

2022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26日、「2022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。

今回交では、主に労働条件について議論しました。

「省令に基づく」とされている技能や知識の確認について、本部は「毎月の訓練で十分確認できている。プレッシャーになり安全を阻害する」と主張しましたが、会社は「社内規定の定め」を盾に聞き耳を持たず対立しました。日勤教育についても同様で、本部は「事故隠蔽の温床になっている。直ちにやめろ」と主張しましたが、会社は「必要な教育はやる」の一点張りでした。

前月10日までの休日予定を全職場で公表することについては、休日指定が予定と実績がかけ離れており精度が低いので乗務員職場を除き、発表はしないとの一点張りでした。また、3月の勤務発表は2月23日までにするという要求に対し、会社は「毎月の勤務作成の作業量は同じであり、3月分の勤務を早く発表することは難しい」と言い張り、全く譲りませんでした。本部は「必要な要員がないから10日に休日予定が発表できない。2月は28日で終わるので、25日発表では3月分の勤務予定が4日前でないと分からないのは問題だ」と主張し、対立しました。

規程の訂正時間は訓練で行うことという要求で、会社は「余り時間がある」の一点張り、本部は「余り時間がないから要求した」と反論しましたが、実態を把握する気など全くありませんでした。

車椅子をご利用のお客様が安心して新幹線に乗車できるように 設備の改善を進めるべきである！

組合：車椅子用のスロープの要求に対して、隙間解消の回答の様であるが。

会社：「車椅子用のスロープを設置すること」との質問であったが、会社として「渡り板」なのか「ホームをかさ上げして段差を縮めて隙間を小さくする」のどちらなのかと。

組合：東京駅は、ホームをかさ上げして段差を縮めて隙間を小さくした。

会社：東京駅は16番線から19番線の11号車の乗降口の隙間を小さくした。

新大阪駅は今、どのように進めていくのか検討中である。

組合：改良工事をすることで、プラットにはなっているのか。

会社：段差は3cmになっており隙間も7cm程縮まっており、乗降しやすいようになっている。

組合：是非とも、各駅の改良を進めて欲しい。

会社：ただ、バラスト軌道や曲線であると解決させる課題が大きく、なかなかすぐには進まないところである。

組合：いろいろと検討しながら、改良しながら、車椅子をご利用のお客様に優しいJR東海を目指して欲しい。

プラットホーム上の更なる安全確保を目指し、スピーディーな可動柵（安全柵）の設置を進めるべきである！

組合：可動柵について、新幹線については車両の乗降口が一定なので設置が進むと思うが、在来線の可動柵については様々な車種があり課題が多いのか。

会社：そうである。在来線についても順次可動柵の設置を進めていくが、新幹線に比べると課題が多い。

組合：JR西日本はロープの様なものを、頭上に上げるような方式を採用しているが、あのような物でも良いのではないのか。

会社：それも一つのやり方ではあるが、それが最適なのかも含めて検討中である。当社では、令和3年度までに東海道本線金山駅の上下ホームに設置済みで、今後、令和7年からは刈谷駅に設置を開始する予定である。

組合：在来線の可動柵について、JR東海としても何か研究をしているのか。

会社：詳細な資料が今、手元には無いが以前、金山駅で試験をしたりしており、何かしらやっていると思う。

組合：新幹線の駅について、いわゆる地元請願駅（新富士・掛川・三河安城）については、安全柵（可動柵）の設置費用はJRなのか、それとも地元自治体なのか。

会社：今のところ、可動柵の設置については「のぞみ号」の停車駅しか予定していない。

組合：掛川駅はイベント会場やスポーツ大会の会場の最寄り駅であり、多客になると凄く危険な状況になるので年間の乗降客数だけでなく、混雑が予想される駅にも可動柵を設置してもらいたい。以前、サッカーのワールドカップが日本で開催された時は、掛川駅も凄い状況であった。

