

2019年度協約・協定改訂第4回団体交渉 安全確保と年休完全付与の ため適正要員を配置せよ！ リーフレットの配布については「議事録を 結ばせてください」と会社が懇願

本部は8月30日、2019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、ホーム監視要員や、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、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て、一部の項目で認識の一致を確認しました。

また、協約改定議論の後、会社はリーフレットの配布について「問題にしないことを書面で提出せよ」という主張を引っ込め「議事録確認をしてほしい」と求めてきました。本部は、団交での責任を持った発言であり「議事録確認は必要無い」と組合側の姿勢を明らかにしました。さらに「妥結しなかったら組合員に旧制度を適用するのか」と追及し、会社は「絶対そうはならない。事前に説明もする」と新制度の適用を明らかにしました。

次回第5回団体交渉は、9月4日13時30分からです。

危険な箇所への必要な要員配置を行うこと！

組合：駅ホーム監視は2名以上とすることを、会社は考えないのか。

会社：考えない。

組合：三島駅ホームでの事故からの対策は活かされているのか。

会社：I T Vにより安全確保できている。

組合：名古屋駅はカーブしており危険な状態だ。安全柵が開いているときも危険がある。

会社：状況に踏まえて要員を配置している。

組合：過日、三島駅新幹線ホームで乗客が倒れるという事象があった。黄色い線の内側であり列車に支障はなかったが、駅では対処に苦労したようだ。ホーム監視が一人では状況把握や判断ができないのではないか。安全確保のために検討すること。

会社：そのような考えはない。

新幹線車掌は3名体制で安全の確保を強化せよ！

組合：組合は新幹線車掌の3名体制を求めている。このままずっと2名でいくつもりなのか。

会社：平成29年3月から実施し、順調に推移している。

組合：自由席改札が始まったが、巡回しきれない事態が発生している。自由席はやらなくても良い、ということになっていたのではないか。

会社：それは認識が違う。できる範囲でやってもらうということだ。

組合：しかし安全の確保ができない。やるなら3名は必要だ。

会社：安全面で対策を見直し、進めてきている。

組合：700系はカメラがないから特改を付けるとなっていたのに、実施されていないではないか。

会社：セキュリティを確保するための施策は進めている。

組合：そのような中で、警備員が遺失物を扱うということが発生している。乗客には解らないことであり、警備員への教育を徹底すること。そもそも警備員の仕事の範疇が乗務員に解らない。警備員は乗客の荷物の移動はすることができるのか。

会社：いただいた意見で、ブラッシュアップをしていく。

組合：特改を「やらなければいけない」となると、他の面で支障が発生する。できなかった理由を報告しろとなっているが、「こんな理由ではだめだ」とされたら無理が生じる。3名にすること。

車両故障の原因対策を関係全社員に明らかにせよ

組合：会社は必要な関係者にのみ周知と言うが、どういう範囲なのか。

会社：知っておかなければならない人には必要だと考える。

組合：実際は作業に携わる人には、作業の指示しかされていない。

会社：業務に携わる人にも周知する。

組合：運転士についてはどうか。新幹線車両で、ノッチオフしても力行していたという事象について、西の乗務員にはされた説明が、東海では説明されていない。

会社：必要などころには周知していく考えである。

事故発生時の申し入れは団体交渉を開催せよ！

- 組合：事故発生時の組合からの申し入れには団体交渉を開催すること。
会社：協約に則って行う。
組合：説明だけではなく交渉が必要だから、団体交渉を申し入れている。事故を再発させないために必要だと考えている。
会社：業務委員会で開催している。
組合：団体交渉で開催すること。

パワハラ防止法の措置義務について、団体交渉を開催し議論すること！

- 組合：パワハラ等における会社の回答について、準備というのほどのように進めているのか。
会社：法律の施行に合わせて、準備していく。
組合：内容について交渉すべきことであると考え。職場で教育をするのであろうから組合員に関わることだ。団体交渉を開催して議論すること。
会社：必要であれば開催する。

