

2025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、「2025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せよ！

組合：労働協約の39条の（1）～（6）を削除して、労働組合との団体交渉を開催せよ。（1）～（6）は全て基準という言葉が入っていることは、団体交渉不開催のより所になっている。団体交渉拒否の文言だと認識している。労働組合からの申し入れで団体交渉開催するのであればいいが、会社回答はそのような考えはないである。年3回の定例団体交渉はしているが、労働組合からの申し入れによって団体交渉は開催されず、窓口回答のみであるから、法的に義務的団交もあるのだから、労組法上も団体交渉は法的拘束力もあるのだから、団体交渉を開催するものという認識である。

会社：6項目を挙げているが、団体交渉するための基準を定めている認識である。年3回の定例団体交渉しか開催されていないと言われたが、その他会社側からコロナ禍時の休業協定であるとか、大きな制度改正がある時にも団体交渉を開催している。3回だけの開催だけではない。会社としては6項目について、団体交渉開催の適用条項として考えており、その条項に照らし合わせて運用して判断していることとなる。

組合：3回以外に開催と言われたが、全て会社都合である。労働協約の1条に「労使関係の確立」が謳われている。そのことからして、労働組合からの申し入れで団体交渉拒否は矛盾していないか。

会社：開催するしないは、しっかり条項を見て判断している。また、窓口で対応し、回答することは適切な対応をしている認識である。

組合：窓口の回答では狭い議論しかない。会社として答えられない部分もある。団体交渉のより3対3で議論することにより実りある議論ができる。

会社：色々な感じ方があるが、窓口回答において関係箇所を通じて、どう回答していくか、前段で会社内で議論している。即答が出来ない場合は、後日伝える方法も考えている。きちんと対応していく考えである。

組合：労働組合からの申し入れについて、（１）～（６）の条項があったとしても、義務的団交が成立しているのだから、団体交渉を開催する責務がある。東京地裁での行政訴訟の判決でも判断が下されている。法律に照らし合わせると団体交渉は開催すべきものである。会社主張は法律よりも協約が上であると言っていることである。

会社：訴訟とか労働委員会でのことを、ここで議論すべきことではない。その義務的団交については、会社としては６項目について団体交渉開催のために定めているもの。その定めは適切であると考えている。労働組合からの申し入れで団体交渉を開催していないのは事実であるが、しかし、幹事間で回答している。その部分も含めて申し入れに対して回答している。

組合：申し入れに対して答える話ではなく、団体交渉を開催せよとの要求である。労組法によって使用者側が、義務的団交として開催することが決められている。労働協約の３９条の（１）～（６）は全く恣意的解釈である。

会社：会社として６項目は義務的団交事項と認識している。きちんと回答していることも含めて、適切に対応していると考えている。申し入れに対して全て団体交渉の開催の主張は承ったが、会社の考えは伝えている通りである。

組合：義務的団交事項は、労働組合と団体交渉をしなければいけないと、解釈していないのか

会社：義務的団交事項とは、労働条件等に関する事項という認識でいる。全て義務的団交事項として議論することに、該当している考えではない。だから（１）～（６）を念頭においてしっかりと判断している。

組合：会社が一方的に判断していることである。例えば「年休は欠勤である」との解釈についての申し入れに対して、労働協約の内容自体は労使で解釈の違いがある。その上で団体交渉の中で練り合わせなければならない。

会社：勤務の取り扱いについての解釈については苦情処理会議に該当する。

組合：それが団体交渉拒否の正当な理由としている。対立することである。

組合：労働時間や休憩時間や、残業に関する問題や休日に関する問題等色々ある。

会社：まさしく３９条の２項にある。

組合：一個人の問題が出発であり、一個人の問題だからとして会社は突っぱねてきている。

会社：組合員の方が、就業規則や労働協約についての解釈を巡って問題がある場合は、苦情処理会議で議論する内容だと認識している。

組合：出発は一個人からしれないが、労働組合がその事柄について申し入れとして上げ、全体の問題としているのだから議論すべきである。

会社：一個人の問題だから、苦情処理会議でやればよい。

組合：全体の問題、共通する問題だから団体交渉を開催せよと主張している。

会社：この協約改訂交渉の申し入れの中にも、労働時間の問題や休日の問題が

あるので、この中で議論していけばよいし、議論しようと思っている。

組合：この秋の協約改訂の団体交渉の中でやればよいとしか聞こえない、一括してやればよいとしか聞こえない。

会社：労働協約の39条の（1）～（6）の中で適用すると判断したら団体交渉は開催する。会社としては適切に判断しているとしか言えない。

組合：適切な判断と納得していればいいが、我々は納得していない。法的に義務的団交事項がある。

会社：会社は義務的団交については、集团的労使関係において成立するものであるし、誠意を持って対応している。

組合：会社主張は法律よりも労働協約が上であると主張しているである。

会社：会社としては適切にしていると考えている。

組合：適切ではない。最高裁で何件も判例が出されている。不当労働行為である。

会社：適切に対応していると考えており、会社回答はしっかりとやっている。

組合：労働組合からの申し入れに対して全て団体交渉を拒否している。対立を確認する。

J R東海労組員が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：労働協約16条には、組合掲示板の設置や撤去について、人数は全く謳っていない。そして、掲示板の目的として、宣伝、報道、告知とある。1名で撤去であるならば、この目的3項目をさせないとしている。宣伝、報道、告知というのはJ R東海労の考え方を、会社や他労組組合員へも知らせるものだと認識している。