会社：今後の課題ではあるが、現時点、設置する計画はない。

組合：ホーム上の利用者の安全を守るためにも、可動柵の設置をするように組合としては主張する。

「知識の確認」・「技能の確認」は、毎月の定例訓練の積み重ねで確認することができる！

組合：年1回の「知識の確認」「技能の確認」について、これらは毎月行われている定例訓練で補えないのか。毎月の定例訓練に置き換えることは可能であると組合は主張する。

会社：非常に重要なことなので、現在の方法をやめる考えはない。

組合：年1回の「知識の確認」「技能の確認」が乗務員にとっては非常にプレッシャーになっている。

会社：お客様の命をお預かりしているので。

組合：「知識の確認」の問題が複雑すぎる。以前は、「語群のA群とB群があって、関係するA群とB群の言葉を線で結びなさい」など、当たり前であり簡単な物であったのが、いつの間にか大学入試の様な受験勉強みたいな問題になってしまった。ペーパーテストが出来ても実力が実際についてきているのか。ペーパーテストのための暗記力を養っても意味が無く、言葉の意味をちゃんと理解して行動に移せるのかが、一番重要なのではないのか。

会社：試験の内容は様々、意見があるでしょうが頑張ってください。

組合：応急処置の問題なんかも出ることがあるが、そもそも応急処置の研修に入ったときは「覚えなくてください」と言われた。なぜならば、「応急処置を暗記すると憶測の作業をする原因になるので、ブロック図を正しく進めていけるようにすることを覚えてください」と言われたが、いつの間にか暗記をせざるおえなくなった。

東海道新幹線の運転士をされていた大先輩方が本を出版されているが、その中にも「ブロック図は暗記するものではない」が書かれている。だから、応急処置を暗記させるような問題は出すべきではない。

組合：添乗について、「適切に記録している」と回答しているが、これは添乗のフォーマットがあるのか。

会社：フォーマットというか、メモである。

組合：添乗をするにあたり、チェック項目表などはあるのか。

会社：特にそのような物は聞いていない。

組合：「必要な添乗及び指導を実施する」と言うのであれば、添乗をする際に「今日は〇〇のために添乗します」と一言、添乗する乗務員に言うべきである。いきなり添乗されると、添乗される側は、「何しに来たのだろうか」と気になってしまい普段通りの仕事が出来ない。

会社：添乗は必要なことなので、添乗されても気にせず、普段通りの仕事をしたい。

口頭報告や乗務報告書で報告が出来るような、些細な事象での時系列等報告書を作成させることはやめろ！

組合：時系列等報告書について、なんでもかんでも時系列を書かせるのではなく、些細な事象については口頭報告や日報で良いのではないのか。

会社：何かしら事象が発生した場合は、しっかりと書き留めておくことが大事なことであり、業務上必要がある場合に文章で求めることは当然のことである。

組合：例えば「列防」を扱った時は、乗務報告書も書くし事象が発生している時に指令にも報告しているのだから、時系列等報告書を書かせる必要はないのではないのか。

会社：そうは思わない。その時におきていた事象をしっかりと把握するためには必要な物である。

組合：乗務報告書にも書いて報告しているのに。

会社：時間の流れの中で、どのような事象がおきていたのか、その場に居た人たちに書き留めていただく事は事実を知る上で非常に大切なことであると考えます。なので、時系列報告書を書かせることはおかしいと思わない。

組合：おかしいとは言わないが、些細な事象について、時系列等報告書はいらないのではないのか。口頭報告で済むような事象は、口頭報告や乗務報告書で良いのではないのか。

会社：これはと言う事象については、お力添えをいただきたい。

乗務員のプレッシャーになる日勤教育はやめろ！

組合：日勤教育についての基準はあるのか。

会社：事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等のため、事実確認を行った上で、当該乗務員に対して再発防止の観点から、乗務員として必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるために、必要な教育を必要な期間実施している。

