

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第4回団体交渉

本部は8月28日、「2020年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第4回団体交渉を行いました。

今団交では、指導添乗、時系列等報告書、日勤教育、年休消化の問題、休日予定日の発表、ワンステップ活動などについて交渉を行いました。しかし、全ての項目において対立でした。

特定の人への何度も指導添乗は安全上問題だ！

組合：添乗した際の「手書きメモ」は、Jネットに入力しているのか。

会社：「手書きメモ」はパソコンに保存している。

組合：添乗記録簿は保管しているのか。

会社：適切に記録に残している。

組合：特定の乗務員に何度も添乗を重ねるのは問題。非常にプレッシャーを感じる。萎縮してミスに繋がる。会社は「何かあった人に添乗している」と言うが、考え方は逆だ。会社は何を基準にして安全と言っているのか。必要な添乗の「必要」とは何か。

会社：直近に事故を起こした人、基本動作などで指導を受けた人などに、しっかりできているかどうか確認するため。そういう意見があるというのは承知している。日頃から基本動作を行っていれば、誰が乗っていようが、誰が見てようが関係なく仕事ができる。

組合：あなたが逆の立場だとしたら、嫌な思いはするだろう。

会社：やるべきことをやっていれば良い。

組合：事故をやった人や基本動作ができていない人を多く添乗したと言うが。

会社：普通の人に比べては多めに乗ることはある。

組合：月に15～16日仕事をした月に、12回添乗されたことがある。これこそ特定の人だ。

会社：個別の話はできない。基本はまんべんなく添乗している。

組合：12回も添乗されて、1回も注意指導を受けていない。今言った会社の添乗の目的とは全く違う。会社はそういう見方をしているが、現場社員はそうは感じていない。安全ではない。

会社：会社としては、基本動作をしっかりやっていただく。事故を起こした人

の状況を確認するために添乗している。

組合：やり過ぎるなということだ。「手書きメモ」は職場ごとに違うのか。フォーマットみたいなものはあるのか。

会社：職場ごとの管理で、そこで入力するということ。

組合：電子データで取ればいいという考えだと思うが、なぜ「手書きメモ」を捨てるのか。

会社：内容さえ確認できれば良い。

組合：特定の人に対する添乗は、安全上問題。やめるべきだ。入力ミスもあり得ることだから、メモは保存すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立だ。

隠れての看視も安全上問題だ！

組合：裏面添乗や沿線で隠れての看視も、プレッシャーである。これも、特定の人に対して行っている。安全上問題だ。

会社：これも、基本動作ができているかどうかの確認で、添乗とは違った形で行っている。沿線での看視とおっしゃったが、これは看視ではなく、ホームでの声かけ、ホーム上での基本動作の確認、出区点検の確認である。

組合：私服でホームの柱の影から看視されるのを見かけると、ホーム上の安全よりも管理者に目が行き、注意散漫になる。何度もやられると、ボーナスカットされるのかという思いになる。

