

2021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27日、「2021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、休日出勤、診断書提出強要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。

車両故障等は速やかに詳細に伝えよ

組合：一斉点検で入念に点検せよというのが詳細が伝わることはない。業務上関係者であるから、どの編成で何が起きたのか詳細に展開してほしい。

会社：業務上関係者には伝えている。原因の特定や詳細な調査に時間が掛かる。一斉点検の時点では伝達できていないが、調査で分かってれば業務上必要な方に展開している。間違ったことはお伝えできない。時間の差はできる。

組合：詳細な情報は早くに伝わらない。素早く詳細に伝えるように。事故等があった場合に団交申し入れをすれば団交で対応せよ。業務委員会は説明の場であり、団交軽視だ。

会社：協約に則り適正に対応する。団交軽視ではない。

組合：対立

新幹線乗務員のトイレ対策について車掌に運転士資格を乗せよ

組合：トイレ対策として運転資格のある車掌を含めて3人乗務とするのが一番良い対策だ。

会社：そのような考えはない。指令に報告して列車を止めるという判断ができなかった事が問題だ。代替乗務員がいないような場合はしっかりやって頂きたい。

組合：背後には風土があり、止めれば事情を聞かれたり処分が頭によぎるから出来なかった。今回の件は乗務員へ一方的に責任を押しつけている。風土ができあがっていない。停止させた場合処分はあるのではないか。

会社：ご意見としては何うが、会社としてはルールを徹底を図っていく。きちんと対処していく。事情は聞くが処分はない。ルールを守って頂いている

のでそれは無い。

組合：休業もあり3人乗務としても要員はいるはずだ。

会社：未来永劫に現在の状況ではない。

組合：この時期だけでもできるだろう。

会社：会社としては列車を停止させる事が大事であるので、そのような考えはない。

組合：国土交通省大臣から指導はなかったのか。どう受け止めたのか。

会社：安全をしっかりと守るような趣旨で言われているので、会社としてルールの再徹底を図った。

組合：そんなものは対策ではない。対立。

運転無事故表彰の復活せよ

組合：事故でやっている運転従事者に対しての表彰は必要だ。ニーズは高い。モチベーショ

ンに響いている。

会社：表彰はしない。

組合：継続していけば表彰金もあり、それ以降も頑張ろうという気持ちになる。復活させて

ほしい。

会社：ご意見としては何うが、現時点ではそのような考えはない。

組合：対立

東京駅で設置の椅子利用者向けのスロープを新幹線各駅に設置せよ

組合：東京駅の一部ホームにおいて設置されている快適なスロープを新幹線の各駅・各ホームに設置する計画はないのか。

会社：そのスロープは設備上の制約がある。軌道がバラストであると高さが変わる。また曲線は真っ直ぐではないためできない。解決しなければいけない課題がある。設置されているホームはスラブ軌道で直線である。

