

2024年度労働協約改訂及び労働条件改善第3回団体交渉

本部は8月26日、「2024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3回団体交渉を行いました。今団交では、労使関係・安全対策・労務管理・年休問題について交渉しましたが、全ての項目において対立でした。

組合から経営協議会や団体交渉の開催を申し入れによって、 会社は経営協議会や団体交渉を開催することを、労働協約 の条文に付け加えよ！

組合：団体交渉に関する事項について、定例で年3回の団体交渉があるが、組合からの申し入れに対しては、ことごとく窓口回答のみである。業務委員会については、会社からの説明の場としてのみの業務委員会開催となっている。団体交渉に関する事項では6項目があるが、その中で基準という言葉が入っており、その基準を理由に、組合からの申し入れに対して団体交渉拒否をする逃げ道をつくっている。基準という語句を無くせばよい。

会社：団体交渉・業務委員会・経営協議会を開催するかしないかは、貴側と締結している労働協約に基づいて、その可否を検討し開催・不開催を決定しているものであるから、会社が一方的に決定しているものではない。協約に基づいて適切に決定している。開催事項は労働協約第39条に定められている。2の6事項は全て網羅されていると考える。

組合：網羅されていないから、毎年同じ要求を出している。

会社：基準に照らして判断している。十分議論はしつつしている。

組合：窓口の回答では狭い議論しかない。

会社：協約に照らしても開催する必要はないと考えているが、組合からの申し入れであるので幹事間折衝で回答し、丁寧な対応していると認識している。本来団体交渉を開催すべきものを幹事間折衝しているわけではない。開催に当たらないが、幹事間で回答し丁寧な対応していると認識している。

組合：団体交渉の開催に事項があるが、ことごとく開催しないことは誠実義務違反である。であるから組合からの申し入れについては団体交渉を開催せよ。

会社：協約に基づいて対応しており、39条の団体交渉開催の事項に照らし適切に対応しているし、この事項に該当しない申し入れについては幹事間で

回答をし、協議している。幹事間で丁寧に対応している。また、その疑問に誠実に答えている認識である。

組合：例えばダイヤ改正は大きな労働条件の変更になっている。だから団体交渉を開催してその中で協議せよ。

会社：ダイヤ改正は大きな労働条件の変更でなく運用の話である。各地方において行路交番の提案し、業務委員会で協議している。これは業務に関することなので各地方で協議している。

組合：ＪＲ他社はダイヤ改正については団体交渉している。

会社：貴側とは労働協約を締結し、それに基づいて判断している。ＪＲ他社については分からないのでコメントできない。

組合：現協約は基準を取れという団体交渉ができる。

会社：現協約が問題があるとは考えていない。かつ条文について他労組も同じである。中立保持の観点からも現行の協約の定めは妥当と考えている。

組合：適切と思っていないからＪＲ東海労の要求通りに変更し、他労組にも適用せよ。

会社：変更する必要はないと考えている。７）の組合からの申し入れで団体交渉とはならない。

組合：一個人の要求で申し入れているわけではなく、義務的団体交渉事項の中で労働条件その他待遇、あるいは経営に関することで雇用事案があり、具体的にはリニア建設に関して義務的団体交渉事項として考えている。組合からの申し入れに対して、一切やられていないことは異常と認識している。やらない理由と思えない。誠実交渉義務を会社が果たしていないと認識している。

会社：協約に定めている事項で判断すべきものと考えているので、リニア建設に関しても３９条に照らして判断しているものである。それ以上それ以下でもない。

組合：それは会社が一方的である。法的にもおかしいと考える。団体交渉事項に該当していても、それでも会社が団体交渉拒否をしていることとなれば立派な不当労働行為を働いてという認識である。不当労働行為に値するものだ。社会的におかしいことである。

会社：法的評価を論ずる場ではない。会社としては労組法等法的趣旨を捉えて、適切に対応している。

組合：憲法２８条団体交渉権を行う権利を主張している。

会社：主張は理解しているが、会社は適切に対応している。この場でも協約改訂交渉でも議論しているので十分法令を上回る対応をしていると考えている。

組合：上回るとはどういうことか。

会社：労働条件の改定と基準について議論するものと考えている。リニア建設に関することは、労働条件改定に直接関わるものではないが、回答して

いる。

組合：雇用に関わることなのだから、労働条件に極めて関することである。

会社：リニアによって雇用契約に関わるとなれば、話は別であると考え。現実性はない状態である。

組合：ＪＲ東海労は危機感を持っている。会社倒産の危機があると思うから、様々リニア建設で提起している。この間、リニアの申し入れに対して、会社は団体交渉を拒否してきた。