会社：しっかり安全確認を行って下さい。

組合：影に隠れていること自体どう思うか。

会社：基本動作の確認を離れたところから行っている。

組合：異常者と思われる行為だ。会社側団交委員は乗務員の経験はあるのか。自分はそういう思いをされたことがあるのか。

会社：ある。ああ、そうなんだ、という感じだ。

組合：見る方は良いが、見られる方の立場とは全く違う。見られたことを後から知ったら、不安になる。事故に繋がる。精神的に苦痛を与えるやり方はやめよ。

会社：会社としては必要。

組合：必要ではない。執拗だ。対立。

口頭で済む些細な事象に時系列等報告書は不要だ！

組合：口頭で済むようなことまで時系列等報告書を書かせている。例えば、列防を押された場合は、運転士が書く必要があるのか。

会社：乗務員がその時どんな対応をしたのかという記録を残したい。

組合：運転士は何が起きたか分からない。指令には報告している。

会社：運転士も関係者だから書いてもらいたい。
組合：時系列等報告書を書かなければならないという基準はあるのか。
会社：会社として事象を把握しておきたい。列車に遅れが発生するとか。
組合：遅れが基準か。
会社：何が基準かは答えることはできないが、会社として、遅れが発生したとか、事象を把握しておくことが基準かもしれない。
組合：日報と時系列等報告書との書く内容の違いは何か。
会社：会社として状況を把握しておく必要があるもの、報告を求めているものは、業務指示で行っている。
組合：時系列等報告書を書いて、本人に控えを渡すべきだ。何かの時に必要になる。
会社：会社が業務上必要な話であり、渡す必要はない。
組合：本人が希望すれば渡せば良い。時系列等報告書を改ざんされる恐れがある。
会社：それはない。
組合：夜に書くことが発生すれば、睡眠時間を削られ、安全上問題。
会社：繰り返しになるが、会社が必要だから。
組合：必要だとしたら、会社がメモしておけば済む。手控えメモをパソコンに保存するのと同じ理屈である。
会社：事象に立ち会ったりするのは乗務員であり、直接、どういう扱いを行ったかを書いて下さい、ということ。
組合：在来線では、時系列等報告書を書く機会はあまりないが、日報で、こんなことも書くのかということがある。例えば、濃霧。報告で済む。
会社：必要か必要でないかは、会社が判断する。
組合：対立である。

日勤教育はやめろ！

組合：日勤教育は見せしめ的だ。自習でテストを受けさせられる。
会社：最初から最後まで自習ではない。ポイントポイントで管理者が指導している。自習して振り返るのも教育のひとつである。
組合：事故の内容によって降ろされる日数の基準はあるのか。
会社：必要に応じ、必要な期間を設定している。
組合：同じ事故でも人によってバラツキがある。
会社：事象に対して、必要な期間を再発防止も含めて設定している。振り返りができるできないということもあるし、乗務経験にもよるかもしれない。全く同じ事象とは考えていない。
組合：福知山線事故で日勤教育が言葉的に広まった。
会社：当社には、日勤教育はない。

組合：内容はＪＲ西日本と同じだろう。どこが違うのか。

会社：ＪＲ西日本がどういう教育をしているのかは知らない。

組合：降ろすことには違いはない。

会社：事故を起こして、再発防止をするための必要な教育をしていただくということ。

組合：認識が違う。事故を起こせば隠したがるのが心情。日勤教育があるから、虚偽の報告をしてしまう。真実を掴むためのものでなければならない。見せしめ、自分がそうなりたくないという心理になる。廃止すべきだ。

会社：虚偽の報告をしないようにするという意見は同じ。事故を起こさないための教育は必要である。自分自身が発生させた事故にしっかりと向き合っ
て、虚偽の報告などを行わないようにしていくことは必要。必要な教育は
していくという考えは変わらない。

組合：事故を発生させて降ろされたことがあり、正直に言っても管理者が納得
しなかった。「管理者が納得するように書いてくれ」と言われた。事実は
事実として押し通した。

会社：個別の話をするつもりはないが、本当の事実を見極めることは大事なこ
と。

組合：日勤教育があるから、みんな事故を隠したがったり、虚偽の報告をする
ようになる。それが背景だ。この教育の制度自体がおかしい。この制度を
なくせば、正直に話すし、しっかり対策を立てて振り返ることができる。

会社：そうは考えていない。

組合：労使で安全問題について協議する場を設ける考えはあるのか。

会社：安全経協など、話し合いの場はある。

組合：０３侵入がなくなる。なぜかと思ったことはあるのか。視野を広げ
て考えてみるべきだ。例えば、労働環境に問題があるとか。停止位置目標
が、要求からかなり経ってから改善されてきた。教育で資質を問題にされ
るだけではダメだということだ。

