

業務速報

NO. 1423
2025. 9. 9
J R 東海労働組合
発行 淵上 利和
編集 斉藤 孝紀

2025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29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4回団体交渉を行いました。今団交では、年休・要員問題、乗務員の準備報告時間、災害時における勤務扱い、更衣時間などについて議論しましたが、全ての項目において対立しました。

要員が全く足りない！

組合：お盆輸送で休日がずらされたり、年休が1番でも入らない。要員が足りないからだ。それでも会社は適正要員だと言うのか。

会社：会社としては適正要員を配置しているとの認識だ。列車本数が多い日、申し込み者が多い日があり、年休が入りづらい日もあるが、全体としては入っている。

組合：年休が1番でも入らない状況をどう見ているのか。

会社：具体的な日時は把握していないが、決して要員不足ではない。

組合：新幹線事業本部、関西支社含めて要員は十分足りているという認識か。

会社：適正には配置している。

組合：何をもって適正と言えるのか。486本を毎日走らせるための要員がいるということだな。

会社：毎日とは申し上げていない。業務量を勘案して適正に配置している。

組合：年休が1番で入らないこと自体おかしいとは思わないのか。どういう要員なのか。

会社：具体的な事案については確認できていないので、お答えできない。業務遂行に必要な人員は確保している。

組合：20日間の年休を取得するためには、400人の職場では、1日25人に年休を出さなければならない。1番で出ないということは、誰も年休が出ていないということだ。こんなことがあり得るのか。

会社：箇所別には把握していないが、全体で18日年休を出している。全ての人が20日使い切ろうとは思っていないので、18日の実績を見れば十分ではないが適正要員である。

組合：十分ではないというのはどういうことか。

会社：季節的な波動がある。組合の「年休を申し込んだが出ない人が多い」と

いう意見を聞けば、十分とはいづらい。

組合：コロナ禍以降、列車本数は増えている。本数が増えれば、当然基準人員も増えて然りだ。基準人員は増やしているのか。

会社：業務量が増えれば基準人員も増やすという認識はない。業務改革や効率化を進めているので、比例するものではない。

組合：列車本数が増えれば要員が必要になるのだから、基準人員も増えて当然だ。

会社：出面が増えれば要員も増えるものと認識している。今年度の要員計画で、この趣旨の話はしている。

組合：それで、人員は増やしたのか。

会社：手元に、運輸所の人員の資料がないので答えられない。

組合：基準人員の算出方法は。

会社：明らかにしない。業務量を踏まえて算出している。

組合：486本は想定していたのか。

会社：本数そのものを想定していたかどうかは分からないが、夏季輸送での本数は想定していた。

組合：想定していたなら、それだけ要員がいるということが分かる。

会社：出面がいなければ走らせることはできない。基準人員含めて列車本数が決められる。

組合：乗務員は10日間連続で勤務している。果たして、安全上どうなのかということだ。仮に、本人が「乗ります」と言ったとしても、会社が止めるべきだ。そこまでしないと、486本を確保できないということだ。適正要員を配置していると言うが、全然違う。

会社：ピークに合わせているわけではない。

組合：ピークに合わせていないとなれば、どこに合わせているのか。

会社：年間でトータル的に見ている。

組合：曖昧な回答だ。車両所も在来線も休日出勤がやられている。休日出勤を前提で要員を組んでいる。だから、10連勤というのが出てくる。前々から、休日出勤前提は止めろと言っているのに、なぜ改善されないのか。

会社：…。

組合：適正要員の根拠が分からない。

会社：…。

組合：ピークに合わせないとしたら、どこに合わせるのか、分からない、質問に答えられない。適正要員の根拠は何なのか。

会社：繁忙と閑散の波があり、全体を見ている。

組合：ピークに合わせれば良い。年休を消化するためにはそうすべきだ。会社も年休は消化した方が良くと言っている。

会社：意見は承るが、18日取得できている。ピークに合わせないやり方だ。

組合：ピークが年々増えている。それでいて、適正要員は配置しているなどと、

よく言えたものだ。休養すら取れない状態になっている。

会社：…。

組合：要員がカスカス状態の中で、育児休暇の社員がいる。良い制度だが、休暇を見込んだ要員配置がされていない。

会社：育休の社員がいることは承知している。要員計画をつくる際、病欠も含めて、検討して要員配置をしている。

組合：各職場では要員が足りていないのが現実だ。

組合：要員と業務改革を一緒にするからおかしくなる。誰かが犠牲になっている。

会社：ご尽力をいただいているのは承知している。

組合：要員がいないのに、なぜこんなにたくさん走らせるのか。みんな言っている。非現業で免許を持っている社員は、お盆、年末年始だけでも応援乗務する決意を持て。そうしないと、現場の苦労は分からない。