1時間前出勤の懲憑は必要がない！

- 組合：出勤時間の1時間前出勤懲憑はやめること。2～3時間前から職場へ来ている人がいるが、疲弊を招くことだと考える。会社が懲憑することで、1時間前には来ていないと「たるんでいる」などという風潮ができていくからだ。会社が暗黙の圧力をかけていると感じる。
会社：会社としては、決められた時間に作業についてもらえば良い。指導、懲憑の範囲である。
組合：そもそも、指導も懲憑も必要ないことだ。準備時間が足りていないことが根源にある。
会社：そのようなことはないと考え。
組合：指導も懲憑もやめて、準備時間を見直すこと。

事情聴取で私生活に踏み込むことはするな！

- 組合：事情聴取で私生活に踏みこむようなことまでするな。原点は、遅刻した人に、会社が部屋の見取り図まで描かせたことだ。そんなものは必要ない。
会社：再発防止を親御心で考えさせたということではないか。
組合：部屋の見取り図を業務掲示に張り出すことまでしたのだ。やり過ぎだ！
会社：現場としては必要なことだったとの認識であるが、不適切だという意見があれば受け止めていく。

時系列等報告書は本人の求めに応じて渡すこと！

組合：本人が作成した時系列等報告書をなぜ本人に渡さないのか。

会社：必要がないから渡さない。事実と相違ないことなら問題ないのではないか。

組合：本人が書いた内容を会社が書き直させることが度々あり、本人の認識と異なったものになることさえあるから、本人が持っていたい場合がある。本人の求めに応じて渡すこと。

会社：渡すような考えはない。

組合：乗務報告書と時系列報告書の違いはどのようなことと考えているのか。

会社：会社が、それとして必要とするかしないかである。

組合：現場では、このような事象の程度で時系列報告書を書くのか、と疑問になる場面がある。いずれにしろ、本人が必要だという場合は渡すこと。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

実りの無い再教育は廃止せよ！

組合：再教育について自習を言い渡されることがあるが、そのようなことが教育と言えるのか。

会社：自習して振り返ってもらうのも教育である。

組合：まったく指示もなく、指導もなく、というのは教育とは言えない。計画を作成して本人に明らかにして進めること。本来業務に戻ってもらうのが会社としても本望なのではないか。

会社：それはその通りである。

組合：自習という教育などないのである。一方、本人が応急処置を誤り、応急処置の勉強をしたら、確認試験は運転取扱いについてだったという事象もある。実りの無い教育は廃止せよ。現行のようなやり方は必要のないものだ。やめること。

知識の確認は定例訓練内での確認で十分だ！

組合：省令による、知識と技能の確認は、プレッシャーになっている。通常業務に差し障る恐れがあると感じている。

会社：通常の業務をしていれば問題ないことと考える。

組合：社内規定で行われていることであり、他会社では行われていないところもある。定例の訓練や添乗などで、十分確認できることである。

会社：現行のやり方を変える考えは無い。

添乗時の記録方を明らかにせよ！

組合：添乗時の記録はどのように管理しているのか。台帳で保存するのか。チェックシートなのか、管理者のメモ帳なのか。

会社：適切に記録し、すべて保存している。

組合：そもそも、必要な添乗とはどういうものなのか。

会社：事故を起こした人や、注意指導を受けた人などの様子を確認するためである。

組合：危険を招くものだとは認識している。やめること。

会社：そのような考えはない。続けていく。

乗客に不信感を与える裏面添乗はやめろ！

組合：裏面添乗や客室添乗は、必要なことなのか。

会社：普段の勤務を見るために有効だと考えている。

組合：客室にスーツ姿で4名も添乗してバインダーを持ってチェックしている実態を目撃した乗客に、当該の運転士が「あなた大丈夫なんですか」と不審がられた事象がある。乗客に不信感を与えるこのような行為は、即刻やめること。

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：年休は20日取得できるようにすること。そうなっていないのは職種的に何か特徴があるということか。

