

2023年度労働協約改訂及び労働条件改善 第5回団体交渉

本部は8月31日、「2023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5回団体交渉を行いました。今団交では、一方的な休日出勤はないと名言し、乗務員の交番作成における問題点と災害時の休憩時間、勤務についての問題点を具体的事象に基づいて議論をしました。特に、東京から新大阪の1往復半のホーム折り返しは、安全配慮義務違反であると強く抗議しました。

一方的な休日出勤はない！

組合：今現在、過去にあったような公休・特休に一方的に新幹線では入れる事象はないということか。

会社：一律に指定することはない。

組合：希望を取って休日出勤をさせているという事実もあるのか。

会社：申し込みではある。

組合：今後も休日出勤を斜めに交番上入れると言うことは考えていないということでもいいのか。

会社：今の要員状況、列車の関係、需給関係ではない。

年休も欠勤に含むと言う難解な解釈は理解できない！

組合：年休は欠勤ではないという我々の主張である。しかも25日の勤務発表で年休である。診断書提出する必要はない。

会社：年休は欠勤に含まれる。就業規則に基づいて、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。

組合：年休がどういうふうに欠勤と結びつくのか。

会社：欠勤とは正規の労働時間全部または一部の労働時間を欠いた場合という。年休を付与するとあらかじめあった割り振られた労働時間を免ずることになるので、あらかじめあった割り振られた労働時間を欠くことに該当するので、欠勤に年休も含まれる。

組合：25日発表の年休なので診断書は必要ない。

会社：年休が入っていることは、もともとは、あらかじめ割り振られた労働時

間が割り振られていたので、それを減じているので欠勤に含まれる。

組合：年休を指定した時点で労働義務は消滅する。

会社：あらかじめ割り振られた労働時間を解除するのは、年次有給休暇なので正規の労働時間全部または一部の労働時間を欠くことになるから欠勤の一つだ。

組合：労働の義務は解除されるのだから、年休は成立しましたよという時点で消滅する。消滅するのにそれを欠いているというのはおかしい。年休権そのものを否定しているのか。

会社：年休権の否定とっていない。割り当てられた時間が勤務割りによって決まる。55条で25日までに指定するとなっていて、そこが正規の労働時間が割り当てられる。そこに仮の年休の申し込みが25日の段階で時季指定の効力が発生したときには、勤務がなくなるわけだから割り当てられた正規の労働時間を欠くのである。だからまさに年休は欠勤の一つである。

組合：年休は欠勤であるとは、よくわからない。

会社：年休が入っていることは、割り振られた時間が減じられている。

組合：乗務員、例えば110行路だとしたら年休が入った。年休だから110行路は消滅する。

会社：110行路は、誰かにいく。しかし、その110行路まさにあらかじめ割り当てられた労働時間である。

組合：割り当てられた時間は関係ない。

会社：当たり前のことを言っているが、年休は就労義務を解除する行為、就労義務がベースにないと時季指定権は成立しない。ベースにあるのは必ずそこに就労義務、割り当てられた労働時間がある。就労義務があって年休の時季指定権が有効になる。割り当てられた労働時間を年休をかぶせることによって勤務を欠くわけ、だから年休は欠勤だと言っている。

組合：110行路、年休入りました。欠勤だということか。

会社：言葉使い方としてはそういうことになる。

組合：年休＝欠勤だということを確認する。

診断書の費用は会社負担にせよ！診断書提出がなければ時季変更権を行使すると脅し！

組合：診断書の提出については、事業の正常な運営が妨げられることのないよう、妨げられるというのは会社の都合だ。勤務の操配だって会社が必要だと、費用は会社負担にすべきだ。

会社：年休もあるが、正規の労働時間を欠くということなので、欠勤事由を証明してもらうというのは労働者側にある。

組合：困るのは、正常な運営を妨げられる、列車が運休するかもしれない、そ

れは会社の都合だ。

会社：ご自身の健康に関することなので提出してもらおう。それで年休出したときに診断書の提出がなければ時季変更権を行使するかもしれないがそれでいいのか。

組合：それは問題発言だぞ。社会的にそれが通用することなのか。

会社：社会通念もそうであるが、皆にとって真に休む理由があるのであればこういう事情である。年休によらず戻ってきた時ににこういう配慮を求めるということも含まれている。

組合：社会的通念上、10日間も手術しますという人に、休日を含めて明けるのが当たり前である。それを診断書出さなかったら手術を受けさせない、時季変更権を行使しますと休ませないとそういう理屈になっている。

