

申第16号と申第18号で団体交渉開催！ 会社は団体交渉に対して誠実に対応せよ！

本部は2月5日、申第16号「組合員の運転士・車掌業務不適格とした医学適正に関する申し入れ」、申第18号「行先地における休憩時間の確保に関する申し入れ」について、団体交渉を開催しました。申第16号について、9月22日の深夜に現場管理者から、「JRセントラル病院からの検査結果に基づき、乗務員不適格の結果が来た」と報告されました。その日以降、本人は日勤とされ、産業医に不適格具体的理由を問いただしましたが、乗務不適格のみを言うばかりで何ら明らかにしませんでした。納得出来ない組合員の解消のために、本部は申第16号として申し入れました。

また、9月5日の静岡地区集中豪雨に東海道新幹線列車の大幅な遅延に伴い、当該組合員は行路変更を指示されましたが、行先地で待機を命じられ、休憩時間を指定されず、12時間を超える長時間労働を強いられました。本部は災害時にまともや発生した休憩時間の労基法違反に対し、申第18号として申し入れをしました。2つの申し入れに対して団体交渉を開催しました。その中で、会社は乗務員不適格について具体的理由を全く明らかにしませんでした。また、災害時の休憩時間を与えなかったことについて労基法違反を認めようとしませんでした。まさしく不誠実な回答に終始しました。

2つの申し入れについて、対立を確認しました。本部は義務的団交を楯に、しつこく会社に今後も団体交渉開催を求めています。

会社回答

申第16号 組合員の運転士・車掌業務不適格とした医学適正に関する申し入れ

1. 今回、当該の組合員を運転士・車掌共に乗務不適格とした根拠と判断について、具体的に数値等を開示し明らかにすること。

【回答】

医学適正検査は、法令に基づき医師が医学的知見をもって実施している。

検査の公正性を維持するため、判定結果のみを上長及び本人に伝えることとしており、具体的な数値等の記録を明らかにする考えはない。

2. 車掌乗務不適格に関して、緑内障治療が適用される根拠を明らかにすること。

【回答】

医学適正検査は、医師が当該社員の検査結果を総合的に見て判断しており、特定の疾患や治療のみをもって判定するものではない。

3. 今回、当該組合員は、4年前から社内の定期健康診断で点眼治療を申告し、何ら問題は発生してこなかった。しかし、退職までに約半年を残した9月22日、会社は急遽、乗務不適格を通告したが、この4年間、検査の指示をしてこなかった理由と、急遽、8月に検査指示した根拠を明らかにすること。

【回答】

医師が当該社員の検査結果を継続的に見た上で、精密検査が必要であると判断した時機に受検を指示したものである。

4. 当該組合員は、会社の指示で8月21日、JRセントラル病院で目の検査を行いその後、不適格と判断される約1ヶ月間、乗務を続けていた。今回、運転士、車掌の両方とも不適格となる重要な検査にもかかわらず、検査終了後から9月21日の判定結果の通知まで約1ヶ月も時間がかかった理由を具体的に明らかにすること。

【回答】

検査実施から判定結果の通知に1ヶ月を要することは異例ではない。

5. 当該組合員は、現在も視力は何の問題もなく健康被害は発生していない。9月30日の産業医との面談でも、具体的な検査結果を産業医に質問したが、ただ単に「産業医の判断だ」を繰り返すのみで、納得出来る説明はない。運転士、車掌を不適格とした理由と具体的結果を数値化して、本人に丁寧な説明すること。

【回答】

1と同じ。

6. 以上の申し入れに対して誠実に回答する共に、具体的数値結果を当該組合員に明らかにしない限り、JR東海労組合員を職場から排除する恣意的な判断であると考え。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

