業務委員会を開催しました。

年度初の要員計画の業務委員会において会社は、「新幹線乗務員の休日出勤は0～1泊」と説明しました。しかし会社は9月13日、突然「お知らせ」で1～2泊の休日出勤を実施することを宣告しました。職場では、不平・不満が渦巻いています。本部は、「まずは社員に謝罪をするべきだ」と訴えました。しかし会社は、需給を見誤ったことは認めましたが、説明をしたことを以て謝罪を拒否しました。

休日出勤が発生した原因で会社は、「好調な利用状況により、臨時列車を増発した」と言いました。もともと時刻表には臨時列車と運転日が掲載されています。これは、需要計画や要員計画が立ててあるということです。本部は、時刻表の掲載されていない臨時列車を含め、臨時列車の本数を明らかにするように求めましたが、会社は拒否しました。

J R 東海労は、休日出勤一般を否定していません。会社は、本人の都合も聞かず、有無を言わず業務命令で休日出勤を強制したため、問題にしているのです。社員は年間休日120日の権利があります。本部は、休日出勤を指定するなら本人の了承を取ることと主張しました。しかし会社は、「業務として指示をしている。断ることはできない」と基本協約を拡大解釈し、意地でも「命令と服従」を押し付けています。

業務委員会は対立で終わりましたが、本部は、会社が示す休日勤務が発生した理由について納得がいかない、要員不足は明らかである、適正要員を配置せず安易に休日勤務指定をするべきではない、一方的に休日勤務を指定するのは認められないことを重ねて主張し、改めて申し入れなどもしていくことを通告しました。

# 「申第19号」 申し入れと会社回答

## 「新幹線乗務員の休日勤務指定」に関する申し入れ

9月13日、会社は本部・本社間での協約・協定改訂交渉の場において、「新幹線乗務員の休日勤務指定」が発生する旨の説明が無かった。

それにも関わらず会社は、数時間後に地方において「お知らせ」として、新幹線乗務員の休日勤務指定を10月から一人1泊～2泊程度実施すると通告してきた。

会社は、今年の「新幹線車内業務の見直し」に関する説明会や2018年度経営協議会、要員計画の業務委員会の場において、「新幹線乗務員の休日出勤は必要ないと考えている。」と回答している。

今回の休日勤務指定に関する問題は「お知らせ」として、通告してくるのはあまりにも酷い行為であり、労働組合としては断じて認める事はできない。

よって、下記の通り申し入れをするので、早急に団体交渉を開催し誠意ある回答をすること。

1. 今年度の要員計画等で「新幹線乗務員の休日勤務指定は必要ないと考えている。」と回答しているが、必要ないと回答した根拠を明らかにすること。  
(回答) 好調なご利用状況を踏まえた列車本数の増などにより、想定以上に乗務員需給が厳しい状況となっており、足下までの実績と今後の見通しを踏まえ、このタイミングで休日勤務の指定が必要と判断したものである。なお、必要に応じて休日勤務を指定することがあることは従前からお伝えしていることであり、年度初の時点でも、必要により休日勤務を指定することがあるとお伝えしている。
2. 今回の休日勤務指定は、「旅客需要が予想を上回り臨時列車の増発」を理由としているが、当初の計画と変更した計画の臨時列車の本数を明らかにすること。  
(回答) 個別具体的な数値を明らかにする考えはない。
3. 今年度の旅客需要の予想数とこれまでの実績を明らかにすること。  
(回答) 旅客需要の予想について明らかにする考えはないが、引き続き好調なご利用状況が継続しており、列車本数も増加していることは事実である。なお、今年度第二四半期までの年度累計での運輸収入の実績は、対前年で102.5%となっている。
4. なぜ、本部・本社間での協約・協定改訂の回答の場で、「新幹線乗務員の