組合：事故やミスをした人が、「私が悪うございました」と認めてから、日勤教育に入るのか。

会社：まずは、起こしてしまった事象をしっかりと振り返ることが大事であると思う。

組合：振り返りは必要だが、原因が判ってから復帰試験に向けて勉強をするがそれは結局、講師役も不在で一人で自習であるが、これを教育というのか。

会社：勉強で一番大切なのは、「自分で学んで、考えて、結論を出す」事で、その結論が合っているのかどうかを確認するために試験をしている。それが大事であると思う。

組合：そもそも、「日勤教育」を問題にしているのは、JR西日本の「福知山線脱線事故」が出発点である。

会社：はい。

組合：そもそも、日勤教育が嫌で乗務員などは事故を隠したがるのである。日勤教育をしていたから、福知山線脱線事故は起きたのである。だから、日勤教育はやめるように要求をしている。

会社：やめるつもりはない。

組合：更に、処分を出されるのは嫌だから隠蔽をするのである。

会社：そうならないでいただきたい。

組合：日勤教育を廃止すれば、当事者は事実を語り、反省をして、振り返りを行い対策を立てれば良いではないか。なので、日勤教育はいらないと組合は主張する。

年次有給休暇の取扱について、会社は認識を改めろ！

組合：年休について、2020年度の年休の平均発給は16日だったと思うが、2021年度は18日だったとのことであるが、何が理由で年休の平均発給数が増えたと考えているのか。

会社：年休に関しては、取得理由を必ずしも記入をしてもらうものではないので、理由がこれだからとは言えないが、おそらく社会情勢が変わってきて昨年度だと行動制限などが緩和された動きなどがあるので、そのような事の影響はあるのではないかと考える。

組合：新型コロナウイルス感染症は関係ないのか。

会社：新型コロナウイルス感染症の陽性者や濃厚接触者も年休を取得している方は居るので、その年休数もこの数字の中に含まれているがそれが理由で年休発生数が増えているのかどうかは、判らない。

組合：新型コロナウイルス感染症の影響で、新幹線では運転本数を減らしたりしたので乗務員は年休が入りやすかったイメージがあるが、それらいろいろな状況が合わさって年休発給数が増えたのか。

会社：回答の仕方が難しいが、そのような側面もあるとは思われる。一方で、新型コロナウイルス感染症に関係なく、年休の申し込みをされる方が増えたかもしれないので、一概には言えないが要素としてはあるかもしれない。

組合：「年休を失効した社員数を明らかにしない」と回答しているが、何故、明らかに出来ないのか。

会社：今まで会社として明らかにする情報としては、年休の取得数としているので、それ以上の事を明らかにする考えはない。

組合：年休を取得しない社員もいると思うので、法的取得数の5日を会社が時季指定して発給をしなければならないと思うが、その人数を明らかにする

ことは出来るのか。

会社：年休取得について会社は管理しているので、必ずしも会社側から社員に時季指定に至るまで何もしないわけではなく、その前段でしっかりコミュニケーションを取って社員側に年休を取得していただくようにしているので、一概に人数を把握することは出来ないと考えている。

組合：年休請求手続きは「仮の申し込み」ではない。

会社：勤務発表が25日で、年休申込簿を20日までに提出を求めているが、20日の時点で勤務が確定しているわけではないので、年休申込簿を提出した時点で「時季指定」をしたわけではなく、年休申込簿に記入した日が勤務を確定して就労義務が発生して初めて、就労義務が発生すると言うところを条件がとして、初めて効力を持つものなので、なので「仮の申し込み」となる。

組合：理解できない。

会社：25日に勤務が確定して、年休申込簿に記載した日に就労義務が発生していれば、年休を発給して時季指定権が行使されたとなる。

組合：「仮の申し込み」があるのならば、「本来の申し込み」があっても良いのではないのか。

会社：時季指定の効果というのが現れるのが、初めて「就労義務がある」か「就労義務がない」と言うところが確定するところなので、そこで初めて時季指定の効果が発生すると考えるのでそれ以前のものに関しては、あくまでも条件付きの「仮の申し込み」となる。

組合：乗務員の場合、交番月ならば事前に交番が分かるので「就労義務がある日」に年休申込をしているのだから、それについては「仮の申し込み」にはならないのではないのか。