医学適正検査を実施する医師が、判定は法令に基づき、医学的知見のみをもって行っている。今後も運転の安全を確保するため、公正な医学適性検査

を実施していく。

乗務不適とした具体的な根拠を明らかにせよ！

組合：1. の回答で「上長や本人に伝えており」というかいとうであったが、具体的な乗務不適の内容を本人に伝えていないから、このような申し入れとなっている。

会社：判定結果のみ伝えている。乗務適か不適かのみを伝えている。

組合：それでは意味がない。不適は伝えられたが、本人は何故不適なのか、不適に至るまでの具体的内容を知りたい。第3者に伝えるのではなく、本人のみに伝えるのだから何ら問題ない。不適のみでは本人は全く納得しない。

会社：公正性を考えた時に、具体的内容が知られると、社員は不適に関わる疾病が判明するような検査を受けたがらない状況になってしまう。症状を申告しにくくなる可能性があることを会社は危惧する。具体的内容を知らせるべきだという意見は理解するが、疾病の申告しづらくなるので、具体的基準や数値について明らかにしていない。

組合：逆なことである。本人にちゃんと知らせる事柄である。本人は不適内容を広めることではない。回答に「医学適性検査の受診を医師が指示」とあるが、医師とは誰なのか。

会社：産業医である。

組合：事の出発は本人の治療申告があり、その上で年2回の定期健康診断を何ら問題なく受診していた。

会社：そうである。

組合：そして、誰が再検査を指示したのか。

会社：産業医が判断した。

組合：定期健康診断での面談医師は、産業医ではなく健康管理センターの医師である。

会社：産業医が適正に判断した。

組合：定期健康診断の結果で産業医がセントラル病院での精密検査受診を指示した。その精密検査の結果から産業医が判断して、上長に伝え、本人を9月23日より日勤とした流れでいいか。

会社：精密検査受診を指示し、受診した結果、健康管理センターから所属現場へ乗務不可の連絡が入り、本人にも産業医から乗務不可を伝えている。

組合：定期健康診断で何か変わった症状があったと判断したのか。

会社：以前から申告されていたが、継続的に見た上で、精密検査受診を判断した。

何故、産業医からの精密検査受診指示は疑問だらけ？！

組合：中身は何であったのか。定期健康診断から産業医そして精密検査受診と

なったことが分からない。

会社：何年か継続しているから、精密検査が必要と判断した。

組合：4年間何ら問題なく定期健康診断を受けていて、突然この時期なのか。

会社：継続的に診た上で、精密検査が必要と判断した。

組合：本人から治療の申告もありながら、4年間も何もないのはおかしい。

会社：時機については産業医の知見によって判断したのが今回だった。

組合：定期健康診断は視力検査しか行わないのに、いきなり産業医が出てきたことが分からない。運輸省令に照らし合わせれば、乗務不適の基準はクリアしている。運輸省令は初期症状・中期症状は乗務可能の基準である。本人は治療を継続していたが、乗務不可の症状は何らなかった。だから、本人に精密検査の具体的内容を知らせなければならない。症状は、初期・中期・終期に分けられるが、症状が進行していて、乗務不可としたのか。であるならば、本人に具体的な内容を知らせなければならない責任がある。

会社：産業医が判断したとしか言えない。

組合：本人は目のことだから、症状が進行し異変がある場合は、業務上ちゃんと申告する。

会社：継続的に診て判断したことである。

組合：本人は自覚症状もなく、何ら変わりなく乗務していた。その上で具体的な乗務不可の根拠を示さないから、本人は産業医を疑う。

組合：過去にも同じようなことがあり、乗務不可されたことがある。しかし、かかりつけ医師は「問題なし」だったが、産業医がその医師へ乗り込んだこともある。今回も疑わしいことだらけである。運転士免許剥奪は大変な問題である。

会社：産業医が知見をしっかりとって行っている。恣意的なことはそこには存在しない。

組合：産業医一人で判断したのか。

会社：分からない。復職等に際して判定委員会内で複数で判断している。

組合：産業医は専門的でなく、健康。医療・疾病に対して全般的に関わることであり、医療に関して広く浅い状況である。本人のかかりつけ医師は専門である。かかりつけ医師が「大丈夫である」と判断している。乗務不可の基準があって、産業医が判断したのだから、本人に具体的に判断内容を明らかにせよ。

