

2019年度協約・協定改訂第5回団体交渉 自己の時間で作業時間の不足を補っている実態を認めよ！組合側の具体的提案に応じて協約改訂せよ！

本部は9月4日、2019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、賃金・制度関係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。労働時間について、会社は制服への更衣時間など労働時間とするのは当然の時間を認めないばかりか、社員が自己の時間で作業時間の不足を補っている実態を直視しようとしません。

本部は職場の実態を明らかにしつつ、社員の労働時間を会社は適正に把握しなければならないことを重ねて主張しました。本部は、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。

休日出勤解消の努力を怠るな！

組合：休日出勤の昨年度の実績を明らかにすること。

会社：昨年度（平成30年度）は全体では、新幹線で1～2泊、在来線で1～2泊である。今年度は、新幹線で2～3泊、在来線で1～2泊の計画である。

組合：要員は足りているのか。

会社：必要な要員は配置している。必要な対策として、乗務員の計画的な養成や退職抑制など、様々図っている。

組合：会社は、勤務をさせることがある、代休を付与することがある、としているが、良いとこどりでないのか。組合はずっと主張してきているが、「させることがある」というのは、そもそも「させないこと」が原則であると解釈している。「付与することがある」というのは「付与しない（休日出勤が発生しない）」ほうに重きを置くものだと解釈している。

「代休を付与すること」と言っても付与されたこともない。

会社：100%と捉えることではない。勤務させることも2～3泊である。

組合：解釈で食い違っているのである。本人の同意の無い休日出勤はやめること。これだけ言っても考えを改めないのか。

会社：同意が必要かどうかといったら、必要では無い。

組合：そもそも、なぜあらかじめ年度初に休日出勤の計画が出てくるのか。

会社：年度初計画の立て方は、波動のピークに合わせないので、ギャップを埋めるために必要となる休日出勤の数が出てくる。去年は、足下の状況に踏まえて変更することとなった。

組合：その日によって、必要な日、必要ではない日があるはずだ。それなのに、交番表に斜めにビーツと毎日あるのはおかしい事である。年休を取らせるための休日出勤なのか。

会社：そうではない。日勤指定者が多い日もある。

組合：年度初の計画には、社員に年休を20日程度取得してほしいということも加味しているのか。

会社：そのとおりである。

組合：休日出勤は専任社員にも指定しているのか。

会社：今年度においても指定していないが、可能性はある。

組合：どうしても本人の承諾を得ることはしないのか。

会社：そのとおりである。必要だとは考えていない。

組合：組合としては譲れないところだ。会社は考慮すること。

年休付与後の診断書提出を強要しないこと！

組合：診断書の強要をめぐって都労委から命令が出されたことは、会社も承知しているはずだ。「年休付与後に診断書の提出を求めることは、基本協約や就業規則の規定から離れた解釈と言わざるを得ない」という判断もあった。

会社：まだ内容を確認していないし、この場の議論には馴染まないと考える。適切に対応していく考えである。

組合：後からでも診断書を持ってこいというのは、今もって理解できない。

会社：本人を信用していないわけではないが、要員操配や何日間優先配慮しなければいけないかなど把握する必要がある。

組合：そのようなことは、本人が現場にしっかり伝えているという認識だ。会社がよく言っているコミュニケーションの範疇ではないか。考えを改めること。

国民の休日が増えた！社員の休日を増やすこと！

組合：山の日が国民の休日となり、年間休日も121日とするべきである。

会社：そのような考えはない。世間に比べて労働時間は短くなっている。
組合：こちらは、そのような認識にない。短くなったというが、いつの頃からか止まったままではないか。
会社：増やす考えは無い。

乗務員の労働の実態を検証して改善すること！

組合：在来線では、乗務中に3時間もトイレにいけないケースがある。夏季は熱中症予防のため会社はこまめに水分を補給しろと言うが、トイレや乗客の手前、控える傾向にある。行路作成にもっと配慮すべきだ。地方にも具体的な対策を図るよう伝えること。
会社：配慮している。
組合：さらに配慮すること。また、トイレがない車両については高齢の利用者への配慮した運用が必要である。苦情を受けることも度々ある。
会社：利用者のニーズに合わせていくよう、具体的な点は地方でも議論していきたい。
組合：睡眠治療でC P A P使用者が増えている。乗務のために治療中であることも重視し、出先での睡眠時間をさらに確保すること。

準備報告時間を増やせ！規定訂正は労働時間で！

組合：乗務員の準備報告時間は足りていない。自己の時間で補っているのが実態だ。
会社：検証をして確保している。
組合：新幹線乗務員はクルー制となったときに準備時間が減ってしまった。
会社：検証して決定しているので必要な時間は確保しているという認識である。地方で議論する課題だと考える。
組合：以前から議論しているが、会社は規程の訂正は手待ち時間でやれという考えなのではないか。
会社：そのとおりである。
組合：手待ち時間でやりきれなかったので超勤の申請をしたら、そのように扱うのか。
会社：そのように業務指示をすれば超勤である。
組合：組合は、労働時間内で行うことを求めているわけだが、会社の回答で「そのような考えはない」というのは、どういうことなのか。
会社：そこは間違いである。削除いただきたい。