会社：あくまでも勤務確定は25日なのでそれ以前のは「仮の申し込み」である。

組合：「年休申込」と「時季指定」とは何が違うのか。

会社：「年休申込」は、あくまでも年休申込簿に記入してもらう行為で、「時季指定」は勤務確定の時に就労義務が明らかになり、それをもって効果が発生をして時季指定の行使になる。なので行為をどう捉えるかがあると思う。

組合：年休申込簿に記入をしたことが「時季指定」ではないのか。

会社：年休申込簿に申し込みをしているという行為ですが、実際に時季指定という効果が発生するのが25日になる。「行為」と「効果の発生」に時間軸のズレがある。

組合：会社はそうに言われるが、組合とすれば「仮の申し込み」ではなく「時季指定」とであると主張する。

会社：あくまでも「仮の申し込み」である。

組合：年休の時季変更権について、会社は時季変更権を行使していると言うが、

年休が入らなかったのが会社で代わりには時季指定をしたことがあるのか。
会社：年休5日の取得が法律上で義務化されたので、それを持って会社が時季指定をすることはあり得るが、それ以外に会社が時季指定をすることはあり得ない。あくまでも労働者側が「時季指定」をするものである。

組合：確かに年休は労働基準法39条では労働者の権利であると謳っている。

年休が入らないのならば、一言、年休を申し込んだ社員に「年休が入らない」ことを伝えるとか、代案として「別の日なら年休が入るのでどうか」というようなコミュニケーションは取れないのか。

会社：それについては、何処まで出来るのかという問題である。職場によってはそのようなことをしている場所もあるかもしれないが、会社として約束を出来るものではない。

組合：職場では、年休が入るのか入らないのか判らず、とりあえず旅行などの手配はしたが年休が入ら無かったのでキャンセル料が発生してしまったとか、逆に25日の勤務発表時に年休が入っていなかったのにキャンセルをしたら5日前になって年休が入り無駄ななってしまったなどの不満の声が多いので、会社はよく、コミュニケーションを取って欲しいと言うならば、年休の発給についても社員とコミュニケーションを取って社員が無駄なキャンセル料などの負担を負わないように配慮をして欲しい。

会社：・・・

組合：年休が入らないということは、要員が足りていないのではないのか。

会社：そうではない。

組合：ピークに合わせた要員配置をしていないからではないのか。

会社：職場の全社員が年休を同じ日に申し込んだ、全員が年休を取れるわけではない。

組合：全社員が同じ日に年休を申し込みすることは、あり得ないのではないのか。

会社：多くの社員が同じ日に年休を申し込めば、年休が入らない人も発生するので、一概に要員不足だから年休が入らないとは言えない。

組合：組合からすれば、ピークに合わせた要員配置をしないから要員不足が慢性化して年休が入らないと主張する。

会社：業務上必要な要員は責任をもって配置しており問題は無い。

組合：適正に配置されていないから年休が入らない。

会社：組合側はそのように主張されているが、会社は責任をもって適正に要員を配置している。

組合：研修センターへの入所や出張、ワンステップ活動に要員が撮られていると感じているが、会社が適正な要員を配置しているという根拠は何か。

会社：業務が正常に遂行できるように要員を配置している。

組合：「業務が正常に遂行できる」というのは、休日出勤も入っているのか。

会社：休日出勤が発生する場合もあるが、きちんと業務が正常に遂行できる要員は配置している。

組合：基本的には休日出勤は発生しないのが前提であるのか。
会社：波動の山によっては、休日出勤は発生する。
組合：通常期・閑散期は、基本的には休日出勤は発生しないのか。
会社：波動の業務量に対して、要員が満たされていれば休日出勤は発生しない。
組合：標準要員の要員数を出す計算方式はあるのか。
会社：明らかにする考えはない。
組合：予備率や予備人員数などの数値を持っていて、それを計算式に当てはめて要員を出すのか。
会社：業務遂行に必要な人員は、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を策定している。
組合：それをもって、適正に要員を配置していると言うのか。
会社：そうである。それらをもって、会社は必要な人員を責任をもって配置している。
組合：その要員計画は、杜撰であると思えない。
会社：会社はきちんと、計画を策定して人員を配置している。