会社：個人情報のあることある。

組合：疾病の進行具合に関わることなのだから、なおさら本人に伝えろ。

会社：「具体的内容を明らかにしないのは恣意的だ」と言われるが、医師は恣意的判断はしない。

産業医と会社は結託している。だから恣意的である！

組合：かかりつけ医師は大丈夫としている、しかし、産業医は乗務不可の根拠明らかにしないから、会社は産業医と結託している。

会社：かかりつけ医師と産業医との見解の違いが生ずることもあり得る。産業医は会社内の業務内容や働き方を熟知しており、その上で医学的に判断している。

組合：産業医は業務内容に精通していると言うが、こと医学的に言えば専門的なかかりつけ医師が優先されなければならない。

組合：過去に退職まであと数ヶ月の社員が、定期健康診断で聴力が引っかかり、セントラル病院で精密検査を指示され、不可判定されたが、産業医はあと数ヶ月だから退職まで業務を続けたさせた事実も存在した。そのくらいいい加減である。これでいいのか。

会社：会社としては法令に基づき、医学的知見をもって判断しているとしか言えない。その事実は把握していない。

組合：そのようなことが存在もしたので、産業医は信用ならないし、会社と結託しているとしか思えない。今回の事象を見ても、時系列や突然の産業医の立ち振る舞いに不自然を感じざるを得ない。

会社：継続的に診た上で、このタイミングで精密検査の受診を指示した。

組合：何故、4年後なのか。治療中の医院から言われることなら分かるが、いきなり産業医が出てくることは、恣意的であり不自然である。

会社：医学的知見に立って実施した事象である。

分会長を現場から追い出すために欺瞞の医学適正を利用！ そして、組合掲示板を撤去する意図のため！

組合：乗務不可とした具体的基準や数値を明らかにしないから、恣意的に本人を運輸所から追い出すために行った事象である。

会社：運輸所から追い出すための意図はない。

組合：本人は退職まであと数ヶ月となり、背景として本人は分会長をしている。恣意的に追い出すために欺瞞的な医学適正を利用している。

会社：「乗務不可のみでなく、具体的なものを明らかにせよ」と言われるが、検査の公正性を保つために乗務不可のみを伝えている。

組合：この場で明らかにせよと言っているのではない。あくまで本人に具体的なものを伝えろと言っている。

組合：本人に伝えないのは意図がある。組合対策もあり、ここで本人を追い出してしまえば、JR東海労組員は残り一人となり、組合掲示板が撤去出来るという意図で、会社と産業医が結託し、医学適正を理由に、乗務不可＝運転士免許剥奪を強行し、運輸所から追い出す意図をもった今回の事象である。

組合：分会長を職場から追い出しと組合掲示板撤去は、会社にとって目の上の

タンコブであった。影響が大いにあったからだ。

会社：そのような意図は全くない。

組合：組合はこのような意図があると考える。形態はその通りとなっている。

恣意的に攻撃し明らかに不当労働行為である。

組合：対立を確認する。

申第18号 行先地における休憩時間の確保に関する申し入れ

1. 行先地における休憩時間は、食事はもとより乗務労働による精神的、肉体的疲労の回復と次の乗務の安全を確保するにあたり極めて重要と考えるが、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

・行先地の時間の設定については、労基法及び就業規則等の定めに則ることを前提に安全の確保ために連続的な緊張から解放したのち、疲労の回復をはかる目的で一定の幅で設ける必要があると共に、不規則・不定期となるざるを得ない。乗務員勤務を踏まえてゆとりの確保や安全のため食事の時間や仮眠の時間に配慮する必要があると考えている。

・ただし、災害時においては、作業条件が通常と異なりそれらの状況は千差万別であることから、労基法及び就業規則等の定めに則ることを前提に、休養、食事等に配慮しつつも、実態に応じた対処を行う。

