

特発見落とし対策を強く要求！ 年休は労働者の権利だ！

2023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、2023年度労働協約改訂及び労働条件改善の第4回団体交渉を開催し、安全対策と労働条件について議論しました。

安全対策では、特殊信号発光機（特発）の見落と防止について、「省令に基づく」とされている技能や知識の確認についてなどです。労働条件改善では、前月10日までの休日予定公表について、年休や要員についてなどです。

会社は、本部の要求に対して「そのような考えはない」の一点張りで、全てにおいて対立しました。

スロープ、可動柵改良により乗客の安全を確保せよ！

組合：スロープだが、東京と新大阪駅のホームの11号車のところは、不具合が問題となっているN700S対応の渡り板のスロープを使わなくても大丈夫なのか。

会社：国交省が段差や隙間の目安を示した。それに基づいて、渡り板を使わなくても乗り降りができるように、改良工事を行った。東京駅では16～19番線の11号車乗降口である。嵩上げや転落防止を行って、段差、隙間を埋めた。新大阪駅では令和6年度末までに実施する。

組合：それまでは渡り板が必要だから、N700Sの渡り板を改良すべきだ。

会社：適宜に対応している。全くやらないわけではない。

組合：他の駅もホームの改良を行うべきだ。

会社：お聞きした。

組合：不具合は会社が認めているように、何かあっても社員の責任にするな。

会社：不具合は認めているかどうかは地方の問題で承知していない。問題があれば適宜対応する。

組合：在来線のホームの可動柵だが、J R 西日本のようなロープ式にするよう

なことは考えているのか。

会社：考えていないわけではない。駅の特長もある。技術進歩などの状況を踏まえ、日々検討はしている。

組合：主要駅には早急に設置せよ。新幹線ではのぞみ停車駅は完了したというが、イベントなどで多客が見込まれる駅では可動柵は必要だ。

会社：利用状況、設備状況、停車本数などを踏まえ、設備投資額もあり優先順位もあるので、今後については今の段階では申し上げられない。

組合：乗客の安全のためだから、前倒しで実施をしていくべきだ。

組合：I C乗車券入出場装置（改札機）の全駅設置について、会社はご利用状況に応じて適切に計画すると回答したが、適切とは何か。

会社：ご利用状況、流動状況を見ながら計画をしていくというもの。

組合：地方の駅に設置していくことか。

会社：順次拡大するところを行う。駅の設置か車両への設置かは、利用状況や利便性などを検討する。

組合：J R他社とのまたがり乗車についても改善すべきだ。

会社：利便性などを踏まえて判断はする。

組合：いつまでに行うのか、目処はあるのか。

会社：目処はない。

組合：早急に改善すること。

特発見落とし防止には警音が最良！

組合：踏切の安全確保について、特殊信号発光機（特発）を視覚以外に聴力などで運転士に知らせるようなシステムは導入するのか。ハード、ソフト両面からと会社が回答したので、システムを考えるべきだ。

会社：基本動作をしっかりとやれば注意力で安全は確保できる。そうは言っても、注意力が一時的に落ちてしまうこともあるので、安全は担保しなければならない。注意力の限界を補完するために、ハード対策を検討している。

組合：一番良いのは、防護無線のような警音で知らせることだ。視覚には限界がある。明けて睡眠不足の時は見落とす場合がある。どこかの業研で、特発を赤色灯の回転ではなく、パチッと光るタイプにするよう検討がされているが、踏切の全方向タイプの赤色警報灯との区別がつきづらくなる可能性がある。音が一番だ。

会社：J R他社も含めて検討はしているので、技術進歩を見ながら勉強していく。

組合：疲労困憊状態で乗務している。早急に検討を。

知識確認は落とすための試験だ！

組合：「省令に基づく」とされる知識の確認など、毎月の訓練での試験で十分

だ。プレッシャーになるからやめるべきだ。

会社：省令に基づいて、乗務員の知識確認はやるようになっている。社内規程にも定めている。確認の機会があった方が好ましい。

組合：何の省令なのか。

会社：国交省の「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」である。

組合：9条か10条か。

会社：10条である。

組合：社内規程はどうなっているのか。

会社：手元に資料はないが、年1回、知識と技能の確認をすることを定めている。

組合：確認の結果を国交省にはどういう報告をするのか。個々の点数を報告するのか。

会社：やり方については承知していない。知識の確認ができたということを報告するのでは。仮に落ちても、教育して合格すれば乗務員は続けられる。

組合：新幹線は相当数が落ちている。在来線はほとんど落ちていない。在来線では、12ヶ月間の訓練での問題の中から出題が絞られている。新幹線は、分厚い規程やブロック図など全てから出題される。それが決定的な違いだ。