会社：明らかにできるような把握はしていない。

組合：詳細を明らかにできないのはなぜなのか。

会社：これ以上明らかにできるものがないからである。

組合：なぜ年休を失効した社員の数を明らかにしないのか。

会社：何人が失効したのかなど判らない。気にはしてるが、一つ一つ示すようなことはしない。取得日数を示せばよいものだと考えている。

組合：申請された年休は全て付与すること。

会社：適切な取扱いを行っていると認識している。

組合：会社は時季変更権の行使を言っているのだろうが、正常な運営を妨げる場合とはどのような場合なのか。

会社：平均17日の年休が出ているのである。必要な人員が明らかのもと、時期変更権を行使した結果である。

組合：適切に要員が配置されていないから、年休が入らないのではないか。

会社：要員と年休を直ぐ結びつけるのは間違いである。

組合：年休を失効してしまう人について、会社はどのように考えているのか。

会社：年休が取れるにこしたことはない、と考えている。

組合：認識に甚だしい乖離がある。申請した年休が全て入るよう図ること。また、時季指定において、職場の抽選で入らない人もいる。連続してしまう人への配慮はできないのか、残日数が多い人には優先的な措置が必要だと考える。

休日出勤指定日に年休を時季指定した場合の取扱いを明らかにすること！

組合：乗務又は休日の行路に対して、前月20日までに時期指定した年休を付与せず特休公休を指定するのはやめること。そもそも、年休になる場合との違いは何なのか。

会社：その時の様々な状況によるもので、一概に言えない。現場の判断によるものである。

組合：それぞれの根拠が解らない。就労義務があるという日に、年休を申し込む。それが特休公休になるのは、たいへん不可解なことだ。解消すること。

適正要員でないことは明らかだ！考えを改めろ！

組合：適正要員の配置はピーク時に合わせないという考えは、変えないのか。

会社：そのとおりであり、その考えで適正に要員配置している。

組合：必要な人員を要員化すること。

会社：それらは要員計画に入れている。

組合：ピークに合わせないというが、余裕が必要なのは明らかだ。考えを改めること。

年休を失効せざるをえないことへの補償をせよ！

組合：年休の買い上げは、年休を取得したくてもできなかった人への補償という考えである。ほんらいあるべきことではないが必要なことだと考える。

会社：そのような考えはない。

組合：確実に取得できないから、このような考えを示している。ならば保存休暇を増やすという策も検討すること。また、保存休暇は退職時には全て付与すること。

新幹線乗務員予備月勤務の具体的発表を、直ちに実施せよ！

組合：25日の勤務発表は、9時までに行うこと。25日中に発表すれば良いなどと考えている職場があるようだが、社員の希望に応えること。また、新幹

線乗務員職場における予備月勤務を具体的に発表することについて、検討中だというが、いったいいつから実施するのか。組合員社員は待ち望んでいる。

会社：検討中であり、進捗しているのは間違いないことである。

年休に支障するワンステップ活動を廃止せよ！

組合：ワンステップ活動は要員に入れているのか。

会社：一ヶ月に4時間程度としていることであり、要員増は考えていない。

組合：ワンステップ活動は、QC活動メンバーからほぼ以降しており、そのための勤務手配により年休が入りにくくなっているという認識である。

会社：現場で管理者が適切にマネジメントしていくこととなっている。

社員向けリーフレット配布について議事録確認など必要ない！

会社：社員向けリーフレットについて、お知らせしたいことがある。

組合：配布するのだな。

会社：口頭でのやりとりだけでは好ましくないと考え、書面が必要であるとした。配るのは会社であり、交渉中に配ることはやってはならない行為だと認識しており、法的なリスクがある。書面があれば問題ない。そこで議事録確認をしてもらいたいと考え、提案したい。

組合：そんなものは必要ない。妥結しないとなったら、組合員には旧制度を適用するのか。

会社：絶対そうはならない。新制度について然るべきタイミングで説明を行う。議事録の内容は、やりとりのそのままである。内容は合意しているから書面で残させてもらいたい。

組合：なぜそこまで信用できないのか。われわれ委員は全責任をもってここへ来ている。

会社：議事録を結ばせてください。持ち帰って検討いただきたい。

組合：一時預かりとする。

以 上