会社：苦労が分からないわけではない。みんな経験している。

組合：来年は期待する。

会社：やりますとはならない。

組合：検討するということで確認する。

会社：意見として承る。

組合：対立。

年休申し込みに「仮」はない！

組合：年休は仮の申し込みという会社の認識を聞きたい。仮という中身は何か。

会社：就業義務が発生することを条件とした、あるいは条件付きの届出という認識である。

組合：就業規則には明示してあるのか。

会社：申込簿に記入したその日は、仮の条件であるというのが会社の認識だ。

組合：法的根拠はあるのか。会社が仮とか勝手に決めて良いのか。法的根拠を知りたい。

会社：法的根拠は定かではないが、時期指定日に記載したものは仮の条件である。

組合：非現業も仮の申し込みなのか。

会社：そうだ。区別はしていない。法令の解釈はしている。

組合：法的根拠がないのに、会社の勝手な解釈ということか。就業規則に会社の考え方を示さないとならないのではないか。

会社：20日までに申し込んで、25日に時季指定か時季変更かが発生する。別に問題にすることではない。

組合：会社の考えは、時季変更権があるから仮という認識なのか。社員としては、年休申込日が時季指定日だ。仮でも何でも無い。

会社：20日時点では仮の届け出で、25日の勤務指定で就労義務が発生したことで、時季変更権の行使になる。

組合：労働者が時季指定したら年休という認識だ。これが法的解釈だ。考えが逆転している。仮とは年休を入れないことを前提にしている。会社は年休を入れなければならない、もしくは入れる努力をしなければならない。

会社：全く配慮していないわけではない。

組合：労基法より会社の就業規則が上だという考えだ。

会社：主張は承るが、会社の考えは変わらない。

組合：会社の考えは間違いということを確認し、対立。

空白勤務は労基法違反だ！

組合：休日予定日について、過去はやっていたのだから10日には発表せよ。

会社：予定した日が勤務になることが発生したので、そのような考えはない。

組合：対立。

組合：予備乗務員の勤務で、まだ空白が解消されていない。白日だと計画が立てられない。せめて、出退勤時刻が分かれば計画を立てられる。白日を減らすと会社は言ってきたのだから、もっと努力せよ。就業規則上、25日の勤務発表で出退勤時刻は明示しなければならない。57、58条がそうだ。白日で良いという会社の考えは何だ。

会社：25日の勤務発表で勤務を指定している。就業規則に則って適切に対応している。

組合：白日に出勤時刻と退庁時刻が記載されていないというのはどういうことなのか。

会社：乗務員という勤務種別を指定している。労基法上、予備勤務者は例外措置として、32条がある。

組合：出退勤時刻を記入しなくても良いということか。A予備でもB予備でも指定すれば良いのでは。

会社：白日は解消はできないとしても、少なくする努力はしている。勤務種別の始業および終業の時刻という認識で、乗務員については就業時刻は、指定した乗務行路表によることになっている。

組合：だから、乗務行路を指定せよと言っているのだ。

会社：予備に関して、労基法や施行規則で扱いがある。行路を指定せよという意見は承知しているが、白日は減らす努力はしているが、一定程度白日を指定させてもらう。従って、問題はないと考える。

組合：始業・終業は、就業規則で謳っている。JR東は空白はない。臨がない日は、AかB予備にしている。何で東海はできないのか。新幹線乗務員の年休申し込みは、20日までから15日にした。空白をなくすためだ。その努力が全く見えない。何のために15日にしたのか。

会社：もともと予備勤務は全部白日だった。システム変更や皆さんの努力で、限りなく白日を少なくしてきた。白日があるのは、勤務指定後に、追加臨、私傷病などに対応するためである。白日を極力少なくするようには努めていく。

