

協約・協定改訂再申し入れ団体交渉 新しい人事・賃金制度の見直し、運輸所の 年休請求手続き変更についても議論 会社は組合の要求を一切認めず対立で終了

本部は9月19日、2019年度協約・協定改訂再申し入れ団体交渉を開催しました。今交渉は、8月20日に第1回団体交渉を開催し、回答を受け再申し入れして開催した第9回まで、約1ヶ月間に涉って会社と議論してきました。また今交渉は、新しい人事・賃金制度の見直しについて、課題を残さず今議論すべきであるとして、粘り強く問題点を追及してきました。

第9回団交では、回答で会社が出した年次有給休暇の請求手続きの変更について「なぜ運輸所だけ年休申し込みを15日までとするのか」と追及しました。会社は「予備月の行路と年休をできる限り発表するため（もう5日間）必要」とし、また「一定数は空欄のまま発表する」ことを明らかにしました。なんと、在来線職場や一部の運輸所では25日までにできていることが、5日間猶予を延ばしてもできないということです。社員の健康や生活に関わる大事な勤務をしっかりと確定しようという姿勢など、会社には全くないと言いかねようがありません。勤務が確定しないことで社員には大きな負担をかけ、家族の犠牲と合わせて、この会社は成り立っていると言わざるを得ません。

また、新たな新幹線定期券による通勤により、長距離通勤の社員の通勤手当が高額になることで発生する問題を追及しましたが、会社は「一般の方と同じだ」と切り捨てる発言をしました。

再申し入れによる要求に対して、会社は一切改善をしない考えを示し、全てにおいて対立しました。本部は今後の対応について持ち帰り検討することとしました。

再申し入れと会社回答

I. 労使関係について

1. 『基本協約』第58条第1項の年次有給休暇の請求手続きについて、「毎月20日まで」に翌月分の年休使用日を届け出ることと定めているが、これを「毎月20日まで（ただし、運輸所に勤務する社員は毎月15日まで）」に改める。は撤回し、これまで通り運輸所も他の職場同様20日までの申込とすること。

(回答)

今回、新幹線の運輸所において前月25日までに翌月の勤務の具体的な内容をできる限り発表するために、一定の勤務作成時間を確保する必要があることから、年次有給休暇の届け出の締め切りを運輸所において前月20日から前月15日に前倒しすることとしたものである。

2. 『基本協約』第226条（一時的利用）3項の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること。

(回答)

現在の基本協約の労使関係に関わる条文（9章～13章）については、会社発足時から労使交渉の都度改訂されているものの、一部の条文においては貴側との労使協議等においても、実際の取扱いや実態に適合しない部分や条文全体の表側がとれていない部分が見られる。このような主旨から改訂しており会社提案は実態に適合した適切なものと考えているので取り消す考えはない。

3. 『基本協約』第232条（幹事）の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること

(回答)

2の回答と同じ。

4. 『基本協約』第232条（幹事）3項の条文の改訂は取り消すこと。又、第233条（議事進行）2項の条文の削除は取り消すこと。

(回答)

2の回答と同じ。

5. 『基本協約』第236条（委員）及び、第236条（委員）2項の条文の改訂は取り消し、元の条文にすること。

(回答)

2の回答と同じ。

6. 『基本協約』第238条（守秘義務）3項の条文の改訂は取り消すこと。

(回答)

2の回答と同じ。

- 7.『基本協約』第239条（委員）及び、第239条（委員）2項の「原則として」を削除すること。

(回答)

2の回答と同じ。

- 8.『基本協約』第253条（守秘義務）の条文の改訂は取り消すこと。

(回答)

2の回答と同じ。

- 9.『基本協約』第270条2項（期末手当の期間率の算定）についての条文の追加は取り消すこと。

(回答)

2の回答と同じ。

- 10.『基本協約』第250条を以下の通りに改訂すること。

- （1）賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、及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、及び基準の解釈と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、及び基準の解釈と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、及び基準の解釈と運用についての疑義が生じた場合
- （5）労働条件に関する事項
- （6）その他労働条件の改訂に関する事項
- （7）この協約の改訂に関する事項
- （8）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。