組合：新大阪駅は可能ではないか。

会社：新大阪駅は検討を進めている。

組合：渡り板は角度があり危険である。乗りやすいスロープの設置を進めるように。

国交省知識確認はもはや漢字の試験だ

組合：知識確認は毎月訓練内でやっているのだからそれで十分だ。

新幹線職場では細かな単語まで合っていないといけない。漢字が間違っていたら×となる。もはや漢字の試験だ。知識の確認なら選択問題で良い

だろう。

会社：今の試験を行う。知識・技能の確認は重要だ。

組合：対立

特定の人に向けた添乗はやめろ

組合：添乗は特定の人に行われている。不安全の事象に繋がる。偏った添乗はやめろ。ボーナスカット目的だ。

会社：ボーナスカット目的ではない。添乗して決められた事が出来ているか確認している。

組合：フェイクのような添乗の仕方もしてくる場合もある。裏面添乗も含め特定の人に向けたプレッシャーとなる添乗は止めるように。

時系列等報告書の強要はやめろ

組合：なんでもかんでも時系列等報告書を書けと言われる。求められる基準は何なのか。

会社：業務上必要な場合に報告を求めている。

組合：列防が扱われた場合にも求められている。口頭でも済むだろう。

会社：状況確認として求めている。

組合：乗務報告書も書いているのだから2度手間だ。

会社：指示があれば両方とも書いて頂く。なんでもという訳ではない。

組合：時系列等報告書のコピーを貰えれば振り返りも出来る。希望すれば渡してほしい。

会社：渡すことはしない。記入しているので記憶しているはずだ。必要はない。

組合：振り返りとして忘れないためとしてはどうか。

会社：会社の書類であるので、業務上必要がないのに渡す必要はない。

手帳などにメモを取るなどは否定しない。

組合：対立。

日勤教育を廃止せよ

組合：実態として事情聴取をして過失を認めて再教育へ移行する流れとなっている。

会社：再発防止の為にやっている。振り返りもやって頂く。私が悪かったという事ではない。

組合：まず本人を責めているのが実態だ。

会社：振り返りは当然必要。その振り返りで本人がそうだと思われているのかもしれない。

組合：日勤教育がプレッシャーとなり、虚偽報告もあるだろう。見せしめ的なやり方で隔離される。管理者が鍵の開け閉めで合い言葉を作るなどしてい

る。教育が長期間にも及ぶケースもあり隠蔽やその後の正しい対応が取れていないケースもある。危険な状況だ。すぐに日勤教育をやめるべきだ。

会社：必要な教育は行う。

組合：日勤教育そのものがパワハラであり不要だ。対立。

年休発給のために適正要員を配置せよ

組合：年休所得は16日となり去年の17日より減っている。

会社：一時帰休もあり申込みが減っているのではないかと思う。申し込む数にも依存する。

組合：年休は入りやすくなっているのか。

会社：申し込まれれば取れると思う。一時帰休や在宅日勤が有る中で、年休の申込みしなくてもよい状況になっていると思う。

組合：労基法上の「労働日」の単語の意味について、会社は「就労義務のある日」と言っている。この違いは何か。一緒なのか。

会社：就労義務がある日に年休をとお話している。専門ではないので労基法上の言葉が分からないが一緒だと思う。

組合：年休を申し込むにあたって、特休・公休にされる。25日に発表されるが、これは仮の指定なのか。

会社：25日に勤務が発表されてそこで就労義務が分かる。そこで初めて時季指定を受ける。そこで特休・公休となれば就労義務が無くなるので、時季指定は無くなる。申込みはなくなる。

組合：翌月の休日予定が分かっていたら、申込みはしない。分からないから申込みしている。

会社：一部発表していない。臨時を含めしょうがない面もある。

組合：申込みして特休・公休になった場合、時季変更権には当たるのか。

会社：時季変更ではない。就労義務のある日に対しての時季指定がないと時季変更は効かないので、成立しない。

組合：勤務発表時に休日労働が入った場合に25日の発表で分かるが、労基法上では労働日なのか休日なのか。

会社：専門ではないので分からない。休日に労働しているのは事実。

組合：年休を申込みし、特休・公休となり休日労働が指定された。そこに年休の申込みはできるのか。

会社：働かなければいけないから、そうになっている。働いて頂くしかできない。

組合：新しい解説書があると言うが、年休と欠勤の区別がつけてある。旧解説書は所有しているが、新しい解説書があるからと説明されたことがある。

会社：就業規則以外にない。これだけだ。解説書は何のことだか分からない。

組合：あると言っていたが。見たことはない。あるからと会社が言っている。

会社：分からない。就業規則に書いてある通りだ。どこであると言ったのか。

組合：都労委で聞いた。

会社：そこで話した話は分からない。過去事例のような物はあるが、お配りしているような物はない。お答えしようがない。

組合：確かに聞いているが。あると言っている。

会社：裁判の話はしない。都労委の話はしない。

組合：それだけでない、説明の場でも言っている。

会社：こちらで説明していない。分からない。

組合：時季変更権行使時に次の時季の指定はしないのか。

会社：出来る範囲を超えている。できない。年間5日の指定のみする。

組合：取りやすいように要員を配置するように。年休を流す人もいる。買い上げ制度を新設せよ。

会社：それは無い。使わない人への支給はない。

組合：年間相当数申し込むも、入らず流れる人もいる。対立だ。

退職時保存休も含めすべてを付与するように。保存給は最大20日を全て支給するように。

会社：保存休暇は会社が決める休暇で年休とは違う。現行の通りだ。金輪際このままという訳ではない。会社の裁量もある。

組合：保存休暇は年休が入らないための隠れ蓑だ。

会社：何かあった時のためのストックだ。

組合：限度を無くせば良いじゃないか。

会社：使用条件は会社が作っている。流れた物を補完するものだ。

組合：年休は権利であり、入らず流れた物がある。時季変更権の乱用によって現在の状況となっている。対立だ。

休日予定表を全職場で発表せよ

組合：休日予定は車両所でも出すように。

会社：制度を運用するのが難しくなって止めている。

組合：予定表は前までやっていたのだからできるはずだ

白日勤務指定はやめろ

組合：白日の指定はやめろ。生活に支障がでる。

会社：努力はする。全部は厳しい。

組合：就業規則55条では毎月25日まで翌月分を指定となっている。

会社：別表第二の乗務員を指定して、行路表に対して具体的な行路を白日に指定している。指定した乗務行路表によるで指定している。25日になるべく出るようにしている。一定数、追加臨・突発事象に対応するために余裕を持ちたいのである程度白日に指定する事はある。