休日勤務指定」について、「お知らせ」がある旨の説明が無かったのか、理由を明らかにすること。

(回答) 新幹線の乗務員需給については、地方で議論されるべきものであるため、休日勤務が発生すると判った時点で、地方にお知らせした。

5. 「新幹線車内業務の見直し」で、車掌の要員が余っていたはずだが、要員不足になった原因は何なのか明らかにすること。

(回答) 好調なご利用状況を踏まえ、引き続き新幹線の利便性向上に努め、より多くのお客様にご利用いただけるようにしていく必要がある。業務には波動があり、その波動の山に合わせて要員を措置するというにはならないため、必要に応じて休日勤務を指定することがある。なお、要員の配置は年休取得も考慮して行っている。

6. 休日勤務指定が発生するほど乗務員が不足しているのに、今年も計画通りに乗務員から駅へ転勤させるのか明らかにすること。

(回答) 駅異動の規模については、足下の需給状況も踏まえたうえで決定していくことになるが、乗務員需給のみならず、駅需給を始め運輸系統職場全体の状況を精査したうえで決定していくことになる。

7. 本人の承諾なしに、一方的に休日勤務指定をする理由を明らかにすること。

(回答) 基本協約第49条に則って休日勤務を指定する。

### 〈主なやり取り〉

(組合) 今年度の要員計画等で、会社が「新幹線乗務員の休日勤務指定は必要ないと考えている」とした根拠は何だったのかを明らかにされたい。

(会社) 新幹線車掌の乗り組み体制の見直しで、休日勤務は大きく減ると考えた。必要ないとは断言していない。

(組合) 根拠はそれだけだったのか。

(会社) 施策と、需要もある。その見込みにおいて当初は必要ないと考えた。

(組合) それらを見誤ったのではないのか。

(会社) 想定以上のご利用があったし、社員数の減耗もあった。結果としては見誤ったということである。

(組合) 見込みと現実との乖離があったということだ。

(会社) 予想通りにいかなかったことは、真摯に受け止めるところである。

(組合) 社員の減耗があったということだが、具体的な数字を明らかにされたい。

(会社) 乗務員養成などによる減耗は事実だが、数字は明らかにできない。

(組合) それでは議論ができない。要員計画での0～1泊というのは、会社と

- してはもう予想していたのではないか。
- (会社) 必要に応じては発生するとお伝えし、1～2泊程度となった。
- (組合) そもそも1泊は要員需給上ではなく、突発の病気などによるものとしていたのではないのか。
- (会社) 突発とかは別である。
- (組合) 休日勤務をやってもいいという人も含めての、0～1泊回答ではなかったのか。そのように議論したのではなかったのか。
- (会社) そのような認識はない。

## **休日勤務発生が列車本数の増加のためというのは詭弁だ！**

- (組合) 状況が変わったのは、1. の回答のところになるのか。
- (会社) 好調なご利用状況を踏まえた列車本数の増などにより、想定以上に乗務員需給が厳しい状況になった、ということである。
- (組合) 列車本数が増加したとのことだが、秋臨では上下合わせて2本程度の増加にすぎない。それで5所で休日勤務が必要になったのか。9月13日にお知らせで10月1日から実施である。その時機でようやく要員配置できないと予想したということか。
- (会社) 1～2泊必要なのが10月からだと明らかになった時点で、お知らせした。乗務員需給については、臨時列車の巡回担当が特定の時間に集中し、効率的に行路を作るのが難しく要員を要することになった。
- (組合) 同じ列車に4～5人も乗っているときがある。工夫が必要なのではないか。要員の割り振りは可能なはずだ。
- (会社) 充分検討した上で行路を作っている。改善して対応していく。
- (組合) 短区間巡回には全て乗っているのか。乗り組み体制の見直しで200名あまりが余剰となったのに、不足するほど乗っているのか。
- (会社) すべてを充当しているわけではない。
- (組合) どれほど本数は増えたのか。
- (会社) 明らかにできない。数値を明らかにするつもりはない。
- (組合) それでは議論が進まない。
- (会社) より現場に近いところで議論すべき事と考える。
- (組合) 巡回担当はいつまでやるのか。2020年オリンピックまでなのか。
- (会社) 現時点では何とも言えない。