会社：国交省ではなく、会社の裁量の範囲で行っている。運転士に登用されたときと同じレベルの知識しか問うてない。

組合：毎年50人も60人も落ちている。そんな試験があるものか。1字1句覚えていないと答えられない問題ばかりだ。

会社：知識が不足しているのに気が付く良い機会だ。

組合：おもしろおかしく出題されている。毎月の訓練程度の問題で出すべきだ。

会社：必要な知識だ。

組合：プレッシャーだ。JR他社はこんなことはやっていない。対立。

運転妨害の添乗はやめろ！

組合：裏面添乗、リモート添乗、GO-PRO撮影は必要ない。普通の添乗で充分だ。

会社：添乗なら良いのか。

組合：内容による。運転妨害になるような添乗はダメだ。

会社：運転に支障のある添乗はしていない。

組合：沿線での監視を本社が指導しているのか。

会社：業務管理はしている。執務状況を見るのは管理者の仕事だ。必要な添乗だ。具体的指導内容は各事業本部で考えること。本社としては異論はない。

組合：対立。

組合：口頭での報告で済むような些細な事象については、時系列等報告書は必要ない。

会社：内容によって会社が判断する。事実経過を原因・背景を正確に把握するために指示する必要がある。

組合：全て書かせている。運転士、車掌それぞれ報告したことを指令がメモしている。それでも必要なのか。何でもかんでも時系列。乗務員はおかしいと言っている。

会社：正確性を担保するには、文書で伝えた方が確実だ。抵抗感はない。

組合：会社は抵抗感はあるわけないだろう。乗務報告書で書いたものと同じ事を時系列等報告書で書く必要はない。

会社：報告するのは事実を知得した人。指令は受領する人。

組合：時系列等報告書を書かせる基準は何だ。

会社：動機、背景も含めて事実関係を正確に把握するため。

組合：質問の意味は基準だ。どの程度なら書くのかというのを聞いている。時系列等報告書ができた経緯は、責にきする、「どこの責任か」という場合に書かせることだ。

会社：違う。責任の有無にかかわらず書かせる。

組合：時系列等報告書を書く人はミスをした人、というのが出発点ではないか。

会社：対策を講じるためのものであり、原因究明で責任を追及するものではない。会社として、唯一の報告様式だ。

組合：原因究明のために書かせるのなら、本人にコピーを渡せば良い。

会社：あくまでも、会社が報告を求めるものであり、業務上の必要性はない。

組合：列防の件でいうと、何人も時系列等報告書を書いている。そのため、休憩時間を取られている。休憩の配慮は必要だ。

会社：本人の体調もあるが、迅速性を求めるもの。

組合：不要なものを書かなくても良いようにするよう指導せよ。対立。

日勤教育はやめろ！

組合：日勤教育は見せしめである。やる基準はあるのか。

会社：当社には日勤教育はない。再教育だと思うが、事故等が発生した際、会社が再教育が必要だと判断した場合に実施する。

組合：「私が悪いでした」と言わせた上で再教育に入っている。見せしめだ。

会社：見当違いだ。原因を究明する場合があるが、原因が知識・技能不足に起因するものであれば再教育を行う。見せしめはない。

組合：新幹線乗務員の場合、試験が6回であったものが3回になった。どこが決めたのか。

会社：新幹線のことなら、新幹線鉄道事業本部と関西支社である。

組合：評価を巡っては、本社の安全対策室は関わっているのか。

会社：問題ないことを確認している。

組合：乗務員は日勤教育をやりたくない心理が働く。

会社：知識を補うことは当たり前のことだ。

組合：なぜ日勤教育を嫌がるかは、福知山線事故が物語っている。

会社：当社とは別物だ。

組合：同じだ。日勤教育は廃止せよ。対立。

年休申し込みに仮も何もない！

組合：年休取得は昨年同様18日というが、会社の評価は。

会社：一概に論じることはできないが、取得日数としては、一定の数字が出ている。