11. 苦情処理の事前審理及び会議のあり方について、J R 東海労と会社の認識が大きく相違している。会社の一方的な解釈によって、会議がほとんど開催されない状況である。組合員の提出した苦情処理は、すべて会議を開催して労働協約、就業規則の解釈適用に関して疑問に答えること。さらに、会社側が苦情処理会議の事前審理で一方的に却下した場合は、団体交渉を開催すること。

(回答)

組合員から苦情申告票の提出があった場合には、基本協約第284条及び285条第1項の規程に基づき労使の幹事間で事前審議を行い、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合は地方苦情処理会議を開催して審議している。また、苦情として取り扱うことが適当であると認められない場合においても、会社側幹事から組合側幹事に、当該苦情申告票の内容に関する会社見解等を説明するなどして対応しているところである。苦情として取り扱うことが適当であると認められないものについてまで地方苦情処理会議を開催すべきではないし、また、事前審議において会社側幹事が一方的に却下しているという実態はない。尚、貴側団体交渉開催の申し入れがあった場合には基本協約の規程等に基づき、その内容に応じて適切に対応する。

Ⅱ. 勤務関係について

1. 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」としている。一方的休日出勤を解消しようとしないうちの会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って一方的休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

(1) 休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

(2) 休日出勤に対しては代休を付与すること。

(3) 職種・業務を問わず、基本協約第36条に基づく勤務指定は遵守すること。

(回答)

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく列車の設定については、引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。要員の確保については、最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく考えである。又、会社は基本協約に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。代休の付与についても基本協約にて、労働時間外又は休日に臨時に勤務をさせた社員に付与することがあるとされており、必ず付与すると規定しているものではないので、休日勤務指定に対して、一律に代休を付与する考えはない。

2. 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) 昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

(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。尚、昨年度における社員一人あたりの年休取得日数は、現業一般社員で17日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない。

(2) 社員から申請された年休は全て付与すること。

(回答)

①の回答と同じ。

(3) 時季変更権を行使する際は、事前に本人へ通告し、その後の取扱いについては、本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

(回答)

①の回答と同じ。

(4) 乗務員勤務において、「乗務又は休日」の行路に対し、前月20日までに時季指定した場合には、年休を付与せず特休公休を指定することはやめること。

(回答)

様々な状況によるので一概に答えられるものではないが、何らかの事情があれば5日前発表の日別勤務表指定表にて、前月25日までに発表する勤務指定表で指定した休日勤務指定を取り消し、当該日が休日になる場合もあり得る。

(5) 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。

(6) 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、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。

(7) 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年休失効を避ける処置を行うこと。

(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。

(8) 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。

(9) 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止したところであり、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。

(10) 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）違反であるので、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)

令和2年1月の勤務より予備月についても、現在発表している内容に加え、具体的な行路及び25日時点で発表可能な抽選による年休についても、できる限り発表することとしたが、一定数は引き続き具体的な行路は指定せず空欄で発表することとなる。尚、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ところである。

(11) ワンステップ活動は、本来業務に支障をきたし、年休の抑制となるので廃止すること。

(回答)

ワンステップ活動は自らの職場の課題を、創意と工夫で課題解決を行うことを業務として指示するものであり廃止をする考えはない。尚、ワンステップ活動を行うことが年休の取得を抑制するとは考えていない。

Ⅲ. 賃金・制度関係について

1. C2等級以下にB年限を設けること。

(回答)

昇格資格年限（B）は、最低保障的資格年限として設けているが、これは地道に日々の業務に取り組んでいけば、少なくともこの年限で昇格していくこととし

ているものである。昇格に際しては、B年限を目標とするのではなく、そこまでに昇格すべく前向きにチャレンジしていくというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格に当たってのB年限を設ける考えはない。

2. 定期昇給について、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(回答)

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ3等級以上の昇格資格年限(A)である3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限(B)に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。

IV. 「新人事・賃金制度等」の見直しについて

1. 2020年4月に実施予定の「新人事・賃金制度等」の見直しは下記のとおり改善すること。

- (1) 「60歳に達した日以降の基本給は、60歳に達した日現在の基本給75/100を乗じて得た額(10円単位は四捨五入)とし、60歳に達した日の属する月の翌月1日から適用する。」とあるのは撤回すること。

(回答)