## **不適切な臨行路の設定が休日勤務指定に繋がっている！**

- (組合) 臨時列車は時刻表に発表記載されている以外のものもあるのか。

- (会社) 年度初の計画の本数はあるが、時刻表に記載しているかなどの詳細は勉強不足でわからない。
- (組合) 好調な利用状況で列車本数が増えているからというから、具体的にどうなのかと訊いているのである。休日勤務が発生したことと関係しているのだから明らかにされたい。
- (会社) 個別具体的な数字は明らかにできない。現状の社員数の状況だとか今後の休日勤務の日数など議論すべきと考える。
- (組合) では、どのようなものを臨時列車といっているのか。
- (会社) 交番に組み込まれていないものは、臨行路である。
- (組合) 現場の実情では、ほぼ毎日走っているのに臨行路になっているのである。作り方が間違っているから、このような事態を招いているのではないか。旅客が増えても臨時列車の本数には限りがある。列車本数が増えたからというのは、言い訳にしか聞こえない。
- (会社) 断面で見たときの状況において、車掌の需給が想定を超えたということをもって、要員不足だとはいえない。休日勤務4～5泊だったものが、1～2泊になったのを、昨年と比べて改善したと見て欲しい。
- (組合) 新幹線車内業務見直しで休日勤務を改善したというのか。
- (会社) ハードやソフトなどいろいろと準備をしてきて、施策を実施したのである。
- (組合) 会社の考えを押しつけられて、現場はたいへんな苦勞をしている。年度初に「必要ない」とか「0～1泊」と会社が言ったから、社員は休日勤務は無いと期待していたのに、会社の見誤りで休日勤務指定することになったことについて会社はどう考えるのか。
- (会社) 職場で面談をして丁寧に説明をしている。

## **業務命令で休日出勤指定を振りかざすな！**

- (組合) 説明はしているが押しつけではないか。どうしても休みたいという人に業務命令するのか。
- (会社) 労働協約に基づいて、勤務をさせることがある。
- (組合) 業務命令なのかと訊いている。
- (会社) 勤務の指定である。指示であり命令である。
- (組合) 49条についての認識も組合は異なるところである。
- (会社) 正当な理由がなければ拒むことはできない。お願いするものではなく指示するものという認識である。
- (組合) そもそもは、休日である。
- (会社) 休日に働いてください、ということである。
- (組合) 業務指示イコール業務命令なのだな。業務指示違反になるのか、業務命令違反になるのか。

(会社) 会社としては、同じ意味と考える。

(組合) 年間休日の実質的な削減という認識だ。120日休ませることになっているのではないか。

(会社) 120日を目安にして特休公休を指定する。休日に勤務を指定することもある。協約協定の範疇であり、認識してもらわないとならない。

(組合) 年間の休日数は年休20日を含め140日であり、これを会社は休ませるための要員を確保していると言っている。しかし、実際は年休は取れていない、取りたいところで取れない。しかも120日あるはずの休日が休日勤務指定で取られる、最初は無いと言っていたのに「やってもらう」となって謝罪もない。どこに納得性があるのか。

(会社) 120日を目安にした休日は付与している。年休20日を取得できることを前提で計画もしている。状況の変化について説明はしていくが、謝罪を要するものとは考えていない。

(組合) 納得性のある説明がされていない。休日出勤したくない人にも指定しているのは問題だ。

(会社) 問題はない。会社が指定するものであり、「いやだ」「協力できない」と言っても指定するということである。

(組合) 命令するから反発も出る。お願いされれば反発しないこともある。

(会社) 飲み込んでいただきたいところである

(組合) そうやって我慢している社員はいる。しかし、在来線の職場には配慮をして事前に「休日勤務をして欲しい」と会社が個別にコミュニケーションを図っているところがある。そのようなコミュニケーションを慫慂すべきである。