組合：職場によって取得のバラツキがある。年休を申し込んでも特・公にさる。これは、要員不足である。

会社：本人が希望した日に年休が入るかどうかは、一概に要員関係のこととはいえない。

組合：浜松運輸区では、予備が4人しかいない。友人と旅行を予定していたが、初日が年休で2日目は勤務だ。友人は予備交番にもかかわらずだ。明らかに要員不足だ。

会社：2日目の日に年休申込が多ければ入らない。

組合：全く配慮がない。

組合：年休に対する会社の認識を聞くが、労基法第39条により年休は労働者の権利ということは認識しているのか。

会社：労働者が時季指定権を持つことは否定しない。

組合：労働者が時季指定した日には年休を与えなければならない、ということは認識しているのか。

会社：会社には時季変更権がある。

組合：労働者が時季指定した場合は、その時点で年休が成立する。

会社：その時点では就労義務が発生していない。仮の申し込みだ。

組合：仮の申し込みは法律上ない。申し込みを拒否したのか。

会社：申込簿に書いた日に就労義務が発生して、初めて自棄して今効果が出る。

組合：労基法第39条には、その日に与えなければならない。仮も何もない。年休申込簿に書いた時点で年休が成立している。その時点で就労義務はないという認識だ。

会社：就労義務があるかないかは、25日で勤務が確定するまではわからない。

組合：時季指定権の行使はいつなのか。

会社：25日だ。年休申し込みは就労義務を解除する権利だ。25日に初めて、仮の申し込みと会社が指定した勤務表を合わせたとき、就労義務があると分かった瞬間に時季指定権が行使される。時季指定権が行使された状態で、会社として運営上支障がある場合に限り、時期変更権を行使する。就労義務があることをベースに、その上に時季指定権があつて、それで時期時季

変更権を行使して、再び就労義務を生きにする、という流れだ。労基法第39条を正確に読んでもらおうと、会社の言うことが当たり前ということだ。

組合：時季指定権の行使は、年休を申し込んだ日ではないのか。

会社：働くか働かないのは分からない。

組合：労働者の権利として聞いている。法的には、申し込んだ日に年休が成立している。

会社：申し込んだ日は、時季指定権が行使されていない。

組合：会社が勝手に仮の申し込みと言っているだけだ。

会社：権利行使は25日。

組合：それは、時季変更権を行使したということだ。何のために20日までに年休を申し込ませるのか。新幹線乗務員は、5日前が年休確定としている。先程の25日時季変更権行使と5日前と、整合性はどうなのか。

会社：25日以降でも事業の運営上のことは考えられる。それを踏まえて勤務の5日前としている。時季指定権を生きた状態にするのか、時季変更権を行使するのかのリミットが5日前だ。

組合：そもそも、25日が勤務確定の日だ。

会社：そうは言っても、追加の臨時があるとかとすれば、時季変更権を行使する場合がある。事業の特性上そうだ。時季変更権の時期がいつまでとかということは法律で定められていない。

組合：会社の主張だと、5日前までが仮の申し込みと聞こえる。25日の勤務発表で申し込んだ年休が入っていなかった場合、会社が時季変更権を行使したということなのか。

会社：時季変更権の行使は5日前だ。

組合：これは、新幹線は、ということか。

会社：そうだ。

組合：用事などの計画を立てて年休を申し込むが、5日前で十分という認識なのか。

会社：事業の特性上、やむを得ない。特・公があるので、そこで予定を立てられる。

組合：それで、年休申込簿は仮の、あるいは条件付きの、という理屈ということか。

会社：そうだ。申込簿は希望である。

組合：一般的に他も仮の申し込みなのか。

会社：他のやり方は定かではないが、就労義務が明らかになってから年休を申し込ませているところもあるのでは。当社は、勤務作成と年休申し込みを並行して行っている。国鉄の流れをくむところは、こうなっていると聞いている。