現行の65歳までの生涯賃金を大きく変更しない中で、50歳以上の定期昇給分を60歳以降の基本給を引き上げる原資に充当することとした場合、60歳以上の賃金は、60歳到達時の70/100となるが、社員がより一層、意欲や働き甲斐を持って働けるよう、会社としてさらに原資を持ち出して、この比率を75/100とし社員の生涯賃金を引き上げるという提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

- (2) 「60歳に達した日以降、定期昇給(特別加算は除く)は実施しない。」とあるのを改め、65歳まで定期昇給を行うこと。尚、定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(回答)

若年層の基本給を上げた平成18年の制度改正趣旨も踏まえ、60歳以降は一般に生計費が峠を越えつつある一方で、賃金はそれまでの昇格時昇級、および定期昇給により十分に上昇していることに鑑み、60歳に達した日以降、定期昇給は実施しないこととする提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。また、基準昇給額については昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限(A)である3年経過後、定期昇給額が低減するように設定する一方で、昇格資格

年限（B）に到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば、1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたものであり、これを変える考えはない。尚、標準乗数は「4」以内で会社が決定する。

- （3）「60歳に達した日の属する月の翌月以降、調整手当及び扶養手当を支給しない。」とあるのを撤廃し、65歳まで調整手当及び扶養手当を支給すること。

（回答）

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、60歳に達する日までの間において、すでにライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであるから、これ以降の期間に於いてまでも生活関連的な手当までを措置する必要はないと考えている。

- （4）「50歳に達した社員」は、全員C1等級以上に昇格させること。

（回答）

昇格や昇給の扱いについては、会社の責任で試験結果、平素の人事考課等を総合的に勘案して、公正公平に実施しており、ある年齢に達したからと言って全員を昇格させる考えはない。

- （5）「60歳に達した日の属する月の翌月以降、退職手当累計ポイントは算定しない。」とあるのを改めて、「60歳に達した日の属する月の翌月以降も、退職手当累計ポイントを算定する。」とすること。

（回答）

退職手当累計ポイントを、65歳定年制を前提に再配分するという考えもあり得るが、60歳で基本給が75%になり、管理者については役職定年となるなど従来と働き方が大きく変わる時期であり、60歳を人生のひとつの節目として退職する社員もいるであろうことから、そういった社員が現行制度より不利益とならないよう退職手当制度については現行通りとし、60歳到達時点以降は、原則として退職手当累計ポイントは増加しないこととするといった提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

- （6）「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、シニア契約社員として雇用することがある。」とあるのを改めて、「定年退職後、専任社員としての雇用は行わず、希望者全員をシニア契約社員として雇用する。」とすること

（回答）

シニア契約社員は、業務上の必要性、勤務成績等に加え、本人の能力、意欲、健康状態を考慮の上、会社が特に必要と認めた場合に限り、雇用することとしており、そのような考えはない。

(7) 出向社員は職務手当がない。祝日手当廃止は直に減収に繋がり、全ての社員が減収とならない制度ではない。従って、祝日に労働しなければならない労働条件の特殊性を鑑みて、祝日手当は現行通り支給すること。

(回答)

手当については、平成17年4月実施の「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直し」に際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当な水準を定めたほか、平成18年7月実施の「新しい人事・賃金制度」に際して整合性のある賃金体系へ変更したことに加えて、来年4月から昨今の当社の業容の変化等に、より対応した賃金体系とするための提案を本年2月より貴側へ行っているところであり、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(8) 駅係員手当

ア、輸送主任、輸送指導係及び輸送係の職名にある者（ウに該当する者を除く）
…月額18,000円を月額40,000円とすること。

イ、営業主任、営業指導係及び営業係の職名にある者（ウに該当する者を除く）
…月額10,000円を月額20,000円とすること。

ウ、乗務員としての一定経験を有する者…月額30,000円は月額50,000円とすること。

(回答)

(7) と同じ

(9) 乗務員手当

ア、列車長として指定された者（カ及びキに該当する者を除く）…月55,000円は月額130,000円とすること。

イ、(ア) 車掌長として指定された者（カに該当する者を除く）

(イ) E C 及び D C の免許を所持し、ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められる主任運転士、指導運転士及び運転士（カ及びキに該当する者を除く）…月額53,000円は120,000円とすること。