組合：今までの異常だった。白日を極力無くすようにすること。背景は、列車を走らせ過ぎだ。安全を担保しなければならない。

会社：在宅休養時間、健康を配慮しながら行う。

組合：本人は「体調が悪くて乗務できません」と申告しても、会社は無理矢理乗務させたことが何度もあった。こんなバカなことがあって良いのか。

会社：…。

組合：この件は、新幹線鉄事にも言ってきた。

会社：事情があつてのことだと思う。

組合：対立を確認する。

休日出勤をしてもらうためには承諾を得よ！

組合：休日出勤はあまりにも多い。本人の承諾を受けずに、一方的に休日出勤をさせていることが問題だ。休日出勤を当たり前としている会社は問題だ。適正要員がいないため、このような問題が発生する。なぜ、お願いの一言が言えないのか。

会社：休日勤務を少なくする努力はしているが、必要な休日勤務は指定させてもらう。

組合：指定するのは構わないが、お願いが言えないのはなぜかという質問をしている。

会社：勤務指定表の記載がお願いだ。

組合：休日出勤してもらっているという認識はあるのか。就業規則上では、年間120日の休日を与えなければならないと謳っている。

会社：休日自体は与えている。120日はある。

組合：120日休みたい人は大勢いるのだ。お願いをなぜしないのかと言っている。

会社：なるべくこの日に入ると分かりやすいようにはしている。「勤務または休日」のところに入れている。

組合：「勤務または休日」は、月に2回まわってくる場合がある。そのどちらかすら教えない、本人の希望も聞かない。

会社：希望通りにならないこともあるとは思いますが、そこは考え方の違いだ。

組合：勤務指定だから会社は何でもできる、と考えていること自体おかしい。

会社：就業規則に基づいて、休日勤務をしているのは事実である。配慮もしている。

組合：頭を下げれば良い。

会社：皆さんのご協力があったること。

組合：そうだ。

会社：行路を組む側の事情もある。一番良い形ではやっている。

組合：「この日に出勤してもらえないか」と、柔軟に対応すべきことだ。1日に何人もいるわけではない。

会社：会社として考えがあってやっていること。個別の職場のことは議論しない。

組合：個別ではない。休日出勤をやっている全職場のことだ。対立。

年休は欠勤ではない！

組合：勤務発表時の年休は欠勤ではない。だから、診断書は不要だ。

会社：就業規則に基づいて、診断書の提出を求めている。欠勤が長期にわたる場合、要員の確保が必要になる。必要性を正確に把握するために、休養見込み期間を記載した診断書が必要だ。就業規則には、「正規の労働時間の全部または一部を欠く」と規定されている。「予め割り振られた」労働時間を欠くと考えられる。年休は欠勤に含まれるという考え方は変わらない。

組合：25日の勤務発表で年休が決まっている。欠勤ではないということを会社は承認しているのだ。そもそも、年休を申し込んだ時点で、年休申込理由は要らない。今まで「事由欄」のところに「任意」とした。だから、診断書は不要だ。年休は欠勤なのか。

会社：欠勤である。

組合：世間に知れたら大笑いだ。

会社：これは、会社の考えだ。

組合：その考えは間違いだ。年休は有給だぞ。

会社：就業規則には記載している。

組合：難解だ。忌引や結婚休暇も欠勤ということか。

会社：それはちょっと、…。手元に資料の表がない。

組合：その表には、年休は欠勤になっていない。それが会社の主張だ。

会社：当時から運用は同じだと思う。

組合：そうだ。25日の勤務発表の前か後かが問題となる。勤務発表後の年休だから欠勤にはならない。

会社：会社は、勤務発表の前か後の区別はしていない。

組合：表では区別している。

会社：…。

組合：診断書強要裁判で、会社が持ち出したのが「年休は欠勤」ということだ。今まで、こんな解釈はしていなかった。

会社：休養見込み期間のことが…。

組合：休養見込み期間は別の話だ。

会社：年休は欠勤か欠勤でないかと言えば、会社の考えは欠勤だ。

組合：病気などで突発で休む場合、勤務認証で年休にするのか、欠勤にするのか選択される。25日の勤務発表時点で欠勤はあり得ない。欠勤だと賃金がカットされる。年休で賃金カットはない。