組合：仮の申し込みとして扱っているということか。

会社：就労義務が分かる前に年休を申し込んでいるところが大半だと思う。

組合：交番勤務で10日の休日予定日が発表されて、特・公の日に年休を申し込む人はいないだろう。

会社：あくまでも予定であり、変更もあり得る。本当に休みたかったら、特・公の日でも年休を申し込むと思う。

組合：それはない。予備は空白だが、就労義務の有無をハッキリさせないで、空白日に年休を申し込むことはできるのか。

会社：仮だからできる。ただ、確定は25日。

組合：それは、法的に問題ないという認識か。

会社：問題ない。

組合：組合としては、年休は仮の申し込みではないという認識だ。対立。

組合：年休が入らなかった場合、会社から年休が入る日を言ってくれるようなことはやらないのか。

会社：時季指定は労働者が行うものであり、そのような考えはない。

組合：「この日は年休申し込み者が少ないから」などと、年休に入るような配慮もしないということか。

会社：あくまでも、制度として設ける考えはない。

組合：対立。

年休の権利の解釈は組合とでは全く違う！

組合：会社は適正要員を配置していると言うが、年休が入らない、特・公に振り返られるというのは、要員が不足しているからである。

会社：年休を多く申し込めば入らない場合がある。会社としては、責任を持って要員を配置している。

組合：では、なぜ年休を失効するのか。100日以上申し込んで2日くらいしか年休が取れなかったというのが過去あった。それでも社員の責任にするのか。

会社：さまざまな要素で要員を決めている。

組合：車両運用はピークに合わせるが、要員はそこそこにするのだな。

会社：今後は本数など様子を鑑みて乗務員養成を行い、要員を配置する。

組合：認識がそもそも違う。要員をピークに合わせないことと、年休を取得して下さいということと矛盾する。

会社：波を見て要員を決めている。年間で要員計画を立てている。

組合：要員がいれば年休を失効しないはずだ。

会社：年休を申し込まない人がいるからだ。波動のピークに年休を申し込むからだ。

組合：年休を申し込んでも入らないと言ったばかりだ。閑散期でも年休は入らない。

会社：全体では18日取れている。

組合：職場によりけりだ。

会社：20日以上取っている人もいるだろう。

組合：40日スタートなら20日を超えるかもしれない。しかし、翌年度初も40日スタートだ。

会社：20日のうち18日取れていることを分かってほしい。

組合：年休失効の事実が明らかになっている。だから要員が少ないということだ。

会社：繁忙期に申し込むからだ。

組合：100日以上申し込んでいる。

会社：3分の2は年休が取りやすい日だ。要員の問題ではない。

組合：申し込んだ人が多い日に申し込んでも年休は入らない、というのは言い逃れだ。抽選順位が悪い人は入らないというのは、理由としているのか。

会社：公正公平の方法として、年休抽選制度がある。

組合：対立。

組合：要員計画の要素として、男性社員の育児休暇も勘案すべきだ。

会社：それも踏まえて、今後は要員計画をつくる考えでいる。

組合：期待する。

組合：失効する年休を特・公に振り替える、いわゆる買い上げをすること。

会社：考えは、年休は使って頂くことである。買い上げは考えていない。

組合：対立。

組合：全職場で休日予定日の発表を復活せよ。

会社：もともと発表していたが、制度の運用が難しくなったので、運輸区所を除いて廃止した。復活の考えはない。

組合：制度の運用が難しくなった理由は何か。

会社：10日以降に年休や休暇の申し込みが発生したことや、いろいろな要素、25日までは勤務が確定していない。

組合：ズバリ、要員がいないことだ。

会社：要員ではなく、いろいろな要素である。

組合：年間で休日予定が指定されている職場はどこか。

会社：日勤1種の職場である。非現業部門は年間で分かる。

組合：現場でも年間休日を指定してもらいたい。

会社：出面が決まっているところは難しい。予定と確定した休日が一致する率が低いことが良いとは思っていない。

組合：乗務員でいえば予備でも出してほしい。運用が難しくなった職場はどこなのか。

会社：運輸区所以外の職場である。

組合：運用が難しくなったという実感はない。大幅に変更になったことは聞いたことがない。問題がなかったから復活してほしいという要求だ。

会社：それは、程度の問題だと思う。予定と確定した休日の率が低くなれば、

逆に生活設計が立てづらい。

組合：先程、どうしても休みたかったら、休日予定日にも年休を申し込んでくれと言った。

会社：あくまでも予定である。

組合：予定なら予定で結構。

会社：率が低くなれば信頼性がなくなる。それが休日予定表の廃止になっている。

組合：運輸区所以外で休日予定表復活をしないことを確認して対立。

組合：明けの人が見て帰宅できるように、25日の9時までに勤務発表をすること。

会社：勤務作成には非常に多くの要素があり、複雑な作業である。9時に発表することは約束できない。

組合：新幹線は15日ㄨ切だ。それでもできないという理由が分からない。

会社：限られた時間の中で完成度が高い勤務を、日々担当者は作成している。

組合：常識に考えれば、9時発表である。

会社：時間を約束する性格のものではない。

組合：対立。3月の勤務発表も23日にはできないのか。

会社：できない。

組合：対立。

組合：新幹線予備勤務者の白日がまだある。努力すればできるはずだ。

会社：白日を完全に無くすとはできないが、少なくする努力はしている。

組合：なぜ白日なのか。予備を指定すれば良いと思わないか。

会社：白日が乗務員勤務であることは分かる。

組合：出退勤時刻が記載されていないことが問題だ。法的にも1ヶ月の変形労働時間性が当てはまらない。

会社：法的にも、変形労働時間制は守られている。

組合：始業と終業時刻をハッキリさせないと、1ヶ月の変形労働時間制として認められないのではないか。

会社：例外的規程で該当する。

組合：労基法第32条の2項に該当するのか。

会社：まさにそうだ。法令に違反することはない。仮の勤務に意味はない。

組合：仮の勤務表ということか。

会社：そうなる。

組合：白日が少なくなったことはあるが、より少なくする努力はすべきだ。

以 上