ウ、(ア) 車掌の兼務発令を受けた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く。）

(イ) E C 及び D C の免許を所持する主任運転士、指導運転士及び運転士前イ、カ及びキに該当する者を除く)

(ウ) ワンマン行路を有する運輸区においてワンマン行路の見習い行路を修了し、乗務可能と認められた主任運転士、指導運転士及び運転士（前イ、カ及びキに該当する者を除く）…月額51,000円を月額110,000円とすること。

エ、主任運転士、指導運転士、運転士、主任車掌、指導車掌、及び車掌（前 ア～

ウ、カ及びキに該当する者を除く) …月額48,000円を月額100,000円とすること。

オ、運転士見習及び車掌見習…月額40,000円を月額50,000円とすること。

カ、内勤担当として指定された者…月額34,000円を月額45,000円とすること。

キ、専ら構内入換をする主任運転士、指導運転士及び運転士…月額30,000円を月額45,000円とすること。

(回答)

(7) と同じ

(10) 車両・工務係員手当

ア、(ア) 運転関係業務教育訓練取扱細則に定める運転従事員として必要な基礎教育を修了し、定期的な訓練、知識・技能確認を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係

(イ) 乗務員点呼を実施している車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額13,000円は月額30,000円とすること。

イ、保守用車使用取扱細則に規定する保守用車又は新幹線保守用車使用取扱細則に規定する保守用車等の運転者として指定された車両技術主任、車両技術係及び車両係…月額11,000円は月額30,000円とすること。

ウ、車両技術主任、施設技術主任、電気技術主任、車両技術係、施設技術係、電気技術係、車両係、施設係及び電気係の職名にある者(前各号に該当する者を除く) …月額10,000円を20,000円とすること。また、交番検査従事者は月額40,000円とすること。

(回答)

(7) と同じ

(11) 乗務員手当について、乗務労働の特殊性を鑑みて、乗務した距離に応じて別途、手当を支給すること。

(回答)

(7) と同じ

V. 出向社員の労働条件等について

1. 出向者の年間休日を本体の120日とすること。

(回答)

出向先企業はそれぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて責任を持って決定すべきものである。

VI. 専任社員の労働条件等について

(1) 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。

ア、従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金を減額しないこと。

イ、又、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。

ウ、更に、在来線職場では、本人の希望通り近距離通勤の職場へ転勤を認めること。

エ、当面、新幹線職場では専任社員の職名や列車長、車掌長の指定については、本人の希望に添って指定すること。

(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。

(2) 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。

(3) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律220,000円とすること。又、専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

(回答)

契約満了報労金については職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金

の増加額が遡増していく制度設計が合理的であると考えており、現在の区分や支給額を変更する考えはない。

(4) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを支給する必要はないと考えている。

VII. 専任社員の雇用条件について

(1) 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

(回答)

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

(2) 定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

(回答)

(1) の回答と同じ。

VIII. 通勤手当について

ア. 東海道新幹線の通勤は新幹線利用特認制度を廃止せず、新幹線定期券による通勤のいずれかを組合員が選択できるようにすること。

(回答)

共働き世帯の増加や社員構成の変化等を反映し、社員の居住地に対する考え方が多様化していることから通勤時間を短縮することで、働き易さと住環境選択の自由度を向上すべく、新幹線定期券により、従来の新幹線利用特認制度よりも広範囲で東海道新幹線の利用が可能な通勤制度を導入するという提案を本年2月より貴側に行っているところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

イ．東海道新幹線の通勤は、新幹線利用特認制度における特認代用証の「通勤時のみ使用可能」とした旨の使用制限を撤廃し、新幹線定期券と同等の使用ができるようにすること。

(回答)

現在、貴側に提案している通勤制度下では、新幹線利用特認制度は廃止されることとなるが、新幹線定期券を私用で勤務日以外に使用することは可能になる。

ウ．私鉄等の回数券での交通費支給はやめて、定期券を支給すること。

(回答)

最も経済的な経路及び方法により通勤した場合、通常要する費用を元に算定した額を通勤手当として支給するという通勤手当の考え方に変わりは無く引き続き、回数券が最も経済的な場合は、回数券を利用することとなる。