2. 行先地の東京において、休憩時間を付与しなかった理由を明らかにすること。

【回答】

・災害時の乗務員の運用に当たっては、関係社員の状態の把握に努め、休養、食事等については配慮しつつ、実態に応じ対処している。

・本件に関して、当該社員の59A充当については、乗務員の操配上において、適正に判断されたものであるが、運転整理上の都合により、結果的に20時07分発車まで待機となったものである。

3. 出勤から7時間を超える労働を余儀なくされたにもかかわらず、休憩時間を付与しなかったこと。さらに、休憩なしで新大阪までの乗務を命じたことは明らかに労働時間が10時間を超えることを認識しての業務命令であった。この行為は明らかに労基法第34条違反である。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

・休憩時間の付与については、法令に則り適切に対応している。

・労基法第34条第1項に言う『6時間を超える場合』とは、始業後6時間を経過した際少なくとも45分の休憩が与えなければならないという意

味ではなく、1勤務の実労働時間の総計が6時間を超え8時間までの場合は、その労働時間の途中で45分の休憩を与えなければならないという意味であって、休憩時間の置かれる位置は問わない。『8時間を超える場合』の意味についても同様である。」

・よって、行先地において休憩時間を付与できなかった場合においても、労働時間の途中で法定の休憩時間を付与しており、労基法違反ではない。

4. このような事態は、管理者の意識が安全よりも運行優先の具現化した結果であり、会社の経営姿勢の反映である。管理者の運行優先から安全最優先への意識転換を図り、企業風土の醸成に務めること。

【回答】

引き続き、法令に則り適切に休憩時間を付与していく。

5. 会社は労基法違反を認め、関係社員に謝罪するとともに、今後は行先地において、適切に休憩時間を付与すること。

【回答】

- ・休憩時間の付与については、法令に則り適切に対応している。
- ・また、やも得ない場合を除き、行先地における休憩等に必要時間は確保している。

災害時においても休憩を与える目的を履行せよ！

組合：申第18号で問題にしているのは、災害時で遅れが発生している。その中で当該社員は10時59分に出勤し、506Aに乗務して3時間8分遅れで東京に17時50分に到着し、東1運に着いて、出勤からゆうに7時間を超えている。だから、待機ではなく何故休憩を与えなかったのかということである。今後も乗務させることが分かっているのに、休憩を与えないのか。東1運の行先地にいるのだから、代替え者を用意して休憩を与えなかったのか。何故、出来なかったのか。

会社：3時間以上遅れているが、会社としての大前提としてできる限り、電車の本数を維持したいとの思いである。この時には当該社員に待機の指示がされたのだと思う。

組合：当該社員の一人しかいないのならば分かるが、多くの乗務員が存在している。3時間も遅れることは東京も大阪もたくさんの乗務員が運輸所に待機している。

会社：そのような状況であったと考える。

組合：災害時だからしょうがないとしか聞こえない。

会社：決して災害時という意識はない。

組合：1、の回答は、乗務員勤務制度に則った趣旨であるが、しかし、災害時

なのだから仕方ないんだとしか聞こえない。1、の回答内容で休憩をとらせる目的が言われている。

会社：その通りである。配慮が必要なことである。

組合：東1運に到着して休憩及び食事も与えられず、待機を強いられ9時間8分経過して再乗務させている。1、の回答からして全くかけ離れたことをしている。これでいいのか。この状況で折り返しなのだから最低45分は与えている。