会社：賃金カットはない。

組合：だから、恣意的解釈だと言っている。裁判で突如出たこと。

会社：裁判の話はしない。年休は欠勤だから、診断書は必要だ。

組合：そんなことを言っているから、労働委員会で「難解」と言われるんだ。対立。

乗務員の準備時間はサービス労働だ！

組合：在来線の乗継・分割・併合・折返し・入換時、時間に余裕がない。会社は「業務に必要な時間は措置している」と言うが、まだまだ時間は足りない。余裕がないので、安全上も問題だ。会社の考えは変わらないか。

会社：そうだ。

組合：対立。

組合：在宅休養時間が足りない。行路が大型化している。疲労が蓄積している。乗務員の安全、健康が脅かされている。会社は「拘束時間の制限を設けることは考えていない」と言うが、会社の考えは変わらないか。

会社：そうだ。

組合：この件は、後日の団交で議論する。対立。

組合：乗務員の睡眠不足について、出先の労働外時間を最低6時間30分以上確保するという要求である。現実4時間を切る行路がある。健康を考慮し、睡眠時間を確保せよ。「行先地における休養等に必要な時間は確保している」という会社の考えは変わらないのか。

会社：そうだ。

組合：対立。

組合：乗務員の準備報告時間が不足し、サービス労働である。サービス労働の撲滅は本社として取り組んでいるのか。

会社：行っている。

組合：乗務員は準備のために、みんな早めに出勤せざるを得ない。サービス労働以外の何物でもない。出勤時15分、退庁時5分の労働時間を付けよ。

会社：サービス労働を行っているという認識はない。必要な時間は措置している。

組合：それを聞いたら、現場の人は激怒するぞ。調査くらいせよ。

会社：必要な時間は算定した上で、時間を決めている。

組合：出退勤時刻は会社が管理しているはずだが、どのように管理しているのか。一般企業などは、タイムカードで管理している。厚労省の「労働時間

の適正化」のガイドラインが出ている。乗務員が出勤した時刻、点呼を執った時刻、退出した時刻、把握しているだろうな。現場を把握したら良い。乗務員が勝手に早く出てきたと把握できるかどうか、調査せよ。みんな1時間前に出勤している。だから、準備報告時間が足りないと言っている。カード、車発機受け取りでも、順番待ちだ。計った時間とは違う。

会社：準備が未来永劫変わらないというものではないが、長くなる場合もあれば、短くなる場合もある。会社としては、準備の時間は計って、必要な時間は確保しているという認識である。

組合：順番待ちの時間を考えて、みんな早く出勤している。組合の認識は、行路表を受け取った時刻からが労働時間という認識だ。超勤請求したら会社は認めるのか。

会社：ご主張は承るが、会社の認識は変わらない。

組合：「サービス労働はない」と言ったことは確認する。出退勤のデータを取っていないと、「労働時間の適正化」に反するから、厚労省に怒られるぞ。

会社：そこは、現認などを含めて把握するとなっている。

組合：ガイドラインは、「タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認して、適正に記録すること」と書いてある。

会社：現認も認められている。

組合：現認もある。他を見ろ。対立。

組合：乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。列車の高速化、労働密度が増し、疲労が拡大している。「そのような考えはない」という会社の考えは変わらないのか。

会社：そうだ。

組合：対立。

異常時で待機している時間は労働時間だ！

組合：災害等で運休によって、所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を労働時間とすること。拘束して労働時間としないことは問題だ。

会社：会社が業務を指示した時間が労働時間としている。

組合：いつ乗務できるように待機している。作業指示があるまで詰所にいてくれと言われている。そう言われれば労働時間だ。

会社：業務であることが労働時間だ。

組合：勝手にパチンコ屋にでも行っても良いのだな。何時何分に運転再開することも分かっていない。でも労外だと言われて納得いくか。乗務を前提にして待機させている。会社から呼び出されているのだ。新幹線は運休が出れば待機時間としいてないか。そんな扱いは、在来線だけなのか。

会社：今の質問だと、状況が分からないので答えようがないが、あくまで、会

社が業務を指示した時間は労働時間としている。個別具体的に判断しないと分からない。

組合：運休になれば、次に乗務する列車を割り当てられる。だから待機時間だ。要員が必要で確保している。なぜこの主張をするかという、月トータルの労働時間で、日々発生する超過勤務の積み重ねの時間が、一瞬にゼロ（マイナス）にされてしまうからだ。こんな不利益があって良いのか。出勤点呼直後に「次の列車まで休憩してくれ」と言われた。待機とは言われない。では、「何時何分まで休憩なのか」と聞いても答えられない。「詰所にいて下さい」としか言わない。十分指示しているではないか。列車が動かずタクシーで出勤しても出勤時刻に間に合わない。でも、遅れた時間は労働時間でカウントしている。こんなバカな話はない。