主な議論

運輸所の年休申し込みは これまでどおり20日までとすること！

組合：新幹線乗務員は、在来線の勤務と作り方が違うのか。

会社：具体的なことには触れないが、今までは20日までに年休は申し込んでもらい、考えながら勤務を作っていたが、25日に年休をなるべく発表するという主旨から、手前に持ってくるということである。

組合：在来線ができていて、新幹線ができない違いは、予備の関係なのか。

会社：各運輸所に200名規模の社員がいて、列車が多い時は業務量の発生が高いというのは、在来線と比べようもないくらい違う。また運転士、車掌の混み運用など、新幹線特有の事情がある。年休の申し込みを20日から15日にするのは妥当である。

組合：本来25日に発表するものではないのか。

会社：これまでも、予備月も含めて勤務種別は発表していた。それを、より細かく行路と時間を入れていくとなると、現状のやり方では間に合わなかったり難しいことがあるので、20日から15日に年休の申し込みを前倒しして、25日に発表したいという主旨である。在来と新幹線が違うのは、列車本数の波動性とか、お客様のニーズに応える要素が大きいからだ。在来のようにはいかない。

組合：いままでは、行路発表をめざしていなかったのか。

会社：検討してきた結果、ようやく形になりそうなので話をさせていただいて

いる。より時間とかが判った方が良いというのは、会社も考えてきたことである。

組合：現在のやり方で難しいというのは、何がたいへんなのか。打ち込みとかなのか。

会社：波動性があるということは、近くになればニーズが明確になり、急に変わることもありえる。

組合：そんなことは希であろう。相当以前から臨は決まっているのではないか。

会社：波動に対応しなければならない要素が大きい。交番の年休を埋めるために予備があるのではない。日によって、それぞれ出面が違うし、変動要素が大きければパズルも難しくなる。会社としては、5日前倒しする必要があると考えた。

組合：ニーズが、より近くなると明確になるということは、5日前倒しする意味が解らない。

会社：より近いところでのニーズに対応するために、全部は発表できない。一部、これまでどおりの人もいる。最大限やるということで、全員発表できるわけではない。

組合：作業にあたる要員を増やせば解消できることではないのか。

会社：その時間帯に要員を増やしたから早くできるというものではない。

組合：臨時列車の設定は相当前に発表され、行路も明らかになるはずだが、臨行路をどの運輸所が持つかというのが寸前まで決まらないということなのか。

会社：どの運輸所が持つかの後に、どういう行路で乗ってもらうか決めていく。そして、誰に当てはめるかというプロセスで、行路の充実に時間がかかり難しいのである。

組合：そもそもいつ降りてくるのか。

会社：行路がいつ来るかということで出来る出来ないということではなくて、相対的に見たとき、勤務を最大限発表するには一定の勤務作成時間を確保する必要があるという考えである。一部は残るが改善になる。

組合：毎月空欄が発生するのか。どれぐらい発生するのか。

会社：変動する可能性があり、判らない。最大限発表するということである。

組合：詳細は地方で確かめれば解るのか。

会社：地方でやっても解らない。12月以降やってみないと解らない。

組合：年休を申し込む期間が5日間しかないのは問題だ。

会社：10日以降でなければ申し込めないわけではない。休日予定が発表されていなくても事前に申し込んでもらえばよい。

組合：現在、東京の運輸所では10日から20日が申し込み期間である。

会社：申し込みを受け付けないわけではない。会社としてルールを作っているわけではない。

組合：1日から申し込める職場もあるが、東京の運輸所では申し込み用のボッ

クスを出すのが10日なのである。そういう実態の職場でも、受け付けると
いうことか。

会社：いつからでないと受け付けないということはない。

組合：運輸所だけ勤務手配が必要になるようなことがあるのか。

会社：研修や業研の発表会など踏まえて、10日休日発表、25日勤務発表してい
るが、これまで25日に発表していなかった抽選による年休を25日に表すた
めには、いままで20日に知っていたことを15日に知って、やりたいという
ことである。全体としては前進だと考えている。