会社：主張は理解した。

組合：義務的団体交渉を正当な理由がない限り、団体交渉を拒否できない。憲法や労組法に照らしても団体交渉拒否は違反している。だから不当労働行為となる。

会社：会社は会社の主張がある。

組合：団体交渉事項に（７）として「組合からの申し入れがあった場合」を入れる。

会社：（７）項は極端である。

組合：（７）を入れることは当たり前の主張である。

組合：会社の見解を聞いていると、ＪＲ東海の協約は憲法を上回っているとしたか聞こえない。普通の労使関係での要求である。

組合：協約の１条で労使関係の確立を謳っているのだから、（７）項を入れる。義務的団体交渉を実施せよということである。

会社：協約に基づいて適切に対応していく。

組合：限定列举の６項目がありながら、団体交渉拒否はおかしい。

会社：義務的団体交渉事項を念頭に置いた上で３９条がある。

組合：限定列举で狭めて、団体交渉拒否している。

組合：年３回の定例の団体交渉のみであり、組合からの申し入れは幹事間の窓口回答のみである。

会社：協約に則り適切に対応している。

組合：団体交渉拒否することは、前近代的な労使関係だと認識している。

組合：対立を確認する。

ＪＲ東海労組合員が１人でも所属している職場には、必ず組合掲示板を設置せよ！

組合：組合掲示板について、１名になったら撤去し、５名以上で設置する決まりはいつからか。かつては３名以上で設置と記憶している。

会社：５名以上で設置はだいぶ前からである。そのような基準で運用している。これが成立している認識である。

組合：掲示板については、協約１６条で宣伝・報道・告知と謳われている。５名の人数は謳われていない。掲示板は組合活動のツールだと認識している。

組合員一人でも掲示板は管理できるし、宣伝・報道と16条で明らかにしているわけだから、1名になっても撤去しないことが原則である。1名になったら撤去することは労働組合への弾圧である。

会社：掲示板の便宜供与について、労働組合との合意が必要とは認識していない。本来、施設というのは会社の事業をする施設が前提であり、組合活動のために便宜的に貸しているものである。その基準については会社が適切に決めている。中立保持の観点から5名で設置、1名になったら撤去する基準を全て同一に適用している。

組合：協約には人数は謳われていないのだから、解釈の問題であり、一人でも撤去しないという要求である。

会社：組合と合意をすることではない。協約で掲示板を便宜供与するとなっているが、どういう基準で便宜供与するかは、会社が判断するものである。解釈の問題ではない。全ての組合に統一した基準で運用している。

組合：JR東海労結成当時、浜松運輸区で組合員が100名はいたが、組合掲示板設置は5年を擁して設置された経緯があった。

会社：施設のスペースの問題があったのではないか。

組合：組合の主張を宣伝・報道するものであり、撤去することは言論弾圧である。

会社：16条で謳っているが、会社施設内の便宜供与については、会社が基準を設けて、各労働組合に対して統一的に運用していくものである。

組合：他労組でも1名でも掲示板を残してくれたら、宣伝や主張を広めることができる認識する。

会社：組合と合意して運用することではない。

組合：一人になって撤去されれば、最終乗務の宣伝すらできなくなる。会社だって配慮する必要がある。柔軟性もあってもいいことである。16条がある以上、1名になっても撤去しないという解釈を変更すればいい。