会社：ソフト面だけではなくハード面も考えていかなければならないと思っ
ている。

組合：今までの教育が問題あったと考えるべきだ。

年休申し込みは時季指定の行使である！

組合：年休を失効した社員数を明らかにするつもりはないのか。

会社：ない。

組合：年休取得は平均１７日だが、消化率をどう考えているのか。

会社：良い方だと思う。祝日の配置が毎年違うし、自宅勤務などの条件が変わ
ってくる。仕事が忙しい部署で、年休を取らない社員もいる。

組合：仕事が忙しい部署に増員はしたのか。

会社：仕事が忙しいというより、仕事が好きでという人が中にはいる。要員は別の議論になる。

組合：前から17日。法令で5日間取得しなければならないということを加味すれば、もう少し日数が増えていいのではないか。

会社：平均17日ということは、すでに5日間取っているということ。プラス5日間取るという法律ではない。

組合：平均ということは、取れる職場と取りにくい職場があるのではないか。

会社：職場のバラツキはある。

組合：一番低いところは何日か。

会社：そこまで、データは取っていない。

組合：非現業は取れているのか。

会社：取れている。感覚としては現業の方が取れているのではないか。

組合：17日を20日にするという考えはあるのか。

会社：しっかりと取っていただきたいとは思っている。

組合：駅などは、年休を申し込んでも特・公にされてしまい、年休消化ができていないと聞く。

会社：勤務発表でそうなったら、普通に特・公が入ったということ。

組合：駅などは、休日予定が発表されない。

会社：たまたま、特・公の日に年休を申し込んでいただけ。年休を特休にすることはしない。

組合：これでは、年休が失効してしまう。

会社：意図的にはやっていない。

組合：だとしたら、休日予定を発表すべきだ。

会社：そういうケースがあるということは分かった。

組合：時季指定したところが特・公ということは、時季変更権の行使か。

会社：ならない。

組合：請求はしている。

会社：申し込んだ段階で勤務発表されていない。申し込むという意思が存在して、結果として勤務発表したら特・公だったということ。就労義務がある日を会社が指定する。25日で勤務が決まったら、年休を取りたいという意思があって、年休になる。

組合：年休の請求権の消滅なのか。

会社：うーん、そうですね。時季指定権の消滅。

組合：年休申込簿に記入する行為は、時季指定したという行為にならないということか。

会社：申し込み。

組合：申し込みと時季指定とは違うということか。

会社：25日に勤務発表されます。年休が入っている状態が時季指定されている。単なる申し込み。

組合：年休申込簿には「時季指定日」と書いてある。

会社：法律的の概念は時季指定日。それを以て、最終的に25日に時季指定されるので、25日に時季指定を発生させるための意思を集約するための申込簿。

組合：さっぱり理解できない。

会社：そういうものだと思ってくれれば良い。

組合：それが都労委で「難解ですね」と言われたところだ。

会社：25日まで勤務かどうか分からない。

組合：その概念はおかしい。

会社：25日に時季指定するのに、25日に全員集まってくれとは大変だから、20日までに申し込んで、それを基に25日の発表で時季指定される。

組合：年休申込簿に記入したことが、時季指定したことになるのかならないかという質問である。

会社：ならない。25日に申し込んで勤務指定されれば、時季指定になるかもしれない。

組合：勤務発表後に年休を申し込めば、時季指定になるということか。

会社：就労義務があるかないかが分かるから、法律上時季指定が発生する。

組合：それを良しとはしないが、25日に勤務発表した後は、年休を申し込めないとされている。

会社：職場のルールでそうならいそう。

組合：労基法上の観点からいえばそうならない。

会社：20日までに申し込めということは決まっていない。会社によって違う。

組合：労基法では、労働者が申し込んだ日は年休を付与しなさいとなっている。どうしても年休がほしかった日が勤務にされて、25日以降年休を申し込めないというのはおかしい。