会社：そうなのでも仕方がない。

組合：仕方がない。JR東海そういう対応をしますということか。

会社：そうならないように出して下さいとなる。

組合：そういうことまでいうのであれば脅しである。

居流し行路は、乗務員勤務制度に基づいて2日目17時まで退出させろ！

組合：乗務員の拘束時間が長時間化している。早朝出勤や明けの退勤時刻が遅い。疲労が蓄積し安全や健康が脅かされている。

会社：拘束時間の制限を設けることは考えていない。ゆとりある勤務の実現するために必要だと考えている。

組合：日勤行路の現実を言えば、9時出勤から21時退出の日勤、次の日8時から20時まで、いわゆる居流しでつくっている。乗務員勤務制度の会社の解説からすれば、一勤務の泊行路として作成するとなっている。日勤の2行路からなるいわゆる居流し行路については、大半の乗務員が自区泊となっている実態から形式上の拘束時間は長くなるものの、出退勤時刻と夜間の休養時間のバランスに留意しつつ、1勤務の泊行路として作成する。泊行路で今17時ぐらいまでに退出させなければダメと思うが違うのか。

会社：個別の組み合わせについては、各地方で議論してもらえればと思うが、実態について見ているわけではないので、この場で応えられない。

組合：二運で言えば1001と101行路セットになっている。確認せよ。

会社：確認する。

組合：申し入れにあるように17時までにするというのはいくつかのことで、東一でもそういうふうに付けられている。臨だって同じことである。二日目で20時とか21時とか平気につけられている。

一勤務の制限 16時間を限度とした行路をつくれ！

組合：睡眠時間不足について、乗務員はどれだけ睡眠をとれば安全と考えているのか。

会社：睡眠時間概ね5時間をとれるように配慮している。ただしやむ得ない場合はこれによらないと考えている。

組合：一勤務の制限、16時間を限度、夜間挟んだときには14時間、なお次のいずれか1に該当する場合は、これ制限によらないことがあると、前提は16時間に抑えないといけないと考えている。ただしの項は、臨時に出したりあくまでの16時間以内じゃないと駄目だと思っているんだけど違うのではないのか。

会社：そんな読み方はしない。

組合：歴史的には譲れない一線だった。しかし臨行路だとかやもえない場合のみだ。16時間及び14時間は譲れないもの。但し書きで行路をつくるべきではない。東二運に言えば16時間を超えるのは4行路、東一運で言えば5行路ある。20行路の内5行路もある。16時間を限度にしないと身体が持たない。

会社：意見として聞く。

組合：但し書きで全部つくっている。基本行路だ。16時間44分というのがどんな行路なのか。見てみなよ。運用課これ見てきつくないと思わないのか。16時間があくまでも限度でただしを適用してはダメなんだ。会社は20行路あるなら全部適用しても構わないということを言っている。

会社：ただしのところで作っている行路はある。

組合：どんな行路をつくっても構わないということだ。

会社：そこは配慮してつくっている。休憩時間とか安全に運転できるように配慮してつくっている。

組合：一勤務の制限の趣旨、16時間を超えてはダメという考えで構わない。会社の主張として17時間も18時間も作って構わないということだ。

会社：つくれることはつくれるけれど、そこはただしなので全部が全部ではない。

組合：16時間以内につくるものだ。

会社：効率性を追求してあらゆるパターンを組むが、カチッとはまりきまらない。やむを得ない場合はその限りではない。原則と例外との関係である。大半が例外となっているわけではないので議事録の範囲と考えている。

組合：何で言うかという行き先地の時間が連続6時間以上とある。それと行路票に記載されている労働外時間が違うわけである。そうなれば極めて睡眠時間が少なくなる。会社は、行き先地の時間が連続6時間あればいい、その中で5時間休めると言っているけど、労働外時間で我々は仕事しているので5時間休めないんだ。東京大阪一往復半で鳥飼入る。現実には極めて短い。5時間確保できない。乗務員からすれば運転士は5時間、車掌は8時間これは逆だといっている。労働外時間で6時間30分は最低必要だ。確

保すべき。それを考えなければ実際事故も多い。本社は考えた方がいい。
ダイ改で考えているのか。

会社：現時点においてしっかり時間は確保していると考えている。

準備報告時間は足りない！サービス労働はやめろ！

組合：準備報告時間が足りないから早め出勤している実態がある。出勤時には15分、退出には5分つけること。

会社：業務に必要な労働時間は措置しているのでそのような考えはない。

組合：措置しているのであれば、早め出勤してサービス労働をしている。

会社：サービス労働はしていない。

組合：会社の言うサービス労働とはどういうことをイメージしているのか。

会社：労働の実態があるのに勤務として扱われない。それはない。

組合：我々は労働の実態がある。制服着て行路票もらう。会社として承認している。業務始めて下さいと承認している。会社にとって行路票を渡すことはどういうことを意味するのか。それ労働に入らないのか。