年次有給休暇の申し込みをしたのに、会社の責任で失効した分については、会社が責任を持って年次有給休暇を保障する為に買い上げをするべきである！

組合：年休が期間内に取得することができず失効する場合は、年度書に遡って特休を年休として処理をして、特休を会社が買い上げる等の処置をする考えはないのか。
会社：年休を買い上げると言うよりも、年休を使っただけと言うところを会社は大切に考えているので、買い上げをすることは考えていない。
組合：年休を申し込んでいない人まで、買い上げろとは組合も要求をしていない。年休を申請しているにも関わらず、年休が発給されずに失効してしまう人を救済して欲しいという要求である。
会社：年休を申し込む人、申し込まない人に関わらず、まずは年休を取得してもらうことが大切だと思うので、買い上げると言うことは考えていない。
組合：労働者側から年休を使わないから会社に年休の買い取りを求めることは法律で禁止されていることは組合も理解しているが、年休を請求しているのに取得することが出来ずに、保存休暇も一杯で失効してしまった社員に対して救済処置として買い上げを求めている。

法律的には、年休の買い取りと言うのは、労働者の心身の疲労回復などを求めて作られた主旨に反するので禁止されているが、申し込みをしているのに会社の都合で保存休暇にもならず失効してしまった場合に、就業規則などに買い取る旨の記載があれば買い取りは可能ではないのか。

会社：法律上、どうなのかというのは我々は申し訳ないが判らないが、そもそも、買い取るというのは法の主旨からすると望ましくない話であると思う。

組合：労働者がお金が欲しいからと言って会社に年休を買い取ってくれというのは法律で禁止されているが、労働者が年休を使いたくて申請をしていたが申請の許可が下りずに失効してしまった分をお金で保障するしかないのではないのか。何でもかんでも年休を買い取れと言うことではない。

会社：主張としては理解をするが、年休を買い取る方向に舵を切るとそちらに考えが重視してしまう恐れがあるので、会社としては、まず年休を取得してもらうことに重きを置いていきたい。なので、年休を使っていただけない方向に流していくことは考えていない。

無駄な年次有給休暇の申請を防ぐ為、休日予定日を公表しろ！

組合：休日予定日の公表について、運輸所関係では休日予定表を公表されているが、かつては車両所でも休日予定表を公表していた。これについて、復活させることは出来ないのか。

会社：そもそも休日予定日であるが、かつて発表していたのは仰るとおりであるが、発表をしていたときはどうであったかと言うと、休日予定表の休日と勤務発表時の休日と違う、異なるが多かったので制度として運用が難しいと判断をして、安定的に運用できていた運輸区所関係を除き廃止をしているところなので、これに関して復活させることは考えていない。

組合：休日予定表の発表が難しくなってきたというのは、やはり要員不足が原因ではないのか。

会社：それは関係ないです。

組合：関係ないの。

会社：予定と実績（確定したもの）が違うというところなので、一概に要員不足と言うのは違うと思う。

組合：要員不足だと思うが。要員不足だから予定と実績（確定したもの）が違ってくると思うが。

会社：そうはならないと思う。いろいろな要因があると思われるので一概に要員不足とは言えない。

組合：社員が年休を申し込むに当たりまず、前提は、年休を申し込む日に「労働義務がある日」なのか「労働義務がない日」なのか参考にするために必要なものである。なので、休日予定表は必要なものである。現在、「労働義務がある日」なのか「労働義務がない日」なのか判らずに年休を申し込んだら、全て年休が発給されてしまい年度末前には年休がなくなってしまう社員が多くおり、そのようなことが発生しないようにしたいと組合は考

えている。

会社：その気持ちはよく分かる。なので、この休日予定表の精度が高いのであれば、今の運輸区所のように発表をするが、休日予定表の精度が低いのであれば休日予定表をあてにして旅行などを計画していて休みがずれてしまった場合など不都合が大きいと思うので、精度の高い運輸区所のみで休日予定表の運用をしている。