会社：それは会社が働いて下さいということ。

組合：それは、会社が時季変更したということか。

会社：そういうことでしょう。

組合：だとしたら、20日前に申し込んだ日が時季指定日ではないのか。

会社：就労義務がどうかは分かっていない。25日は就労義務の有無が分かっているから、時季指定が発生して、そこは働いてもらうとなれば時季変更。

25日より前は就労義務があるかないか分からないから、時季指定としての概念として登場しないし、時季変更としての概念もない。

組合：25日の勤務発表で、年休を申し込んだ日が勤務の場合が、時季変更権の行使という考えか。

会社：そう。そこが特・公になると、就労義務がないので、時季指定が起きないから、時季変更がなかったとなる。

組合：時季変更権を行使した後の時季指定について、会社の考えは。

会社：時季指定権の侵害になる。会社は日を指定することはしない。

組合：年度末に、年休消化しきれない状況が発生する。年休残日数が多い社員を優先的に年休を入れる配慮はやるべきだ。

会社：その時の状況、列車がどれだけあるかによる。

組合：年休が消化できていない社員への配慮の指示はしているのか。

会社：法律違反になる。年休を5日取らせる方に傾注している。

組合：年休消化を20日に近づける努力は必要だ。

会社：努力は必要だ。

組合：年休が17日消化すると、何年後かには失効する。

会社：2年後ですね。

組合：ということは、17日取れば良いとはならない。

会社：会社も17日で良いとはしていない。それは共通の認識。

組合：以前は、17日も取れたのだから充分だと言われた。

会社：そんなことはちょっと。違うと思う。

組合：これは、年休裁判でも言われている。

要員は適正ではない！

組合：乗務か休日かが分からない日に年休を申し込んだが、特・公となることはおかしいのではないか。この日は労働日だから年休を申し込んでいる。

会社：先程の仕組みです。休日に対して休日勤務の就労義務が発生したものが、結果として5日前に就労義務が無くなって、時季指定も一緒に無くなって、特・公となっている。

組合：10日の休日予定発表に決めておけば、そこに年休は申し込まない。

会社：おっしゃっていることは分かるが、運輸職場以外の職場と同じように、休みとなっているところがずれることが発生するから発表していないのではないか。

組合：適正な要員は配置されていると理解して良いのか。

会社：はい。

組合：現状はどうか。余裕はあるのか。

会社：1日という断面で見えていない。年間を通じて要員を見ている。

組合：コロナ禍が収束すれば、年休が入りづらくなるのか。

会社：輸送量がどうなるかは読めない。お答えはできない。

組合：名古屋運輸所は年休が取れないと聞いている。要員が10人足りないと聞いている。

会社：そうですか。

組合：臨時列車だが、何ヶ月も前から計画されている。市販の時刻表にも数ヶ月先の臨時列車が掲載されている。要員もそれを見込めて計画しているでしょう。

会社：まあ、そうです。

組合：季節臨が所定に走るとして、それに合わせて要員を配置しているのか。

会社：波動も踏まえて年度初に要員計画を立て配置している。

組合：研修センターの教育計画でコロナの影響はどうか。

会社：密にならないように配慮している。

組合：養成にあたり要員に影響は出ていないのか。

会社：要員計画はキチンと勘案した上で立てている。

組合：ワンステップで要員が取られているという感覚だ。適正要員かの疑問はある。

会社：それも含めて要員計画は立てている。

組合：コロナの関係で、年度初の計画と違ってきているのか。

会社：輸送量で見ればそうだが。

組合：計画通りにきていないでしょうと、質問している。

会社：計画通りにはやってきている。

組合：消毒要員は年度初の計画に入っていないでしょう。

会社：年間の計画は予定通りにやる。緊急事態宣言下においては、短巡回はやらなかたし、出っ込み引っ込みはある。年間通じてのこと。

組合：養成もその通りにやったのか。

会社：すごい広い部屋があるのでできる。

組合：会社は責任持ってやっていると回答したが、実体が見えない。現場では、教育とか、ワンステップだとか、出張だとかで、人が足りてないのが実感。会社回答と現場の乖離がある。根拠を示してもらいたい。

会社：どういう状況のことか。

組合：例えば、1番でも年休が入らないとか。来月は厳しいと言われている。若い人がそう言っているから、管理者から聞いたのだろう。休日出勤に手を上げて、乗る行路がないという。だから年休が入らない。本来なら、休日出勤しなくても年休が入ることが適正要員といえる。