会社：過去からこの様な慣行で続いているので、基準を変えることは他労組への不利益となるので、基準を変える考えはない。

組合：不利益は何もない。過去に遡ることではなく、1名でも掲示板を撤去するなという話である。対立を確認する。

出向先での問題は、会社がしっかり対応すること！

組合：出向先での問題は、会社の責任で出向に出していることなので、会社が責任を持って解決に望め。

会社：会社基準に関することは会社が対処するが、出向先での基準で行われているものについては、会社が口出しできない。

組合：賃金については会社基準である。

会社：賃金については会社が対処するものである。

組合：出向先会社間の転勤についてはどうか。

会社：出向先会社が変わる場合は、一旦戻し、新たに発令することとなる。勤務先や事業所が変わる場合は、出向先会社の事情なので口出しできない。

組合：回答は「そのような考えはない」であるが、回答としては「内容によることとなる」が回答となる。

会社：会社基準に関わることについては、会社が関与することになるが、出向先会社が発令する処分等には口出しできない。

組合：労基法に違反する、勤務シフトについてはどうか。

会社：会社が関与することになる。全て出向者に対して関与するものではない。内容によって判断する。

組合：出向者に対して冷たい対応である。内容によっては対応するのであれば、回答は「内容によって適切に対応する」と回答を変更せよ。

会社：では「協約に基づき適切に対応する」でいいか。

組合：この間、出向者に対して賃金の不支給や過払いの問題が発生している。回答を変更せよ。

会社：「内容に基づき協約に照らして適切に判断する」と回答を変更する。

組合：会社が責任をもって出向に出している以上、適切に対処せよ。

ワンマン運転は乗客の安全を守るためにツーマンにせよ！

組合：ワンマン列車の拡大について、安定より安全からするとワンマンは危険極まりない。

会社：ワンマンであるからと言って、大きな事故は発生していない。6月のプレスで4両編成ワンマン列車の導入計画を発表し、ワンマンの安全を確保するために、車載カメラの新設等をしている。AI機能を用いて旅客が近づいた場合に緊急停止するような技術開発をしている。ハード面・ソフト面の両面で対策した上で、安全が確保される検証を行っている。施策を確認した上で施行していく。

組合：安全だ安全だと言うが、危険なこともある。不審者が車内で無差別行為をされたら、ワンマンでは対応しきれない。

会社：事象が発生した場合には、指令に直ちに報告をして適切に対応していく。

組合：不審者がいて、ましてや4両のワンマンでは対応できない。想定していないのか。充分あり得ることである。

会社：必要な対策とか有事の場合には、即座に指令に報告し、関係箇所と連携しながら対処していく。

組合：地震が発生し津波に対して緊急避難誘導を乗務員一人に対応できるのか。

会社：訓練で教育し、対応していく。

組合：ワンマン以外の二人乗務時に対して訓練しているが、ワンマンでの訓練

はしていない。

会社：令和8年の話であるので、それに向けて、教育や訓練で周知をはかっていく。

組合：ワンマン運転について一人では異常時に対応できない。したがって不安全であり、ワンマン拡大は反対だ。

会社：令和8年に向けてハード面を充実させ、加えて教育や訓練を実施しつつ、ワンマン列車の安全を確保していく。

組合：車載カメラでも死角の部分はある。蝕車の可能性がある。入駅時に細心の神経を使う。

会社：状態監視に専念できるように、操縦や操作を補完するはードを検討していく。

組合：無人駅が前提であり、その中でのワンマン運転は危険である。券売機にもまだまだ不備がある。

会社：巡回の駅係員が対応することになる。ワンマンについては各地方で議論することとなる。

組合：ワンマンについては対立を確認する。

新幹線の車イス用のスロープを改良せよ！

組合：新幹線での車イス用のスロープについて、まだまだ不備があり改良をせよ。実際に扱っている社員から聞き取りを行い、万全なスロープとせよ。

会社：声を聞き改良していく。声を届けてほしい。

組合：新大阪駅での11号車ホームからのせり出す装置を拡大していく計画はないのか。

会社：計画は聞いてはいないが、国交省の指導もあり、隙間を埋めることになっているので、令和6年度末までに実施していくこととなる。詳細は分からないが、必要な対策は行っていく。