組合：休日予定表で発表された休日で確実に休みのままにして欲しい休日を指定してもらいつつ年休の申し込みを受け付けるやり方は出来ないのか。

会社：社員に休日を指定してもらおうということか。

組合：会社が10日に発表した休日で、発表した休みを確保して欲しい日を社員に指定してもらおうやり方である。逆に指定されていない休日を会社が他の日に変更することが出来るやり方でもある。

会社：であるならば、休みが欲しい日に年休を申し込んでもらえれば良いのではないのか。

組合：年休で申し込んだら、勤務作成者によっては申し込んだ日を全て年休にされてしまう。そして、それ以外の日に特休と公休を割り当てるので社員の年休が早い段階で無くなってしまう。なので、休日予定表で休日が判れば休日予定表の休みを確保しつつ年休を申し込めれば、社員側が無駄に年休を使用することを防ぐことが出来る。

会社：休日予定表の一致率が高いのであれば主張される理論は可能かもしれない。

組合：休日予定表の精度が低いので、それも出来ないということか。

会社：そうである。

組合：25日の勤務発表についてだが、車両所は25日の夕方であるが此を午前9時に勤務発表をしてくれれば明け番の社員が勤務を確認することが出来る。

会社：何処で統一するかの問題であるが、会社としては25日に頑張って勤務を発表出来るようにしている。勤務作成の作業というのは非常に複雑であって可能な限り、良い勤務を作りたいと思い頑張って作業をしているので理解をして欲しい。

組合：そこは組合も理解はするが、25日の明け番者が翌日の勤務予定を確認することが出来るように、25日の午前9時に勤務発表をして欲しいと主張するが絶対に無理なのか。

会社：お気持ちは凄く判るが、時間指定をされてしまうと時間に追われて誤った勤務を発表するなどのリスクが生まれてしまうことを考慮すると、今の25日というところまでの決まりしか約束できない。

組合：3月の勤務予定の発表について、25日の勤務発表だと3月の勤務予定が4日前でないと判らないというのは、社員の生活設計を立てる上で問題で

あると組合は主張する。改善する余地はないのか。

会社：先程も説明をしたが、勤務作成の作業というのは非常に複雑であってギリギリの作業をしており、2月は28日（29日）までしかないのは理解をするが、他の月の勤務を作成するのとはほぼ作業量は変わらないので、勤務発表を早くするのは難しい。

組合：では、3月全ての勤務を発表するのではなく、ダイヤ改正までの大凡2週間分の勤務を早めに発表することは出来ないのか。要は、前半と後半と分割して勤務を発表することは出来ないのか。

会社：それは難しいと思います。勤務は月単位で組んでいるので、前半と後半に分割しても作業は変わらないのと、年度末なので様々なことが影響してくると思われる。

組合：どうしたら、3月の勤務を2月28日に発表できるのか。例えば年休の申し込みを5日前倒しにしたら出来るのか。

会社：例えば年休の申し込みを早めに締め切りにしても、難しいです。

組合：勤務作成について、会社はA I等を活用するなどのシステム開発の研究はしているのか。

会社：勤務作成についてのソフトなど市販されている物がある。

組合：会社は、ICTを活用してと言うが、そのようなソフトを各職場で使用できるように改良などして、勤務作成者の負担を軽減するようなバックアップをするシステムを開発しているのか。

会社：勤務作成の自動化については、自社で作るか既製品を利用するのかというのはあるが、会社としては勉強をしていく。

組合：勤務予定の白日がまだあるが、白日だと生活の予定が立てずらいので、白日を無くして欲しい。

会社：白日を完全になくすと言うことは出来ないが、少なくするように努力はしている。

組合：白日ではなく、予め予備勤務に指定しておくことは出来ないのか。

会社：追加の臨時列車や突発（体調不良や忌引）があるので、予備勤務だけでは対応できない。

組合：労基法の第15条に「使用者は労働協約の締結に対して、労働者に対して賃金・労働時間・その他の労働条件を明示しなければならない」とあり、労基法の細則には「労働時間を明示する場合は、始業及び終業の時刻を明示しなければならない」と書いてある。なので本来、白日で勤務指定をするのは労基法に違反をしていると組合は考える。