組合：JR西日本ならば、災害時には乗務員に2枚の行路表を持たせている。だから遅れが出たときに判断できるようにしている。JR西日本ではホーム折り返しはあり得ない。

会社：他社については環境や本数の違いがあり、答えられない。休憩も含めて確保できた方がいい。

組合：だから遅れが生じても休憩等を行えるように乗務員勤務制度の縛りである。

組合：1、の回答のように乗務員勤務制度に基づいてはいない。乗務員の健康や安全のことを考えているのか。

会社：もちろん配慮しなければならないものとするが、状況状況によって違いが出てしまう。

組合：次勤務の59A乗務が終了し、23時48分に到着し、休憩及び仮眠を与えているからいいというかいしゃの考えである。労基法上は違反しないのか。

会社：問題はない。3、の回答となる。

組合：12時間以上働かして、仮眠をを与えているからいいという考えである。乗務員だからと言っていくら不定期・不定形言われているが、この様なことが許されるのか。いくら一勤務と言うが、労基署だって「おかしい」と言う。

組合：実際、東1運到着後、十分休憩を与える時間があつたにも関わらず、何故待機としたのか。当直点呼後、当該社員は忘れられていたのである。遅れて到着した乗務員が多く存在して、みんな待機を命ぜられた状態であつた。当該社員は2時間以上休憩も与えられず待機していた。まず、このことを当該社員に謝罪せよ。

会社：災害時にも関係社員の状態把握に努めている。配慮しているが、一方で実態に応じて対処している部分はある。貴側の「もっとうまくやれ」という意見は聞くが、法令に違反したという認識はない。

組合：どう考えても苦しいだろう。違反を認めろ。会社は一勤務と考えるからおかしくなる。東1運到着時点で7時間をゆうに超えているのだから、最低45分の休憩を与えなければならない。

会社：会社としては1勤務として考えており問題はない。

組合：労基法34条は6時間を超えては45分、8時間を超えては1時間の休憩を与えなければならないとなっている。

会社：会社としては一勤務の労働時間として見ている。

組合：しかし、東1運で3時間近くあったのだから休憩を与えなかったのか。待機の乗務員があふれていた状況であった。

組合：所定の行路なら、東1運到着後、51Aに乗務したが、遅れのために59Aに変更になったが、誰が何時何分に指示をしたのか。

会社：詳細は分からないが、17時50分に到着して20時07分の59Aにした。2時間以上あったことは事実である。

組合：災害時における作業マニュアルを見直さなければならない。曖昧のままにしているから、災害が発生するたびに同じ過ちを繰り返している。そうであるため本部本社間で交渉しても改善はしない。

会社：「災害時での改善をせよ」との意見は分かるが、その時その時当直の社員が判断したと考えるが、当該社員が長時間乗務した事実は理解するが、法令や労基法に違反については考えていない。

労基法34条をはき違えるな！

組合：労基法34条に違反している。12時間48分も拘束しておいて休憩や仮眠を与えればいいという解釈が成り立つのか。

組合：休憩時間は途中に与えなければならない。だから行路上でも行先地で休憩を与えている。行先地でしか休憩は与えられない。災害時でも乗務員勤務制度を守りましょうということである。何のための乗務員勤務制度なのか。

会社：労基法上、一勤務の中で考えていけば違反ではない。一勤務が、泊まり勤務の中で休憩があるので問題はない。

組合：乗務員勤務制度はどうなっているか。行路上どうなっている。

会社：基本的に行先地で休憩となっている。

組合：異常時でも基本行路に則らなければならない。それが行路表の趣旨ではないのか。

会社：しかし、異常時に際してはその限りではないことが、乗務員勤務制度の中に謳われている。労働時間の途中であるので法令違反ではない。

組合：行路表では行先地で災害時においても休憩を与えなければならない。

会社：一勤務とは泊まり勤務が指定されている。そして、異常時に遭遇し、ご苦労をおかけしたことは事実であるが、勤務の途中で休憩等を与えているので問題はない。実際に東1運で2時間以上あったので、休憩を与えて方が良かったと考えるが、その時々で状況で当直考えたことである。今後については努力していきたい。