会社：組合活動に必要なもの、掲示板があると認識しているが、条文の中に「会社の許可を得た」場合が前提であり、便宜供与であることから、労使慣行として5名以上で設置、1名で撤去と決めており、これまで行ってきた。

組合：ルールとして労働協約がある。協約に基づいて主張している。

会社：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労使慣行として適用している。

組合：認識はしていない。協約には人数は謳われていない。

会社：人数は謳われていないが、労使慣行やこれまでも取り扱ってきている。

組合：組合掲示板は「会社がつけてやっている」と聞こえる。

会社：便宜供与について最終的に各労組に対して、中立保持の立場で平等に接している。

組合：一人の基準は24協定のチェックオフと言うが、手集めしている組合員もいる。

会社：24協定のチェックオフリストを使って確認している。

組合：ＪＲ東海有価証券報告書における、セントラル労働組合の組織数は２４協定に基づいていない。

会社：２４協定ではないが、セントラル労組から提示されて、会社として確認が取れたからである。

組合：属人名は出さないが、ＪＲ東海労も人数のみ申告をする。撤去した掲示板について再設置せよ。

会社：属人名がないのはダメである。会社として確認できなければならない。

組合：個人名が明らかになったら、大変な仕打ちがくる。過去にもあったことであり、安易に想像できる。

会社：会社としてはトラブルがないように確認する。

組合：信用できない。恣意的に撤去したり、恣意的に２４協定でなければダメとするなら、労働組合への弾圧である。

組合：一人になったら撤去は、会社の認識は組合間の情報伝達や連絡が組合掲示板の目的と捉えている。労働組合は１６条の通り、会社や他労組組合員にＪＲ東海労の考え方を伝えるひとつのツールの側面もある。会社は１名になったので撤去は、宣伝させないことである。

会社：今までずっと５名以上で設置、１名で撤去としてやってきた。

組合：１名になっても情報管理ができる。その上で会社や他労組組合員に宣伝ができるのだから、撤去は止めろ。これから他労組へ「今年度から１名になっても撤去はしない」と変更せよ。

会社：慣行は変える考えはない。

組合：１名でも１６条の３項目について充当できることから、１名でも掲示板を撤去するな。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

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：ワンマン運転について、要員計画でどんどん拡大させていくとしているが、４両と言えども車載カメラを搭載しているから安全であり、ワンマン運転は定着しつつあると主張するが、車載カメラには絶対に死角はある。また、駅についても無人化を進めている。「安全最優先」のスローガンがある以上、その姿勢に正反対な不安全なワンマン運転導入拡大は廃止せよ。

会社：車載カメラや接近を知らせるシステム導入を行いながら、導入までにしっかりと教育・訓練を実施して、会社として安全にお客様に安心していただけるように取り組んでいく。

組合：車載カメラは車掌が行っていた状態監視を行うもの。運転士が発車する時は前方注視となる。どちらを優先するのか。

会社：地方でも議論するし、担当する社員への教育・訓練を実施すると言

えない。

組合：ハード面での設備付加はどのようなものがあるのか。ホームの可動柵の設置を全て行ってからと考えているのか。

会社：ハード面は車載カメラ、接近を知らせるシステム開発を考えている。また、しっかりとした教育・訓練を実施していく。安全を損なう4両ワンマン運転を行うことは考えていない。

組合：見学もしたこともあるが、当然のごとく死角は存在した。

会社：ワンマン線区を見ると、当該社員は意識を高く持って業務遂行している。

組合：通勤通学時間帯で100名単位で乗降する駅がある。

会社：多客の時間帯があることは承知している。

組合：乗降の多い駅に、可動柵の設置を考えないのか。JR西日本のようにロープ式可動柵でも十分に機能する。

会社：設置の基準もあり、設備投資として考えるが、現時点は何とも答えられない。

組合：また、ラッシュの時間帯だけは、ツーマン運転をするとの考えはないのか。

会社：乗務員の運用は持ち合わせていないので、何とも言えない。そのようなことを議論していくべきことである。

組合：何かあったでは遅い。ワンマン運転にこだわるのではなく、時間帯によってはツーマン運転をする等、「安全最優先」として考えろ。

会社：「安全最優先」における労使の認識の一致が出来たと考える。

組合：労使の認識の一致出来たと認識はない。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、会社回答は各駅に十分配備しているとしているが、組合要求は、まだまだ不備があり改良をせよ。スロープが外れないように改良してほしいとの要求である。