会社：その後皆さんどうしているのか。

組合：カードもらったら所定の準備をしている。

会社：サービス労働の概念はない。

組合：所定の出勤時刻に点呼取って間に合うのか。

会社：間に合う。

組合：間に合わないからこういう要求出している。

会社：間に合わないというならやってみてはどうか。

組合：列車遅延するだろう。

会社：十分業務に必要な時間は措置している。

組合：出勤30分前に来て、カードもらいました。そこは労働であり、労働時間である。

会社：所定の出勤時刻前に先に業務をやられていて、それ以降食事をされているのであれば労働時間として、サービスはどこも発生していない。

組合：サービス労働だと思う。30分前は労働としてカウントしている。カウントしない。この30分というのはサービス労働だというのは普通である。

会社：業務に必要な労働時間は措置している。

会社の休憩時間の解釈は違法そのもの！

組合：異常時で新大阪と東京すぐ折り返しで休憩なしで新大阪で終わるやつが退出点呼取ってから着替えているときに休憩を指定される。それとか出勤したら、列車動いていないから運輸区の庁舎にいてくれ、今から休憩を指定された。そういうことはないだろう。

会社：そういう事由があるかないか把握していない。

組合：出勤と同時に休憩してくれと。まずくないのか。
会社：そういった指示がどうあったのか。把握していない。
組合：職場指導せよ。退出点呼と取ってから休憩はまずい。
会社：休憩時間の付与は法令に基づいて適切に付与している。
組合：適切ではない。休憩は労働時間の途中に入れるもの。行路の途中に入れるとなっている。出勤直後及び退出してから休憩入れるのはおかしい。
会社：個別具体的にはわからない。労働時間の中に休憩時間を付与する。
組合：乗務員の場合は、出先地となっている。8時02分点呼を取った。それから労働外時間では、おかしい。
会社：そこは業務を命じていなければそこは休憩時間でないのか。
組合：運輸区から出てもらっちゃ困る。運輸区の中にいてくれ。いつでも連絡できる体制でいてくれ。待機ではなく休憩はおかしい。
会社：どういった指示があったのか。事実関係正確に把握しないといけない。
組合：事実関係を把握せよ。事実関係で言えば私が日勤行路だった。8時30分ぐらい出勤で新大阪に55分遅れで到着した。休憩は与えられなかった。労働時間が6時30分の行路、上りも40何分遅れて休憩が与えられなかった。45分残って下さい。東京到着してから。大阪で15分しか休憩を取ってないので45分残って下さいと。お金を出さずに。休憩後退出点呼5分とっている。これは法令に則った適切な対応なのか。
会社：法令上に休憩時間を付与しなければならない。労働時間の途中に。適切に付与している。
組合：これが適切なのか。34条の休憩時間退出前の5分前に休憩を与えている。それも労働時間の途中という解釈でいいのか。
会社：途中である。
組合：労働時間に入っていれば、いつ休憩を与えてもいいと言う認識なのか。
会社：勤務の途中である。
組合：それも勤務の途中なのか。帰る時間を超えている。
会社：退出点呼を含めて準備報告の前に休憩を取らせている。
組合：34条の労働時間の途中に与えるというのはいいか。共通の理解でいいか。始業時刻または終業時刻に接して始業時間繰り下げ、終業時間の繰り上げの対応によってはならない。5分前で終業だろうと退出前に入れてはダメだと認識である。
会社：接してない。勤務の途中である。いずれにしても勤務の途中である。
組合：それが会社の見解か。拘束時間が休憩時間を入れることによって伸びる。20時10分で26分後の点呼、休憩時間与えているので全体の拘束時間伸びる。会社は拘束時間を伸びても構わないのか。黙って出来るという解釈なのか。
会社：法令上休憩時間を入れなければならない。
組合：拘束時間伸びるのはしょうがないと考えるのか。我々からすれば45分なら早く返せと言うことである。我々からすればお金になるわけでも何でも

ない。会社がそれを指示するということは、不利益変更になるのではないか。労働者にとっては、会社が指示したことによって何の利益にもならない。

会社：労基法で取らせなければならない。拘束時間が延びても法令に基づいて取ってもらう。

災害時等には行路の途中で休憩取らせろ！ 1丁半のホーム折り返し安全配慮義務違反だ！

組合：到着点呼と出場点呼を同時に行われた問題があると思わないのか。

会社：個別の事象は把握していないが業務に必要な時間は措置している。

組合：会社は休憩時間は労働時間の途中で入れると言っているんだから到着点呼と出場点呼の間に休憩入れろ。実行せよ。

会社：やらないということではない。

組合：ホーム折り返しというのは問題あると思わないのか。

会社：ホーム折り返しは問題ない。

組合：どこが問題ないのか。

会社：逆にどこが問題なのか。

組合：運転士として連続時間など含めて、どういうことだから乗せられると判断するのか。

会社：運転時間を考えて行路をつくっているので、ホーム折り返しがあるとすれば会社として問題ない。

組合：問題ないということを教えろ。問題だと思っている。休憩させないで安全上問題だと思う。

会社：労働時間をしっかり考えて行路を組んでいるので問題ない。

組合：行路で組んでいる中身を知りたい。何でもないという理由が分からない。ホーム折り返し運転士からすれば異常事態である。ホーム折り返しだと6時間とか7時間列車の中に居るわけである。それでいいのか聞いている。