(会社) そういう場合もある。

(組合) 会社としてはそのようなコミュニケーションは円滑な業務遂行のために勧めるべきことではないのか。

(会社) そういう場合もあるが、最終的な目的というのは、お客様のニーズにお応えして柔軟な列車設定を行っていくことであり、そのために社員には乗ってもらうことが必要だ。ケースによっては、「乗ってください」と指定するのが必要な場合もあると考える。

(組合) 休日勤務に関しては、すべからくそうすべきである。

(会社) すべからく社員にお願いするのは困難である。

(組合) なぜ、困難なのか。

(会社) 均等に休日勤務をお願いしていくことによって社員個々の負担も均一化されるから、偏った指定をするよりも、柔軟な列車設定をするのに優れている場合もあると考えられるからである。

(組合) 「乗ってもらえないか」とお願いしても「無理」だという社員が増えてしまったら業務が回らなくなると考えて、一方的に指定しているのではないのか。

(会社) そういうことではない。休日勤務は指定できるものである。現場のコミュニケーションについて議論するのは適当ではない。前提はあくまでも休日勤務は指定できるものであり、指定する以上は協力してもらわなければならない。

(組合) 「させることがある」を、拡大解釈をして業務命令できるということになってしまっているといけない。

(会社) 拡大解釈をしているわけではない。

(組合) させることがあるは、させなければならないではない。

(会社) 3項まで読んでもらえば、承諾が必要だという解釈にはならない。

(組合) 理解できない。

## **波動の山に休日勤務が無かったのなら、なぜ必要になったのか納得いかない！**

(組合) 業務には波動があり、波動の山には合わせないというが、8月10日の434本走らせた時は山ということになるのか。

(会社) 需要の山としてはそうである。

(組合) その時、休日勤務はあったのか。

(会社) なかった。

(組合) 波動の山を休日勤務無しで乗り越えられたのになぜ、休日勤務が必要になったのか。

(会社) 全体的にギャップが発生する時がある。

(組合) 10月以降に休日出勤発生の一方で年休が出るようになっているのは何故なのか。

(会社) 見習いが一本化して需給される時期のためである。断面で見ればそういう時もある。

(組合) 具体例が何もないので、まったく説得性のある説明になっていない。要員配置は年休付与も考慮してとしているが、関西の議論では「20日出せるとは限らない」と言っているがどういうことなのか。

(会社) 申込状況もあるから、必ずしも全員が20日とはならないということだと思ふ。

(組合) 休日勤務指定された場合、年休を申し込んだらどうなるのか。

(会社) 休日勤務を指定した日は、労働義務のある日であり、申し込めば時季指定に該当する。

(組合) 年休が出なければ時季変更権の行使になるのか。しかし、もともとは休日ではないか。

(会社) 休日勤務指定しているので、その日は労働日である。働きたくないのであれば年休の申し込みが必要であり、順位が高ければ5日前の段階で年休が入ることはある。所定勤務だろうが休日勤務だろうが変わらない。

(組合) ならば、3項の正当な理由がなければということについて議論したい。

## **休日勤務指定を拒める正当な理由を、労使で協議して示すべきだ！**

(組合) 正当な理由がなければ拒めないというのは具体的にはどういう場合なのか。

(会社) 個別の状況を見て判断する。申し出てもらってれば、本当に必要なものなら、職場によっては優先休暇制度などで対応する。

(組合) 本当に必要なものというなら、社員が「疲れきっていて休みたい」と言ったら認めべきだ。この時期に至って、年休が1日しか取れていない社員もいる。健康上の理由から事故に繋がったら大変である。