会社：…。

組合：予め定められた勤務、その前に変更したかどうかの話になる。出勤後の運休だから、変更した行路になる。労働時間とするのが就業規則ではないのか。休憩だとか労働外時間が入る余地はない。出勤の前の日に「運休だから何時何分に出勤してくれ」というなら理解できる。予め定められた勤務の変更だから、労働時間は保証されなければならない。

会社：しっかり対応すべきことであるが、最初に回答した通り。

組合：就業規則にないことを会社はやっているから、問題となる。

会社：ご主張は伺ったが、回答は変わらない。

組合：指示すれば何でもできるとしか受け止められない。

会社：指示すれば何でもできるということではない。

組合：「待機です」と言えば済むことだ。休憩とするなら、何時から何時までとか、時間を明示しなければならない。そこは糾せ。対立。

組合：災害等の異常時で、勤務終了後や勤務終了直前に休憩時間を指定した事実がある。労基法第34条は「勤務の途中」と謳っている。勤務の中で1時間、労働時間6時間を超える場合には45分の休憩時間を与えること。労基法に則った扱いをせよ。会社の考えは変わらないか。

会社：適切に対応している。

組合：終了点呼後の休憩時間の付与は、明らかに労基法に違反している。勤務の途中も何もあったものでない。

会社：終了点呼の前なら勤務の途中だ。

組合：認識は全く違う。対立。

組合：異常時における食事時間、休憩時間、折り返し時間の確保などの問題について、会社は乗務員がどこにいるのかを把握するのが大事だ。

会社：混乱しているので、100%把握できるかは難しい。会社としては、食事時間、休憩時間を配慮するという考えは従来通りである。

組合：そうは言っても、問題が起きる。2～3年前からおかしくなっている。

会社：昔はそういう問題はなかったのか。

組合：そうだ。降りてくる指令も遅い。運用が回せない。本数が多いのも要因だと思うが。あまりにもお粗末。本来なら指令券を出すべきだが、ザラ紙で対処している。現場も余裕がない。乗務員勤務制度上、食事など配慮することと定められているが、全く守られていない。

会社：会社としては、配慮しないわけではないことは理解していただきたい。実務上でできていないという意見は承ったが、配慮することは変わらない。

組合：乗務員をしっかりと把握して、適切に対応すること。会社の回答が変わらないことを確認して、対立。

乗務員の睡眠時間削減は安全に直結する！

組合：乗務報告書、時系列等報告書等の作成は22時以降、行わせないこと。指令には報告がされている。休養時間が削減される。勤務終了後でも良い。

会社：睡眠時間、安全への配慮は必要だと思うが、迅速性で判断している。

組合：どうでも良いことを報告させている。例えば、最終列車で鹿と衝突し、ただでさえ睡眠時間が3時間半のところ、2時間くらいにされてしまう。ドラレコで指令は全て把握している。そのくらいの事象なら、翌日に報告アプリで入力すれば良い。

会社：睡眠時間が削られたことは御苦勞かけたと思うが、指令が必要性と判断したからである。

組合：睡眠時間の配慮はどうか。

会社：う～ん。

組合：よくそれで、安全安定輸送と言えるのか。事故を起こせば乗務員の責任にされる。会社は保証しないだろう。

会社：責任は責任として確認するが、「お前のせいだ」とまでは言わない。決して安全を蔑ろにしているのではない。迅速性、必要性は考慮する。

組合：必要性が見えない。

会社：最終的には指令が判断する。

組合：寝かしてくれと言っても通用しない。何でこんなことが必要性なのかということだ。そこは会社と乖離がある。なぜ「本社として指令を指導する」と回答しないのか。

会社：指令が適切に判断しているという認識だ。

組合：対立。

組合：タブレットでブロック図などの規程、「find」などの導入で不安を持った乗務員がいる。訓練時間内に万全な操作方法を指導せよ。

会社：「find」は訓練で説明しているはずだ。

組合：説明はしているが、段階的にやっている。全体が決まっているのではない。「ここまで確定しています。続きは来月やります」と言われても、中途半端である。全体像が把握されていない。

