

業 務 速 報

NO. 1136

2019.3.11

J R 東海労働組合

発行 木下 和樹

編集 森下 暢紀

2019年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 診断書は不要！年休を失効させる な！休日予定を全職場で公表せよ！ 制服への着替えは労働時間だ！予 備月乗務員の在宅休養時間をルール 化せよ！全てにおいて会社と対立！

本部は3月7日、「2019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30号）に基づく第5回団体交渉を開催しました。今回の団体交渉は、診断書の強要、年休、年間休日、休日予定、更衣時間等について議論しました。

本部は、診断書の提出強要について、「予め年休なら必要ない。年休は欠勤ではない。診断書を求めるなら費用を負担すべき」と主張しました。また、「年休が失効しないようあらゆる努力をせよ」「休日出勤が発生しないよう、臨時列車や波動に応じた適正要員を配置すること」「休日指定予定日は全職場で前月10日までに公表すること」「構内運転士は、ヘルメットとベストを安全具として装着させている。労働時間とせよ」と強く求めました。

会社は、「診断書提出は公平公正な取り扱いを行うため」「年休は申し込む人が多ければ入らない」「必要に応じて休日勤務は発生する」「休日予定を復活しても有効に運用できるとは思えない」「安全具の装着も労働時間としては認識していない」など会社の一方的な認識なるものを並べ立て、ことごとく対立しました。

最後に、本部は今交渉におけるベースアップ夏季手当の実施について要求の満額回答を再度強く求め、終了しました。次回は会社回答で3月14日に開催します。

《主な議論》

組合：休日出勤に関する回答について確認したい。(1)

会社：職場毎に明らかにするつもりはない。(2)(3)(4)も回答と同じで、考え方は変わらない。

組合：組合の要求とはかけ離れているので対立を確認する。

予め年休なら診断書は不要！社員を信用せよ！

組合：診断書の提出は、年休を申し込んでいなくて突発的に傷病で5日を超えて休むのであれば必要かもしれないが、予め年休なら必要ないという認識だ。

会社：診断書は、要員操配が必要になる場合があるため必要として求めているものである。

組合：組合としては、予め付与された年休は欠勤ではないという認識であり、協約に合わせても必要ない。

会社：組合側と対立している部分である。会社としては、協約上の欠勤であるから診断書は必要。

組合：自己の年休である。

会社：議論として関係していないわけではないが、そもそも年休取得とは関係ない。対立は承知している。

組合：診断書は優先付与の対象として配慮するから、判断材料とするということか。

会社：そういう面もある。本人が傷病であることを証明するものであり、費用は本人が負担する。

組合：予め付与されている年休は違うと考える。

会社：身体の様子はどうかと聞いて対応しているが、疑っているわけではない。公平公正な取り扱いを行うためである。

組合：年休が出ているのだから要員操配は済んでいるのではないか。

会社：5日を超える場合は、ある程度のスパンを休まれることになるので、専門家に「何日間、加療を要する」と出してもらえば判断が確実である。

組合：領収書でも良いではないか。

会社：領収書には何日間とか書かれていない。

組合：社員を信用しないのか。

会社：信用はしている。信用していても、他にも証明を求めるケースはある。療養期間が判れば良いのであり、それが主目的である。

組合：診断書は必要ない。必要ならそのための費用を会社が負担すること。

年間休日増、祝日手当を措置せよ！

組合：山の日を休日に加えて年間121日とすること。また来年度は、天皇即位

に伴って時限的な休日を付加すること。

会社：121日というのは考えられない。120日の年間休日数は高いレベルであり、増やすことは考えない。他の会社も、休日として増やしているとは限らない。

組合：120日は協約上のものだが、国民の休日が増えていることは事実である。

会社：日勤者については、特休を指定して付与している。

組合：限定的な配慮である。休日を増やして、対象者を広げること。山の日は祝日手当が付くが、天皇即位ではどうなのか。

会社：付けない。

組合：来年度に限ることなのだから付けてはどうか。

会社：支給する考えはない。

組合：天皇陛下が替わるのを祝う祝日である。休日にしないとしても祝日にすればよい。その日は業務量が増えることも考えられる。労はねぎらうべきである。

会社：特別な日であることは承知しているが、国民が祝うものである。

組合：休日も増やさないし手当も付けないということか。

会社：その通り。

組合：対立だ。

年休の取得は労働者の権利だ！失効は許せない！

組合：年休の取得数が昨年は16日であったが17日となったことについて、要因はどのようなことと考えているのか。

会社：一概にこうと言えるものはない。取らない人が取るような状況もあったのではないか。

組合：申し込んでいないのに年休が発給された人がいると聞いている。

会社：一般論としてはあり得ない。申請がなければ付与できない。

組合：調査をしたところ、組合員で年休が流れるかたがいる。会社は努力していると言うが、そうではないことが明らかだ。随時申し込みはされているのに失効が発生している。

会社：その日に申し込む人が多ければ入らないこともある。

組合：年間通してまんべんなく申し込んでいのに流れるという状況だ。

会社：あり得ないことではない。

組合：ならば、要員が適正ではないということだ。

会社：他にも社員がいるのだから、申し込む時季が重なる場合もある。

組合：失効しそうな人を優先することはしないのか。

会社：公平性をどう担保するかがあり、個々の職場によって異なる対応やルールがある。

組合：それでも失効するのだから、配慮が必要である。

会社：現場に判断を委ねている。例えば抽選は公平性のある一つのルールであるが、不断に検討しなければと考える。一定程度優先する場合もあるが、職場全体で理解がなければできない。