会社：そう言うように、無いようしたいが、列車運用の都合からやむを得ずそういう場合もある。鉄道という特性があるのでご理解願いたい。

組合：理解できない。安全配慮義務は成り立っていると言うのか。

会社：成り立っている。

組合：もう一つ東京新大阪行った。ホーム折り返しであった。東京もホーム折り返しであった。大丈夫なのか。

会社：仮定の話である。

組合：仮定ではない。実際あった話である。

会社：本当か。

組合：東二運である。何人もいるのである。

会社：1回も休憩せず。

組合：当然である。

会社：わからない。

組合：わからないではない個別事象だからと言って逃げるな。

会社：本社に言われても新幹線鉄道事業本部の判断について我々が何か言えることではない。

組合：災害時のことやっている。乗務員勤務制度を含めてトータルの話である。乗務員の就業規則にも協約にもトータルして協約の話をしている。

会社：個別の事象でこれはどうなんだと言われても分からない。

組合：私たちは安全配慮義務を欠いていると判断する。欠いていないわけである。それを確認する。

更衣時間は労働時間だ！

組合：制服の更衣時間について労働時間とすること。就業規則第20条で、制服の着用を指示されている。会社は、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法について使用者の拘束下にないことから、使用者の指揮命令下にあると言えないから労働時間ではないと言っているが、就業規則で制服の着用は指示している。更衣場所もロッカーを与えている。制服のセキュリティ上で会社は口うるさくと言っている。ロッカーを与えているということは個々で着替えないと言っているに等しい。更衣時間を労働時間と換算せよ。

会社：会社としては更衣場所を定めていない。

組合：制服はロッカーにしまって置きなさいと言う。

会社：持って帰ってもらってもいい。

組合：家へ持ち帰ってもなくしたら困るからロッカーに入れとけと言うのが会社である。違うのか。

会社：持ち帰ってなくしたら困るのでロッカーで保管している。持ち帰ってクリーニング出してもらっても構わない。

組合：制服が義務付けられて、ロッカー室が与えられているので、労働時間とすべきだ。対立。

業務のための移動時間は労働時間だ！

組合：点呼場までと言うことになれば労働するためであるから移動時間を労働時間とせよ。休憩場所と作業場が離れている場合も労働時間である。

会社：移動時間は業務に従事していないので、労働時間に扱うことは出来ない。

組合：作業場と庁舎5分ぐらいかかる。移動も業務の1つだ。

会社：休憩時間に移動しているので、業務ではない。

組合：始業点呼場と終業点呼場を同一とすることとしているが、問題が出ているのは大阪の台検職場である。着替えるのは庁舎で点呼はあまりにも離れた作業場でやる。庁舎でやるように本社として指導せよ。あまりにも時間

かかってそれを労働時間としないと会社が言うのであれば庁舎内で点呼すればいい。

会社：点呼その箇所によってどういう点呼をやっているかで変わってくる。あとは場所的制約の問題だったり適切な場所を選定しているんだと思う。

組合：庁舎で着替えさせているのだった庁舎で点呼をやればいい。本社で調べろ。会社がここに来いと指示している。それ拘束下である。

会社：そこまでにくるまでは通勤である。点呼をここでやる。

組合：更衣室は用意している。そこから点呼場まで移動する。点呼場の所に更衣室を持ってこいとなる。

会社：更衣室ロッカー一室あると思うが、必要な制服など。

組合：会社は何の為に更衣室置くのか。社員の福利厚生か。

会社：福利厚生なのか分からないが、事実として制服以外の服装で出勤して、そこで着替える人が居るのでその人が使えるようにロッカーを置いている。私物持ってくる人もいる。

組合：会社がそんなことする必要ない。制服だって洗濯する必要ないだろう。私物で自宅持って行って制服を洗濯してもいいってなればロッカーに置く必要ない。現場ではそこに置きなさいとなっている。そこに拘束される必要はない。

会社：自宅に持って行って、通勤してもらってもいい。

組合：セキュリティ上問題ある。制服きた人が新幹線乗ってきたら困ってしまう。

会社：誤解のないように着用してもらいたい。

組合：そういうのがまずいから更衣室与えている。違うのか。

会社：ロッカーを与えている。

組合：そこを鎖錠して管理している。管理者はロッカーが開いていないか確認している。

会社：必要な管理はする。

組合：そこで着替えなさいということである。

会社：そこを義務づけているわけではない。

組合：常識から考えればロッカーで着替えるのは当たり前だ。

以 上