組合：20日であるならそのとおりで考えるが、空欄が残るというのも納得で
きない。運輸所もこれまで通り、20日とすること。

基本協約条文を実態にただ合わせるのは疑問だ！

組合：基本協約の条文の改訂については、会社は実態にあわせたものだとい
うが、主旨が崩れていってしまう恐れのものがある。今までと取扱いは全く
変わらないのか。

会社：変わらないと考えている。今の実態にあわせたものである。

組合：本来どうあるべきかと考えたとき、実態に合わせていくと形骸化されて
しまうことがあるのではないかと懸念する。

会社：実態にあわせた形になっているので形骸化しない。他意は全くない。

組合：条文の改訂について次期協定期間を令和元年10月1日から令和2年9月
30日と提案時にはなっていたが、そのようにするのか。

会社：今回の回答の部分、例えば運輸所の関係であれば12月1日から新しい協
約を結ぶことになるし、4月1日のタイミングから新人事賃金の部分が付
記追加されることになるが、条文の改訂は労使関係の部分であり、これに
ついては特に変わらず10月1日から1年間としたい。

「労働条件に関する事項」で団体交渉を開催せよ！

組合：250条に労働条件に関する事項というのをしっかりと入れておけば、様
々な問題は起こらないと考える。

会社：都労委の命令については、まだ確定したものとは考えていないので、都
労委の命令を前提とした議論をするつもりはない。

組合：組合が要求しているように細かく取り決めておけば、迅速な議論がで
きるのだ。

会社：労働条件のことなら、組合員は労働協約や就業規則の適用解釈について
苦情を有する場合は苦情処理会議に請求することができるし、組合として
疑義があるなら幹事間で協議を行っているほか、協約改訂交渉で広範に議
論している。あえて入れる必要はないという考えである。

組合：労働条件の改定に関することは団体交渉であるが、非常に狭められてい

ると感じる。労働条件というのは組合にとって命綱である。労働条件に関して何かあった場合は、団体交渉においてきちっと交渉していきたいのは当然である。

会社：社員個人が疑義があれば苦情処理がある。

組合：団体交渉で交渉しようと言っているのである。

会社：変える考えはない。

組合：労働条件に関する事項というのは、日々いつどこでも有り得ることであり、速やかに交渉して解決しなければならないことも多々ある。

会社：幹事間でやればよい。

組合：その都度、団体交渉でやるべきである。命令を読めば組合の主張が正しいことは明らかなだ。

会社：命令を前提にした議論はしないが、250条の示している団体交渉事項で議論できていると考えている。

組合：一方的休日出勤指定に対する苦情申告が地方で相当出されているはずだ。しかし、会社から「開催しない」と一方的に言われて、結果開催されないことが多い。こちらが適用すべきことだと主張して幹事間で対立となっても、会社の一方的な通告で終わってしまうのである。

会社：事前審議を行う中で、会社は基本協約に基づいて見解を述べている。組合側の意見もちちゃんと聞いているという認識だ。却下されることに対して、その後の対応に窓口を閉ざしているわけではない。

組合：こちらがやりましょう、そちらはやりませんで、結局やらないではないか。こちらの主張は通らないではないか。必要があるから主張しているのだ。苦情処理しないなら団体交渉をやれ、ということだ。

会社：団体交渉は、その内容に応じて対応する。

組合：やったことあるのか。やらないではないか。私も苦情申告したが、協約で、休日に勤務を「させることがある」ということは、させないこともあるのであって、本人に確認を取るべき。会社の協約の一方的な解釈であって誤りである。と申告票に書いている。まさに協約の解釈を巡ることであり、苦情処理会議をやるのではないか。

会社：「させることがある」というところに疑義はない。

組合：そこは、まさに団交で対立しているところである。解釈に疑義があるから苦情申告しているのだ。苦情処理をやらないのはおかしい。協約違反だ。

会社：会社側の考えは伝えているから、一方的ではない。

組合：説明すれば一方的じゃないのか。こちらは開催しようと言っているのだ。きちんと事前審議されていないから、このような要求になるのだ。対立だ。

休日出勤指定日は労働日なのか休日なのか！

組合：休日出勤の指定は本人の承諾を得ないのか。

会社：そうである。

組合：年間休日120日と謳っているではないか。では訊くが、会社は特休公休の日に休日の勤務を指定するが、その日は労働日なのか、それとも休日なのか。

会社：勤務を指定しているから、労働日である。

組合：「労働日」で間違いないな。

会社：いえ、「休日に労働義務がある日」である。

組合：休日で労働義務がある日か。

会社：そうである。

組合：その休日に年休を申し込むというのは、おかしくないか。年休というのは休日には申し込まないし、申し込めない。

会社：年休は、労働義務を免除する日、である。

組合：労働日に対して年休というのは申し込む。間違いないな。

会社：労働義務のある日に申し込むということである。普通に労働日は労働義務のある日で、休日に労働義務が発生したら、その労働義務を免除するための年休申し込みということである。休日に労働義務がまったくなければ免除する労働義務がないので、そこには年休は申し込めない。