組合：新幹線全駅の11号車について改良していくことでいいか。

会社：ホームと車両の隙間がある所を改良していく。現時点、東京駅と新大阪駅を改良していく。ガイドラインによって目安値が示されているので、解消のために改良していく。

組合：京都・名古屋はどうなっていくのか。

会社：設置条件によるものである。

組合：改善に向けて早期に推進せよ。

在来線ホーム可動柵の設置拡大せよ！

組合：在来線の可動柵設置について早急に拡大せよ。

会社：名古屋・大曽根・刈谷・千種の各駅の計画はある。乗降客の多い駅に計画的に設置していく。

組合：新幹線ののぞみ停車駅は可動柵は設置されているのか。

会社：品川駅22番線を除き、全てののぞみ停車駅に設置済みである。

組合：現在、UBS扱いが、非常に多い感覚である。早急に在来線ホーム可動柵を設置せよ。

特殊信号発光機について視覚だけでなく聴覚にも訴えるものとせよ！

組合：特殊信号発光機について視覚と聴覚に訴えるハード面の対策を実施せよ。

会社：対策をしないわけではなく、技術の開発を進める。

組合：2020年鉄道総研がシステム開発をしている。その技術を導入せよ。

会社：踏切に対応したシステムを考えている。

組合：見えづらい箇所もあり、落石についても同じである。昨年と同じ回答だったから、解消のための進捗状況を知りたい。技術開発途上と確認する。

技能・知識・応急処置の確認は毎月の訓練で十分である！

組合：技能・知識・応急処置の確認は、毎月の訓練で十分対応できるので廃止すること。乗務員に対してプレッシャーでしかない。

会社：省令でに基づいて、毎年確認しなければならない。プレッシャーをかけることはしていない。普段の実力でやって貰えばよい。

組合：知識の確認は落とすために、わざと難しくしている。毎月の訓練で十分である。3種の確認は必要ない。

会社：定着させないといけない。

組合：新幹線は範囲が広すぎる。

会社：安全のためには必要なことである。

組合：省令にかこつけて拡大解釈している。

会社：省令に基づいて行っている。

組合：毎月の訓練で十分である。

会社：定着状況を確認するものである。

組合：対立を確認する。プレッシャーをかけるといい仕事ができない。安全安定輸送の障害物である。

添乗・裏面添乗・リモート添乗・沿線監視はやめろ！

組合：添乗・裏面添乗・リモート添乗・ゴープロ撮影・沿線からの監視はプレッシャーを与えるためにあるものだから廃止せよ。

会社：純粋に執務状況を確認するものである。手法は色々ある。いずれも執務状況や技能を確認するためもので、プレッシャーや精神的苦痛を与えるものではない。

組合：沿線での監視について、こんなことが合ったら笑われるぞ。実際にある。

会社：執務の確認をしているので、監視とは言わない。

組合：組合から要求が出ることで事態が異常である。こっそりでなく堂々と添乗で見ればいい。

会社：意識しない状況で、執務状況を見ることもある。

組合：柱の陰で見ている。そんな姑息なことは止めろ。対立である。

見せしめの日勤教育は止めろ！

組合：日勤教育は見せしめである。まず、私が悪うございましたから始まり、再教育が実施される実態になっている。だから日勤教育をやりたいくないという精神になってしまう。日勤教育は廃止せよ。

会社：日勤教育という言葉はないが、事故が起きた時に事実確認を行った上で、対策のために原因究明等をして、事象に対して再教育の基準に照らして行うものである。知識・技能が不足していると分かった場合に、再教育を実施の上、試験を行っている。何ら見せしめや懲罰的なものではない。知識・技能を再取得するものである。イタズラに降ろしているわけではない。

組合：安心行動により再教育のレベルが下がった。自覚すればいいと考える。だから再教育はいらないと考える。日勤教育の考え方に対立を確認する。

年休を20日完全消化できる適正要員配置をせよ！

組合：年休を失効した社員が多く存在しているのか。

会社：保存休暇もあり、失効基準が分からない。年間取得日数は18日である。

組合：2023年度のことか。

会社：そうである。

組合：18日は平均であるので、5日取得もあり得る。

会社：平均18日だから相当数取得できている。

組合：18日であるが、年休を必要とする日に取得できているのかが問題である。

会社：20日を目指すことは、会社として難しいことである。18日は十分な日数と考えている。

組合：足りない2日分の年休について、年数を重ねればいつか保存休暇にまわることであり、会社は年休が消化しきれないから保存休暇制度を新設し、年休消化できないという隠れ蓑を作った。

会社：要員で言うと20日年休が消化できる要員を配置している。

組合：20日取得できている認識はない。15日取得は41%で、15～20日取得は47%となっている。6～10日は14%であり、40%の人が18日とはなっていない。休日出勤が斜めに指定されているが、その上で

年休が出ないことはおかしいと運輸所の社員は考えている。

会社：申し込んだ日が重なっているケースがある。

組合：年休が入る月と入らない月があると、みんな認識している。今は全く入らない感覚である。

会社：みんなの年休の発給状況を見ないでほしい。

組合：たまたま見えたら入っていない。年休は取得したい日に取得できるのが本来の意義である。

会社：業務の正常な運営に支障があることは充分あり得る。

組合：会社はピークに合わせないと言ってきたが、今は閑散期でも入らない。いつもピークの感覚である。とにかく年休が発給できる適正要員を配置せよ。要員もいないのに臨時列車を走らせすぎである。54歳原則出向で新幹線乗務員を出向に出したこともひとつの要因として考える。組合対策としてやったことである。ピークに合わせた要員を配置せよ。

会社：要員はきちんと配置している考えである。

組合：配置していないから年休が発給されないのである。

会社：要員配置している。臨時列車は旅客のニーズによって走らせている。

組合：要員がいらないのに臨時列車運行を最優先している。考え方が逆である。主が違う。対立を確認する。

*次回第4回協約改訂団体交渉は8月28日（水）15時30分からです。

以 上