会社：終業規則上には「社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を指定する」となっている。

組合：就業規則ではなく、労基法の話をしている。労基法に違反をしているとの認識はないのか。

会社：労基法に違反をしているとの認識はない。就業規則の第54条に、「社員

の勤務は、別表第2に規定する勤務種別の中から指定する」と規定されているので、それに基づいて勤務を指定している。

組合：労基法に違反をしていないという考えを確認します。

一方的な休日出勤の指定はやめて、本人の同意を得るべき！

組合：現在、新幹線職場では休日出勤は発生しているのか。

会社：一律（交番上の網掛け）の休日出勤は発生していない。

組合：在来線職場については、1人1～2泊で推移しているのか。

会社：そうである。年度初に説明した通りに推移している。

組合：休日出勤について会社は、「本人の承諾を必要であるとは考えていない」と回答しているが、組合は「休日出勤が駄目だ！」とは言っていない。休日出勤の指定が「一方的だから」駄目だと主張している。休日出勤を指定するなら、本人の承諾を得る考えはないのか。

会社：本人の承諾を得ることが必要であるとは、会社は考えていない。

組合：そこが問題である。

会社：会社としては、本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

組合：社員は労働者であって奴隷ではないのだから、休日出勤を指定するなら一言、お願いする声かけは必要ではないのか。

会社：ご意見としては承るが、会社の考え方としては変わらない。

組合：対立を確認する。昨年から新幹線乗務員の54歳原則出向を再開して多くの社員を出向に出している現実があるのだから、これでまた一律（交番上の網掛け）の休日出勤を再開するなんてことは許されないことである。

会社：ご主張としては承るが、会社として必要な休日出勤は適宜指定をする。

組合：社員を出向に出しておいて、片や休日出勤を指定するのは相矛盾しているのではないのか。

会社：ご主張としては承るが、会社として必要な休日出勤は適宜指定をする。

組合：前月の20日までに年次有給休暇の時季指定をした日に特休・公休にして休日出勤を指定することはやめること。

会社：会社として必要な休日出勤の指定は適切に行っているところである。

組合：年次有給休暇を申し込んでいるのに、その日に休日出勤をさせるのはおかしいと思わないのか。

会社：会社として、そこは年次有給休暇の時季指定権が行使されたという考えはなく、勤務が確定して初めて時季指定権の効果が発生するというものなので、そこに対して時季指定権は存在しないというのが前提である。その上で、休日に休日勤務を指定しているということなので、そこについては働いていただくことを考えている。

組合：年次有給休暇を申し込んだ日が特休・公休になっているのなら、休日出

勤を指定しなくても良いではないか。

会社：会社は、必要なので休日勤務を指定したので働いてもらう。

組合：年次有給休暇を申し込んでいるのに、敢えて休日勤務指定ではなく普通の勤務指定にして、特休・公休を他の日に指定すれば良いのではないのか。

会社：個別、何故に年次有給休暇を申し込んでいる日に休日出勤を指定しているかは判らないが、終業規則上で何か問題があるのかと言えば、問題は無い。

組合：それであるなら、やはり休日勤務を指定するなら本人に対して説明をするべきである。

専任社員に対して、もっと優しい対応をするべきである！

組合：専任社員に対して休日出勤を指定すると、高齢者雇用継続給付金が支給されなくなる恐れがあるので、専任社員に対して休日出勤を指定しないこと。

会社：会社として必要な休日出勤は適宜指定をする。

組合：休日出勤を指定した場合、本人が代休を求めたら代休を付与しないのか。

会社：代休については付与することがある。

組合：代休を付与することは出来るのだな。

会社：本人の希望での代休を付与することはないが、会社が必要であれば代休を付与することはある。

組合：そこはコミュニケーションで、本人が代休を希望したら付与できないか。

会社：会社が必要であれば、代休を付与することはある。

年次有給休暇は欠勤ではない！ 所定の年休での診断書提出の強要はやめろ！

組合：会社は「年休は欠勤である」と言い切るのだな。

会社：年休は欠勤である。

組合：組合は、「年休は欠勤ではない」と主張する。大対立だ。

会社：会社としては「年休は欠勤に含まれる」という主張は変わらない。

組合：前月20日までに年次有給休暇の申し込みをして、5日以上付与された年休の日に病院等で治療行為等を受けたからといって、会社は「診断書を提出することはない」と主張する。