組合：その労働義務とはどのように発生しているのか。

会社：休日に働いてくれという会社からの労働の指示である。

組合：それは休日ということではないか。

会社：労働義務はある。

組合：労働義務のある日だけど、休日に年休を申し込む。労働義務が外れれば年休になる。休日が年休になるというのは、おかしくないか。特休公休になるのではないか。

会社：時季指定をされているから、それが生きている。

組合：それは、その日を休みたいという意思表示をしたということだが、休日に年休というのはありえないのである。

そもそも、あらかじめ計画的に休日出勤ですというのはおかしくないか。休日出勤は、あくまでもにっちもさっちもいなくて人がいなければ電車が動かないというような状況を想定するが、あらかじめ年度初に休日出勤ありますよと、それを計画的というのは納得できない。

会社：繰り返し説明しているのに、とても悲しい気分だ。

組合：こちらは繰り返し聞かされて、非常に腹立たしい気分だ。

会社：ピークに合わせて要員を措置していないので業務量の変動によって、ギャップが生じるときに休日勤務が必要になるが、年度初の計画を立てる段階で、ある程度見えてくるものがあるので、見込みでお伝えしている。

組合：要員をピークに合わせたところで、工夫する努力をするとか、休日出勤の前にやるべきことはいろいろあるのではないか。

会社：いろいろやってるのもお伝えしている。プロ大新入社員の配属とか駅異動の時期とか、工夫、努力をしている。それでもなお必要な休日勤務を指定している。

組合：努力が足りない。今回の施策とやらをしなかったら、どれ位休日出勤が発生する見込みだったのか。

会社：ここで答えるつもりはない。

組合：対立である。休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

25日勤務発表は午前9時とすること！

組合：勤務発表は前月25日の午前9時までにはできないのか。

会社：難しい。

組合：全社的に決まっているのか、職場毎なのか。

会社：25日までということだけである。

組合：地方で議論してもらえば変えられる可能性もあるということによいか。

会社：話としてはあると思うが、制度としては変えるつもりはない。

組合：時間については議論できるはずだ。地方での議論に応じること。

ワンステップ活動による弊害を看過するな！

組合：運輸所では、ワンステップ活動による勤務手配が重なり、年休が取りにくくなっている。勤務作成者はたいへん苦勞している。

会社：月4時間位を目安に活動することになっているので、影響ないと考える。

組合：メンバーが揃うように、明けの時間を揃えるために勤務手配をかけようとするから、年休の手配にも影響していることが考えられる。

会社：年休抑制になるとは考えていない。

組合：職場で、本業以外のことで人を喰われているというのが実感である。実態を無視しないこと。

基準昇給額の減額を撤廃して、制度を改善せよ！

組合：主任へのB年限を設ける考えはないのか。

会社：主任は別の次元の役職であるので、そのような考えはない。

組合：頑張ろうという気が段々無くなっていってしまう。昇給が400円で固定されてしまうのは、たいへん悲しいことだ。基準昇給額が減額されずに段々と上っていくのなら良いが、昇格しなければ上がらないのでは、やる気を出せと言われても、やる気が出るわけがない。

会社：やる気を起こすために階段を付けているのである。

組合：やる気を無くす制度である。改善すること。

祝日手当を廃止するな！特殊性を認めよ！

組合：新人事・賃金制度の見直しに対する要求には、まったく応えないのか。

会社：現在提案しているものが、すべてである。

組合：会社の提案のままでは、組合としては納得できない。働きがいというのが、これでは実感できない。それが、組合員の圧倒的多数の声である。だから申し入れを繰り返している。会社は、頑なに変わる気はないのか。