会社：スロープを増設する要求でないのか。

組合：増設でなく、スロープ使用時に外れてしまうこともあり、大変危険である。外れないよう爪を長くして外れないようなスロープに改良せよとの要求である。

会社：スロープについては十分に配備してきたが、会社としてもより良いスロープを考えて改良してきているが、改善することを止める考えはない。より良い物があれば改良していきたい。

組合：渡り板を使用する関係者の意見を聞いて改良せよ。

会社：この間、材質も含めて改良している。

組合：改良に当たって、実際に使用する現場の関係者の声を聞け主張している。

会社：より良いスロープにするために、声を聞いて改良していきたい。

組合：新大阪駅での11号車付近のホームからのせり出す装置を、東京駅や他の駅に拡大していく計画はないのか。

会社：国交省のガイドラインに沿って、新大阪駅は22～27番線で改良工事済みである。東京駅で違う形ではあるが、一部で改良工事をしている。他の駅については高さの違いや、ホームがカーブしている等の問題もあり、現時点で示せる計画はない。

組合：東京駅の改良工事の進展具合はどうか。

会社：かさ上げやホーム段差解消工事について、16～19番線で行っているが、引き続き考えていきたい。

組合：JR東日本のように車両を改良して、車両からスロープが出てくる方式に変更するとか、センサー機能を駆使し、段差を解消することも可能ではないか。

会社：今は改良計画、技術開発が進んでいることではない。いい形を目指していきたいと考えている。

組合：車両から出てくる方式が効率がよい。

会社：JR東日本のE6・E7系新幹線車両がそのようになっている。

組合：JR東海労の要求通りに、スロープを使用する関係者にしっかり意見を聞き、スロープを改良せよ。

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：踏切の特殊信号発光機については、発光により視覚に訴えるものとなっているが、同時に運転台で発報するように、聴覚に訴えるハード面の対策を実施せよ。JR西日本や鉄道総研でも技術研究が進んでいる。

会社：運転士に状況を知らせることのテーマとしてはいいことではある。しかし、具体的に明らかに出来るものはない。

組合：回答でもハード・ソフト両面から、適切に改良していくとなっているから、発報するシステムに改良せよ。

会社：ハード面で改良する認識ではあるが、具体的に今はない。

組合：時間帯によって朝日・夕日・カーブ等により、見えづらい箇所もある。会社の安全意識が低いのか分からないが、何年も同じ要求を他労組も含めて、提出している。今だ実現していない。

会社：改良をしないとは思っていない。

組合：他会社の研究技術を勉強しろ。特殊信号発光機の発光と、踏切動作時の発光の見間違いが一番怖いから、聴覚に訴えるシステムも付加改良せよ。

熱中症対策を個人に任せず、会社の責任で早急に実施せよ！

組合：熱中症対策として、特に東京第2検修庫は50年も経過している。屋根が低いために今の夏場は非常に暑い。浜松工場や名古屋工場も新しく建て替えられた。従って、東京第2検修庫も建て替えを実施せよ。回答では現状で対処されたいとしているが、建て替えまで各番線・各号車に扇風機やスポットクーラーを設置せよ。また、回答のアイススラリー冷蔵庫とはどのようなものなのか。設置箇所は各詰所となるのか。

会社：設置は詰所になる。熱を下げるための冷蔵庫であり、スポーツドリンクを備えたサーバー冷蔵庫と聞いている。

組合：駅で空調服が導入されているが、汗でぬれないと聞いている。車両所でも協力会社のSEKで導入しており、車両所の直営でも、ベスト型の空調服を個人貸与せよ。

会社：熱中症対策で一部空調服を導入しているのではないかと。法改正もされており、しっかり取り組んでいきたい。

組合：大阪の引き上げで、ビニール個室にスポットクーラーを設置しているが、そこだけ涼しい。色々な知恵出しをせよ。

会社：会社として熱中症対策を、グループ会社も含めて取り組む課題と認識している。

組合：熱中症対策を個人に任せるのではなく、会社の責任において、各鉄事に現場における熱中症対策について改善を、明日から早急に指導せよ。

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。障害物でしかないので廃止せよ。

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：純粹に執務状況を確認するものである。手法は色々とある。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。乗務員を全く信用していない行為であり、実際にある。

会社：執務の確認をしているので、監視とは思わない。

組合：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。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：日勤教育で女性社員が泣いた事実もあった。

会社：必要な教育をしていくことにつきる。

組合：教育の基準も変わり、再教育は6回受けれたが、今は3回しか受けられず、ダメだったら他職種へ転勤するシステムとなっている。ひどい制度となり、より大きなプレッシャーとなっている。

会社：会社として必要性を認めて取り組んでいることである。

組合：安心行動により再教育のレベルが下がった。誤っていると考える。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。

＊次回第4回協約改訂団体交渉は8月29日（金）15時30分からです。

以 上