(会社) 程度によると考える。タイミングもある。体調が悪かったら病院へ行ってくださいと会社は言うと思う。

(組合) 休日出勤を一方的に指定するのが問題なのである。

(会社) 客観的に見て、極めて高い水準にある労働条件の中で「休日に仕事をしてください」というのは厳しいものとは言えないという考えである。

(組合) 正当な理由について何が正当なのか協約でもはっきりしていない。

(会社) 協約には無い。

(組合) では、労使で協議して決めようではないか。

(会社) 理由といっても千差万別であり、例示することはできても全てを網羅して決められない。基本協約に基づいて会社が正当かどうか判断する。

(組合) 会社が一方的に判断するのは反対だ。

(会社) 「会社が正当な理由かどうか判断した場合には」と明示するならばやぶさかではない。就業規則と労働協約で表現が違ってても、意味は同じ「命じる」だ。

(組合) 表現が違うのには意味があるはずだ。「一方的にでなく」という意味が込められていると考える。

## **休日勤務が発生しないよう真摯に努力せよ！**

(組合) 休日出勤が発生するような状況なのだから、駅異動はやらずに乗務員を残すようにすればよいのではないのか。一時的にでも可能ではないのか。

(会社) 運輸系統の流れをしっかりと作りつつ判断するところである。

(組合) J R C Pへの出向を取り止めればよいのではないのか。

(会社) 下支えをしてもらい施策を円滑にするという使命を持って行っている。やめる事にはならない。

(組合) J R C Pの実態として、25日に翌月の勤務指定ができていないとのことであり、出向者は帰って来れないのではないのか。

- (会社) 実態は把握しているが、J R C Pの話をする場ではない。
- (組合) 要員需給については、短期的にでも大胆な施策を打って安定させるのも必要ではないか。
- (会社) 必要な需給対策は今後も必要とは考える。休日出勤に協力いただきたい。
- (組合) そのように現場で社員にお願いすべきである。会社は協力して欲しいとはいうが「やってもらう」という腹ではないのか。
- (会社) そのとおりである。現場において指定するということである。
- (組合) 短区間巡回を無くしたらどうか。全日警との組み合わせも精査すれば可能ではないのか。
- (会社) 巡回は必要なのでやっている。不効率にならないよう考えていく。
- (組合) 休日勤務は専任社員にも指定しているのか。
- (会社) 現在は指定していない。
- (組合) 今後も可能性はないということによいか。
- (会社) 確かなことは言えない。
- (組合) 休日勤務1～2泊をクリアするために、休日出勤以外に何か方策を考えられないのか。
- (会社) 何かといっても。
- (組合) 会社は休日出勤指定を安易に考えているのではないか。予め、何日は何人必要ですからと募集をすとかすればよいのではないか。
- (会社) それは、必要な場合に全体にどうしていくかということで、すべからず休日指定をしていくということである。
- (組合) ラッシュ時間に限って、巡回行路には非現業の方にも乗ってもらうという考え方もある。運輸系統だけでなく、全体で有効活用的なことを考えていったらどうか。
- (会社) それぞれの持ち場で職責を果たしているので、お手伝いをするという選択肢は考えられない。
- (組合) 過去、ストライキの時には、非現業社員にライセンスまで取らせたのではなかったか。ライセンスを持っている方を休日出勤を解消するために活用すればよい。
- (会社) そういうことのためのライセンスではない。
- (組合) 休日勤務指定されて休日は買い上げとなるが、他の日に休めるというようにできないのか。
- (会社) 休日に労働してもらうのだから、代休付与という考えはない。
- (組合) 社員には選択肢があって然りだと考える。
- (会社) そのような余地が無いので、休日勤務指定している。
- (組合) 波動の谷では休みを出すことができるのではないか。
- (会社) ギャップを埋めるために対応しているのであり、そういうふうにもならないと考える。

(組合) 体調管理のために、休日勤務者どうしでの変番はどうか。労働時間に差でない範疇で、お互いの都合が合えば良いのではないか。

(会社) 個々の社員間で調整することにはならない。勤務指定は会社が行う。

(組合) 要員の計算式を明らかにされたい。

(会社) 明らかにしない。裁判は別である。

## **会社の説明には納得できない！一方的な休日勤務指定は認められない！さらに議論が必要だ！**

(組合) 会社が示す休日勤務が発生した理由について、納得がいかない。要員不足は明らかである。適正要員を配置もせず、簡単に休日勤務指定をするべきではない。社員に対する一方的な休日勤務指定は認められない。組合としては、はい解りました、とは安易に言えない。議論が深めきれていないので、改めて申し入れなどもしていく。

以 上