組合：予備者で対応できないのか。

会社：追加臨は急遽決まり対応できない。最近は無いが。

組合：白日の指定を無くすよう努力してほしい。

休日出勤は本人の承諾を得よ

組合：休日出勤はどうなっているのか。

会社：今年度は新幹線職場では指定していない。在来線職場では1～2泊程度だ。今後は今時点で見通すことはできない。

組合：一方的であるから駄目だと言っている。協力してくれと前もって聞けばこの要求は出さない。

会社：先に言うことが必要だとは考えていない。ご意見としては何う。

組合：54歳以降原則出向もしているのだから、一方的な休日出勤は止めること。

会社：必要な休日勤務は指定する。

組合：コロナ禍で余裕があるから再開したのだろうが、貴重な人材なはずだ。

コロナ禍の後にまた一方的な休日勤務再開したら、看過できない。

これ以降休日出勤させるようなことはしないのか。

会社：必要な休日勤務は適宜指定していく考えである。要員的には問題無いと考えている。

組合：休日出勤させるようなら出向者を戻せば良いじゃないか

会社：そのような考えはない。

組合：対立だ。年休により時季指定された日に休日を指定して、そこに休日労働を指定するのは労基法上違法であるという認識はあるのか。

会社：先程お話しした通りだ。

組合：違法ではないのか。

会社：はい。

組合：確認した。休日勤務日を労働基準法が定める労働日だとする主張の誤りを認めて撤回しろ。

会社：先程の通りで、専門家ではないので分からない。同じ議論はしない。

組合：専任社員への休日出勤指定はやめろ。若い人とは体力が違う。そのような事は全く考えていないと確認するぞ。

会社：必要な休日勤務については指定する。専任社員の方であっても指定する事はある。

組合：休日出勤への代休の付与はあるのか。

会社：全職場の代休は把握していない。就業規則通りだ。これ以上は分からない。

組合：希望すれば出せば良いじゃないか。

会社：代休は希望では無い。会社が付与することがある。これに尽きる。

組合：対立だ。

年休使用時に診断書はいらない

組合：都労委であったが、年休申込みして25日に発表して、勤務操配できているのだから診断書はいらない。年休は欠勤ではないという認識。会社は年休について欠勤と考えているのか。

会社：欠勤と考えているというのをずっとしてきている。これまで通りだ。都労委の話あまりするべきで無い。年休は欠勤に含まれるかと言えば含まれる。

組合：就業規則のどこに当てはめるのか。

会社：「欠勤」とは、だ。

組合：そういうと思った。勤務割の25日以降に発表された後で年休5日以上使用で欠勤だと言うのなら分かる。しかし、発表時点で年休があらかじめ入れてある状態で欠勤とは言わない。

会社：53条に当てはめれば欠勤だ。正規の労働時間を欠いている。

組合：正規の労働時間は何なのか。

会社：休暇は労働時間を持っている。

組合：年休は労働時間を欠くのか。

会社：労働時間を欠いて、会社はそこに??・・・

組合：25日以降急遽休むとなった場合が欠勤であるというのがこちらの認識だ。

会社：そう主張されるのは分かっている。会社の主張は変わらず。対立でしかない。理解して頂くしか無い。

組合：理解できない。25日の勤務発表時には年休となっている。正規の労働時間は欠いていない。会社は年休は欠勤という認識なんだろう。

会社：59条に書いてある通りで、年次有給休暇の労働時間については次の通りとする書いてある。71条及び71条の2で規定する年次有給休暇の労働時間は次の通りとするところから、その正規の労働時間を欠いているから年休は欠勤だという意味。

組合：その考えが間違いだと言っている。

会社：分かって頂くしかない。正しい理解をして頂きたい。

組合：診断書の提出をしない場合は年休の付与をしないのか。

会社：提出してくださいねと言っていて、認めないとはいわない。

組合：診断書出ささなくても、年休は年休だろう。

会社：56条の2の通りで年休は認めないとは書いてない。この通りだ。年休を取り消すとは書いてない。診断書については就業規則のルールに従うかどうかだ。

組合：年休は欠勤ではないという認識。診断書はこのケースではいらない。労基法39条違反だ。

会社：56条は別だ。
組合：対立。

以 上