会社：分かった部分から伝えた方が良いと判断したと思う。

組合：新しく導入するのに、説明などの時間がなさ過ぎだ。一夜漬けと同じだ。

会社：フォローは必要だと思う。原則としては業務時間内で行うことが大前提となる。

組合：行き当たりばったりで、扱う乗務員側が右往左往するようなことでは、対立を確認する。

更衣時間、会社はガイドラインを守れ！

組合：労働時間の適正な把握ということで、制服の着用が義務付けられている職場では更衣時間を労働時間とすること。厚労省が策定したガイドラインについての会社の考え方は。

会社：更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かといった個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等については使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

組合：ガイドラインに違反していないという見解か。

会社：勿論そうだ。

組合：組合はガイドラインに違反しているという認識だ。使用者の指揮命令下にあるかないかの見苦しい言い訳はやめろ。ガイドラインを素直に解釈して履行するだけのことだ。厚労省は「使用者の明示的黙示的な指示により、労働者が業務を行う時間は労働時間にあたる」と、例を出して言っている。黙って示していても労働時間としている。会社は労働時間として認めたくないから、指揮命令下にはないとしている。

会社：指揮命令下にはない。

組合：ロッカーで着替えない人は何人いるのか。会社は「征服の盗難防止のため、ロッカーを管理をせよ」と言っている。ロッカーを撤去すれば管理のしようがない。征服を紛失すれば、何だかんだと言われる。

会社：更衣場所、更衣する時間までも指示していない。

組合：征服で通勤すれば、自分の時間なのに、乗客から見れば仕事をしていると思われる。会社は「征服で飲み屋で飲んでも構わない」と言った。しかし、規律からすればそうはならない。そういう言い方は矛盾している。就業規則では制服着用を謳っていて、ロッカーを個人に与えていて、「制服の管理はセキュリティー上ロッカーに収納せよ」と指示をしている。そうやって義務付けているのだから、着替えは労働時間とすべきだ。会社は実体を知っていて黙っているのか。

会社：…。

組合：それを黙示的というのではないか。

会社：会社としては強制しているのではない。

組合：極端に言えば、外国みたいに征服ではなく私服で仕事すればよいということになる。ガイドラインを守れなければ、外国みたいにするしかない。

会社：会社としては、ガイドラインに沿っている。

組合：ガイドラインに沿っていない。大対立。

組合：更衣室から点呼場までの移動時間は労働時間とすること。作業するための移動時間だから、労働時間は当然だ。仕業では、休憩場所と作業場まで、自転車で5分かかる。

会社：移動についても、使用者の拘束下にはなく、業務に従事していないため、労働時間として扱う考えはない。点呼はそれぞれの箇所の業務内容、スペース等を勘案して、適切な場所で開催している。

組合：使用者の拘束下にはないと言ったが、あるでしょう。

会社：拘束下にはない。

組合：移動時間は立派な労働時間だ。対立。

組合：休養室のシーツ交換は、休養時間が削られる。業者が行うこと。今までやってきたことだから、できないわけがない。

会社：関係会社において対応することは困難であるため、引き続きお願いしたい。

組合：関係会社に業務を依頼したのか。

会社：依頼したのかは把握していないが、能動的に受けられないことは確認している。

組合：各部屋にシーツを配ることはできるのか。

会社：そこは地方での議論になる。困難だからできていないというのが回答である。

組合：では、前後5分の労働時間を付けるべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：大対立。

組合：忌引休暇について、会社の回答は変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：社員には配慮をすべきだ。

会社：必要な配慮はしている。

組合：年休が1番でも入らないのに、忌引どころの話ではないだろう。親族は忌引の対象外だが、叔父が亡くなって年休を申し込んだ場合、配慮はするのか。

会社：事業の正常な運営に支障しない限りという枕詞が付くが、決して配慮しないとまではならない。

組合：そのような配慮は現場にはない。

会社：配慮しようとした結果、そうなったのではと思う。

組合：過去、大垣運輸区で、父親が亡くなって「要員がいない」と言われて、

勤務させられたことがあった。

会社：個別のことは…。

組合：そんな酷い職場があったということは承知すること。

組合：忌引期間中は特休・公休がなくなるので、特休・公休を除いた日数とすること。忌引休暇の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。
血族第3親等で忌引を出している関係会社がある。

会社：現状としては、そのような考えはない。

組合：対立。

以 上