組合：そのようにするにはどうしたら良いと考えているのか。

会社：本社としては残日数によってどうこうしないが、地方で公平性を担保する手段で行うならば否定はしない。

組合：結果として年休失効しないよう、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は、法的には可能であると考ええる。

会社：そのようなことは考えず、申し込まれた年休が入るように努力していく。

組合：休日出勤が発生しないよう、臨時列車や波動に応じた適正要員を配置すること。

会社：必要に応じて休日勤務は発生する。

組合：必要な要員を配置すること。

休日予定を全職場で公表する努力をせよ！

組合：休日指定予定日は、全職場で前月10日までに公表すること。

会社：理由があって止めたのであり、復活しても有効に運用できるとは思えない。乗務員職場では可能なので出している。

組合：車両所など他にも可能な職場はあると考える。見直すこと。

組合：年休申請に対する時季変更権の行使は、対象の社員に理由を明確にすること。

会社：事業の正常な運営を妨げる場合である。

組合：納得できない。個々に具体的に説明すること。

組合：新幹線運輸所における5日前勤務確定については、改善を検討しているとのことだが、具体的にどのように検討しているのか。

会社：検討中である。

組合：早急に明らかにすること。

組合：新幹線の運転士は予備月勤務が多くなり、在宅休養時間が確保できていない。年間で交番月の割合を多くすること。

会社：在宅休養時間については、予備月でもできるだけ配慮している。ただちに変わる考えはない。

組合：配慮するだけでなく、予備月でも規制をかけられるようにすること。現場で運用上のルールが必要である。安全と健康に関わる問題である。

地方での議論は誠実に対応せよ！

組合：新幹線検査周期、新幹線車掌2人乗務、在来線タブレット、について考え方は変わらないのか。

会社：これらについては、地方で十分な議論ができればと考える。

組合：地方の議論において、しっかりと対応すること。

組合：車両所におけるSEKとの契約において、偽装請負とならないよう作業方について徹底されたい。

会社：偽装請負の概念は承知している。法令違反にならないように作業指示していると聞いている。

制服への着替えは労働時間とすること！ 構内運転士の安全具装着は明らかに労働時間だ！

組合：制服への着替え時間は更衣時間とすること。義務づけられていることなのだから当然のことと考える。

会社：時間がかかるのは解るが、その場所もその時間も指定はしていない。

組合：制服に着替え始めるところから、社員は仕事の時間として時間管理をしている。制服で点呼をすることとなっている職場では、その定めがあるのだから、労働時間とすべきである。構内運転士は、ヘルメットと安全ベストを安全具として装着する。それらは職場内のロッカーなど決められた場所にあって、その場所で装着する。

会社：その場所にあるのはセキュリティのためである。

組合：持ち出して、いつでもどこでも装着できるわけではない。点呼の前に保管されている場所で装着するのである。現場で指示されているのと同じことだ。装着するのに10秒か30秒しかかからなくても労働時間として当然だ。

会社：労働時間としては認識していない。

組合：現場でそれを何らかの方法で指示していれば認めるのか。

会社：個々のことはあるとしても、会社としては認めていない。

組合：認識が一致しない。対立である。

シニア契約社員制度を出向社員にも拡大せよ！ ダイヤ改正は団体交渉で議論せよ！

組合：出向している専任社員もシニア契約社員として65歳以降も出向先で働けるようにすること。JRCPなどは本体の業務を支えていると会社も認識しているのであり、必要ではないかと考える。

会社：当面は制度の定着を目指しており、そのような考えはない。

組合：ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催すること。

会社：地方で業務委員会を開催している。

組合：団体交渉として、本部本社間でも開催することは考えないか。

会社：在宅休養時間や乗務割り交番作成などで議論できる場合もあるとは考え

る。

組合：課題によって申し入れていく。

組合員がいる職場の組合掲示板を撤去するな！

組合：組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。並びに、1名であっても、既存の掲示板は撤去しないこと。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

組合：要求通り組合事務所を便宜供与すること。新幹線地本・本部事務所は、屋上を活用して、あらたに事務所スペースを設置されたい。

会社：会社としてそこまでの義務はない。

組合：義務だなどとは言っていない。「見つけてこい」というから提案したのだ。

組合員社員の生活向上のため、満額回答を求める！

組合：再度要求するが、過去最高益のもと組合員社員の生活向上のために、基本給一律6,000円引き上げ、夏季手当3.5ヶ月分支給、専任社員はプラス5万円、満額回答すること。強く求める。

会社：次回、回答を準備する。3月14日とする。

組合：3月13日までと要求している。

会社：14日に回答を用意したい。

以 上