会社：そのとおりである。

組合：とりわけ祝日手当は特殊性というところにこだわりがある。そういうものが見えなくなってしまうのは納得できない。

会社：実際は職務手当に入っているのである。

組合：入っていると云っても、ざっくりの平均ではないか。

会社：働かなくても入っているのである。

組合：その考え方がおかしいだろ。

会社：祝日に働く可能性のある仕事に対して、月額でお金を払うという考え方である。

組合：人によって祝日に仕事にあたるという特殊性があつて、あたらない人もいて働いている密度も異なる。

会社：長い目でみれば平準化される。1年、5年、10年とすればどうか。

組合：働いている人もいればそうでない人もいることは、長い間に平準化するとはいえない。対立である。

出向社員の労働条件改善に目を向けよ！

組合：出向先の年間休日数は、まったく変えられないのか。

会社：出向先会社の基準であり、そちらで決められている

組合：本体の120日に合わせてくれとも言えないのか。

会社：その会社の労働条件で働いてもらえば良いと考える。

組合：言ったら変わる可能性もあるのではないか。

会社：それは判らないが、その会社の基準で働いてもらいたいというのが会社の考えである。言う気があるかどうかといえ、その考えはない。

組合：言えば出向先会社が認めるかもしれない。可能性があるなら主張していくべきである。

会社：そちらの会社にも経営権があるので、こうしろああしろと言うのは経営権の侵害になるのではと考える。法令違反のようなことがあれば、おかしいのではないのかと口出しする。

組合：その気がないということだな。出向社員がたいへんな思いをしていれば、しっかりと主張をすること。

専任社員の労働条件改善を検討せよ！

組合：専任社員の労働条件について、何も変えないのか。高齢者交番なども考えていないのか。

会社：変えないし、考えていない。

組合：新幹線乗務員の兼務発令をやめるとかは考えないか。

会社：考えていない。

組合：運転士か車掌かどちらかひとつにしないと、高齢者には身体にも心にも負担が大きすぎる。在来線における通勤も自宅に近い職場に戻すなど負担を軽くすること。

会社：定年退職時の職場で労働条件と一緒に明示したうえで雇用契約しているが、雇用希望調査の時に希望する機会はある。基本的にはそこで働いてもらうという大前提はあるが、備考欄に書いてもらえばよい。

組合：専任社員の労働条件は、改めて検討すること。専任Vは廃止すること。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員の関係は、もう手をつける考えはないということか。

会社：そんなことはない。今回は制度改正で60歳以降のことも考えて提示している。

組合：今まさに、専任の人たちが働いているのである。会社は考えはないの繰り返しばかりだが、制度改正にあたる人たちは10年後であり、それまで存在するのだから、改善が必要だ。

新幹線定期券長距離通勤者に対する 救済措置を検討せよ！

組合：新幹線定期券は選択できるようにしないのか。

会社：休日に使えるとか使用できる区間が広くなるとか、以前より良くなる。二つの制度を同時にまわしていくことは考えていない。

組合：新幹線定期券で良くなるというが、通勤にしか使わない人もいる。標準報酬月額が上がること、年金掛金や保険料に影響してくる。公共的な住居からの退去を迫られたり、手当や給付金が受けられなくなることがあるのではないかと。

会社：そのような可能性や恐れもあるが、それが通常のルールである。

組合：本人の事情に鑑みて特認制度を認めることなどが必要だ。諸手当を変える一方で手取りが減ったのではないかとという不満が爆発したら、大変なことではないか。

会社：長距離通勤のかたのことを言われているのは解る。

組合：配慮する手段はあるのではないかと。前回、システム的には可能だとしていたのではないかと。

会社：できるとしても、運用上はコストがかかっていくことである。新幹線で必ず通えと言っているわけではない。一般の方も新幹線に通えば標準報酬は上がってくるし、60歳以降の給付金も変わってくる。それがいやであれば、在来線を通うのも選択肢である。

組合：専任社員で介護により長距離通勤せざるを得ないかたもいる。制度がいきなり変わったら、準備もできないではないか。準備期間がない中で、問題が次々と出てきている。負担がかかる社員のために救済策を考えろ。これが元で、地元で仕事をしようと辞めてしまう社員がいたら会社にも痛手ではないか。

会社：もちろん辞めて欲しくはない。

組合：生活に直結する問題なのである。組合として承服できない。救済措置を検討すること。

以 上