会社：年休は欠勤に含まれるので、診断書を提出してもらう。

組合：前月25日に発表された勤務を、5日以上私傷病や年休に勤務変更をして病院等で治療行為等を受けたならば、診断書を提出することはやむを得ないと思うが、前月20日までに年次有給休暇の申し込みをして、5日以上付

与された年休の日に病院等で治療行為等を受けた場合は、診断書を提出することは不要であると組合は主張する。

会社：就業規則では、「欠勤は正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」となっているので正規の労働時間を年休で減じているので年休は欠勤に当たると理解をしていただきたい。

組合：かつて、「年休も欠勤である」と会社が証言した時に東京都労働委員会の委員長も「難解ですね」と答えている。

前月20日までに年次有給休暇の申し込みをして、5日以上付与された年休の日に病院等で治療行為等を受けた場合は、欠勤には当たらないので診断書を提出することは不要であると組合は主張する。

会社：年休は欠勤に含まれるので、診断書を提出してもらおう。

組合：大対立である。

乗務員の労働時間に余裕を持たせろ！ 折り返し時などでトイレに行ける時間を確保しろ！

組合：在来線に於いて、乗継・分割・併合・折り返し・入換時の時間に余裕がなく、不安全行動をしてしまう恐れがあるので、余裕のある時間を設定せよ。

会社：会社としては、必要な労働時間は措置している。

組合：熱海駅などで見ていると、静岡地区の在来線はトイレが付いていない編成が運用されており、ほんの少しの列車遅延が発生しただけでも慌ただしく折り返して行くので、乗務員がトイレに行く時間も確保出来ない。これは、乗務員の健康問題にもつながる。

会社：必要な労働時間は措置している。

組合：対立である。

組合：乗務員の在宅休養時間であるが、交番月であれば在宅休養時間は守られているが、予備月では在宅休養時間は関係ないのか。

会社：在宅休養時間は交番を作成する上でのものである。

組合：東京の乗務員職場は、1年間12ヶ月のうち、4ヶ月しか交番月がないので、残りの8ヶ月が予備月である。なので8ヶ月が在宅休養時間を守られていないのだが、これでは乗務員の睡眠不足や健康管理上、問題であり業務に支障が出るのではないのか。

会社：交番月であれば在宅休養時間は守られているし、予備月では在宅休養時間は配慮をしている。

組合：業務上の睡眠時間についてだが、新幹線乗務員では車掌より運転士の睡眠時間が減っている。

会社：行き先地における休養とうに必要な時間は確保をしている。

組合：東京の運転士は、東京から新大阪を一往復半して鳥飼基地まで担当が付いていたら疲労困憊で負担増である。なので、一往復半の後に入庫列車の担当をさせるのはやめて欲しい。

会社：行き先地における休養とうに必要な時間は確保をしているので、そのような考えはない。

規程の訂正は確実に実施するために、定例訓練内で実施せよ！

組合：規程の訂正についてだが、定例訓練の時間でやることは出来ないのか。

会社：所定労働時間における余り時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能である。

組合：個々で規程の訂正をすると、誤った訂正や差し替えをしてしまう恐れがある。

会社：それは別の話ではないか。

組合：定例訓練で規程の訂正を行えば、誤った訂正や差し替えを防止することが出来るし、会社としても全員が規程の訂正を実施した確認がし易いのではないか。また、規程の訂正内容を説明することも出来るので一石二鳥ではないのか。

会社：所定労働時間における余り時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能である。

組合：対立を確認する。

以 上