労働時間の短縮を図ること！

必要な時間は労働時間にせよ！

組合：乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。
会社：他系統の社員の労働時間もあり、そうはならない。
組合：速度向上によって同じ時間で以前より余計に仕事をしていることが、要求の根拠である。在来線の乗務員では、乗務中は乗客の目に晒されスマホで動画を撮られ放題だ。それを本人の承諾もなくSNSで拡散される時代である。衆人環視されているようなプレッシャーは、一昔前とは比べものにならない状況だ。負担を軽減するためにも時短が必要だ。
会社：変える考えはない。
組合：在来線運転士のタブレットの操作は、現行では出勤時、折り返し、継走時などで時間が足りない。また、動作不良も度々あり対応しなければならない。
会社：必要な時間は足りていると認識している。
組合：更衣時間は労働時間である。考えを改めること。業務に必要な女性社員の化粧時間は、相当の時間がかかるものとして労働時間と認めること。
会社：会社の指揮命令下でのものではないので、労働時間とする考えはない。
組合：始業前の体操は強要しないこと。
会社：強要はしていないが、労災防止のために必要だと考えている職場もある。
組合：必要と考えているなら労働時間とするべきだ。
会社：そのような考えはない。
組合：作業場所への移動時間も労働時間とはしないというのならば、休憩場所を近くに設置するということはあるのではなかろうか。
会社：可能なら検討することもあると思うが、移動時間は現行の中では労働時間とは考えない。
組合：駅の訓練会では、休日の指定を避けること。
会社：全員勤務でできないという状況のもと、やむをえないことである。
組合：訓練設備の増設で解消できることもあるのではなかろうか。
会社：今は考えていない。
組合：対立である。

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：ボランティア休暇について、昨年度の実績はどうか。
会社：あったことは聞いていない。年休が出せてない中でも、申請があれば検討はしていく。
組合：有給にすれば、申請があるのではないかと考える。検討すること。
組合：忌引休暇は公務員のそれを例にして決めているのか。
会社：それは判らないが、企業平均ではないかと認識している。
組合：それは違うのではないかと。一般的には、叔父さんの葬式には行けるよう

になっているのではないか。

会社：忌引休暇としてどこまでみるかといったら、現行が現時点の考えである。

組合：昨今の状況として、葬儀等が忌引休暇を越えてしまう時の配慮として、分散付与を認めること。

会社：そのような考えはないが、そのようなケースがあることは意見として聞いておく。

組合：休日予定を年間単位で明らかにすることはできないのか。社員のワークライフバランスの充実を図るために必要だと考える。

会社：考えていない。気持ちは解るが、変更せざるをえないとか、異動とかがあればどんどん変わってしまうと思う。

組合：連続休暇について要望が多い。要求どおりに検討すること。

会社：年一回、連続5日間で、変えるつもりはない。

組合：半休、暦日休を全職場で取得できるようにすること。

会社：出面勤務では困難なので日勤職場のみの扱いとしている。

組合：対立である。

アルコール検査の結果で欠勤とするのはやめろ！

組合：アルコール検査の基準値については国交省から新たな指針が出されているはずだが、どのように対応するのか。

会社：まだ国交省から通達はないので社内の基準を見直すつもりはない。

組合：今もって、0.05と0.049の判断の違いが納得できないが、どのような根拠なのか。

会社：0.049はチェッカーでは表示が0.00なので、判断のしようがない。

組合：アルコール検査の数値により勤務につけない時は、年休にすること。

会社：働いてもらわないといけない日に仕事に就けないということで、不承認、欠勤である。

組合：出勤しているのに会社が拒否するということであり、承服できない。

具体的提案を受け入れて協約条文を改訂せよ！

組合：3の（1）～（16）勤務関係における基本協約の条文について要求通りとすること。諸要求の主旨に踏まえて提案しているものである。

会社：そのような考えはない。

組合：対立だ。

努力した人すべてが報われる制度とすること！

組合：昇格試験において組合差別はしていないと言い切れるのか。

会社：組合差別はしていない。

組合：C 2 等級以下にB 年限を設けることは考えないのか。
会社：現行を変える考えはない。
組合：努力した人が報われる制度だというが、皆努力している。
会社：それぞれの努力を見て決めていく。
組合：特に努力したら抜擢やプラス5 %とかあるのだから、昇進昇格で差をつけるべきではない。社員に競争を煽るような制度ではいけないと考える。
会社：そのような意見は聞くが、順番に上がっていくという仕組みにすることは考えない。何年居たから上がれるということは考えない。
組合：S 3 でもうあきらめざるをえないという現実がある。主任試験を10年受けても受からず、もう何をしたいか解らないという人にどうしろというのか。考えを改めること。
会社：現行の制度が良いと考えている。
組合：ベアは一律定額に配分すること。
会社：それぞれの等級に合わせて配分するというのが会社の考え方である。
組合：公平に張り付けるものではないのか。なぜベアに差をつけるのか。
会社：努力の積み上げの結果に合わせて付けていくということである。必ずしもそれが正しいのではないのかもしれないが、現行そのようにしている。
組合：基準昇給額の減額を撤廃すること。全く納得できない。減額は見せしめにされているような気分だ。
会社：次の等級に上がれば増額するのである。
組合：対立である。
組合：配偶者の扶養手当を10,000円とすること。ずっと要求していることだ。
会社：現行どおりで変えない。

仕事の特殊性に見合った 賃金改定、諸手当の新設を実現せよ！

組合：割増賃金の改訂を求めている。要求通りとすること。来年3月31日まで
は現行制度の改訂を求めていく。
会社：議論は続いていると認識している。
組合：諸手当の新設について新たに提案している。まったく受け入れられない
というのか。
会社：新制度のもとでやっていただくことだと思う。
組合：遺失物や、嘔吐物、人身事故で汚損した車両の対応をするのは本当に大
変で、生理的に無理と感じても、指示があればやらなければならない。
手当の新設を検討すること。また、車内監視に協力した社員に対しては、
どのような手当が付くのか明らかにすること。
会社：手当は付かないが、労働時間として認める場合はある。
組合：決まりがないのなら、新設すること。 以 上