組合：休憩なしで12時間48分拘束の行路をつくっても問題ないとするのか。

会社：日勤行路は成立しないが、泊まり勤務で法令上は問題ないとする。

組合：それはないだろう。労基法の常識からも逸脱している。会社は一勤務と

いうくりにするからおかしくなる。労基法34条は6時間超えると45分、8時間を超えたら1時間の休憩を与えるとなっている。

会社：会社の解釈は6時間超える時間、8時間を超え時間を過ぎたら直ちに休憩を与えるとは考えていなし、一勤務の途中で休憩を与えればいいという法令である。

組合：一勤務ではない。行路の中で行先地・行先地で休憩を含めた労働外時間を設けることである。災害時にもこの考え方を履行せよ。

会社：一勤務＝一交勤務の中で労基法上6時間超8時間超があつて、勤務途中で与えているのでら問題はない。

異常時においても乗務員に対する安全配慮義務は存在する！

組合：法律に基づいて乗務員勤務制度を作つて、それを現場で適用している。

当然、勤務途中なのだから出先地となる。今回は出来なかった。謝罪せよ。

会社：苦勞かけたことは認識しているが、その時の判断が間違っていたとは考えない。

組合：本社が謝罪する問題ではなく、現場が当該社員に謝罪しなければならない。災害時だから乗務員勤務制度を破つていいという考えは成り立たない。

災害時だから何でも出来る、無理できるという発想はおかしい。

会社：異常時には実態に応じざるを得ない部分もある。

組合：異常時においても1、の回答に立脚した考えで履行せよと言いたい。

会社：但し書きの部分もある。その時々で判断することとなる。

組合：何のために乗務員勤務制度を作つたのか。異常時に運行最優先ではなく、運休とする勇氣も必要である。

会社：運休を出さない努力をすべきと考えるが、やむを得ない場合も出てくると思う。

組合：基本的に乗務員の健康を守ろうという認識に立て。当該社員は晩メシを与えられず夜中まで乗務させた。

会社：異常時なのであり得る。

組合：9月5日の異常時は当該社員は3時間8分遅れのため、所定の51Aから59Aに担当列車が変更になったように、待機乗務員はナナメの近い状態で51A・53A・55A・57Aの担当乗務員が変更になっている。異常時と言えども乗務員の健康や安全を考慮せよ。

組合：ナナメ的に充当するシステムとせよ。そうすることにより乗務員の行先地における休憩が充当される。

組合：そのような考え方が確立されていないが故に、異常時が発生するたびに毎回毎回同じような問題が発生している。過去においては明らかに労基法違反であるが、休憩を与えず、疲労困憊で帰着後に1時間の休憩をとらせて帰宅させる指示をしたりしていた。異常時においても乗務員に対する安

全配慮義務は存在する。

組合：やむを得ない場合とは、その乗務員しかいない場合である。しかし、実際にはそうではなく、多くの待機乗務員が存在している。運休が発生したならば、より多くの待機乗務員が発生する。

異常時に運用課のスピーディーな判断を下すよう指導せよ！

組合：運用の判断が遅いのが問題と考える。だから乗務員充当の当直が大変苦勞する。そして乗務員にしわ寄せがくる。問題は新幹線事業本部の運用課の問題である。個々4・5年そうになっている。現場の当直は大変苦勞している。かつての運用課はベテラン揃いで適切に充当していた。異常時に運用課を本社として視察せよ。そして、指導せよ。

組合：本社窓口は社員の苦勞について謝罪したが、現場で当該社員に謝罪せよ。

会社：現場ではその時々で対応したことであり、謝罪は考えていない。

組合：労基法違反であることは認めないのか。

会社：回答の通りである。

組合：関係社員には謝罪しないのか。

会社：苦勞かけたことは申し訳ないと思う。

組合：今後は行先地で適切に休憩時間を与えることでいいか。

会社：引き続き適切に行っていく。

組合：乗務員勤務制度に基づいて実施せよ。

会社：ただし書きもあるが、適切に行っていく。

組合：災害時に同じ過ちを何回も何回も繰り返している。それは何かと言えば、災害時の運用課の判断が大きく起因している。本社として指導せよ。また、災害時だからこそ、普段以上に乗務員への安全配慮義務を履行せよ。

以 上