会社：波動があるから。山には合わせない。

組合：では、いつに合わせているのか。休日がない月でも年休が入らないから、要員が足りていないとなる。

会社：会社としては、適切な要員は配置している。

組合：適切と言うが、根拠は何か。「こういう計算式で算定してます」というのを出すべき。

会社：そこまで詳細について明らかにしない。

組合：研修などで乗務しない日を1人当たり4日間算定しているんでしょう。

会社：そうしたものも勘案して要員を算定している。

組合：それが足りないでしょう。何で4日なのか。

会社：それは明らかにしない。

組合：年間17日の年休取得よりも増やしたいと回答したが、ピークに合わせないという主張と矛盾する。

会社：矛盾はしていない。正常な業務を妨げないのが前提。

組合：仕事よりも年休は後回しという理解か。努力は見せてもらいたい。

失効する年休は買い上げよ！

組合：年休を失効する人は、年休を買い上げよ。

会社：その考えはない。

組合：年休を申し込まない人までとは言わないが、申し込んでいるのに＝権利を主張しているのに年休が入らないのは、本人の責任ではない。

会社：それはない。

組合：保存休暇の数を増やすことはどうか。

会社：選択肢として20がMAXと言っているわけではないので、そういうことは考えてはいる。

組合：特に、車掌長などの特定の職種が入らない。買い上げる考えるべきだ。

会社：ご意見は分かるが、そのような考えはない。

組合：退職時に保存休暇を全日付与するべき。

会社：そのような考えはない。10日は出している。

組合：貯金的な意味合いがある。保存休暇は労働者の権利。

会社：年休のレベルとは違う。

組合：そもそも、何で保存休暇があるのか。

会社：いろいろな用途に使えるためにある。

組合：そういう質問ではない。保存休暇は要らない、年休がほしいという人ばかりでしょう。保存休暇は社員の物だ。

会社：どういう用途で使いたいと考えているのか。

組合：今度考えておく。基本は年休が全部取れることだ。

会社：心情としては分かる。

組合：年休の2年の有効期限は法律的に決まっているのか。

会社：民法で決まっている。消滅事項。

組合：退職時には全部使えるようにせよ。

会社：考えていない。

組合：対立。

休日予定日を公表しないことは、労働者の権利の剥奪だ！

組合：休日予定日の公表は復活できないのか。年休の取り方も変わってくるし、余分な年休を取る必要もなくなる。

会社：運輸区所は予備がいるから調整がきく。他は、予備がないと難しい。

組合：駅も波動要員でやれば良い。今までできた職場があるのに、やめる必要はない。

組合：勤務発表は9時にできないのか。

会社：早いことにこしたことはないが。

組合：どこかの職場では、25日の23時59分までに出せば良いという管理者がいた。

会社：意図的に遅くはしていない。気持ちは分かる。

組合：発表時間がだんだん遅くなっている。要員が足りなくて勤務作成者が苦勞しているのではないか。給与は25日の決まった時間に振り込まれる。できないことはないのではないか。やはり、要員不足だ。勤務作成者が要員がいなくて苦勞している様子を見ている。10日の休日予定日のことだが、労働者は労働日に時季指定する。休日予定日が分からないと時季指定できない。その権利さえ奪われている。

会社：奪ってはいない。主張の中味は理解している。

組合：大変かもしれないが、がんばってやってもらいたい。

組合：新幹線予備勤務者の行路指定は、以前よりも良くなったが、出ていない人がいる。白日ではなく、予め予備だとかと記載してもらいたい。白日だと何も計画が立てられない。

会社：前進はしていると思う。

組合：要求してからだいぶ経ってから良くなった。

ワンステップで若い社員は疲弊している！

組合：ワンステップで年休が取れない。

会社：年休を阻害するものではない。

組合：グループ毎に勤務を合わせているのも原因である。

会社：年休を阻害しているという認識はない。

組合：同じ勤務体制ならともかく、勤務時間がまちまちな職種は大変だ。本来業務に支障をきたす。ワンステップ第一、乗務が二の次になっている。

会社：乗務が本来業務であり、優先されるもの。その上で、本人の能力向上、職場の改善を行っていくもの。決して、ワンステップが業務の支障となることはない。

組合：出勤遅延が多い。若い社員ほどワンステップが負担になっている。体が疲れ切っている。帰りたくても帰れない雰囲気があると聞いている。

会社：意見は受け止めるが、会社としては適切だと考えている。

組合：月10時間やている人がいる。「本来月4時間じゃないの」という意見も聞いている。

会社：全員が集まる必要もないし、役割に応じてやっていただいていると、そこは管理者が指導していると考えている。

組合：詳細の問題についてあれば申し入れる。

以 上