

2006年になっても、会社の一方的な休日出勤指定の反動的な姿勢は変わらず!

必要な要員を配置し、一方的な休日出勤を解消せよ!

本部は1月10日、闘争18号に基づく業務委員会を開催しました。この闘争18号は、私たちJR東海労が一方的な休日出勤の解消を求めて、昨年12月9日からストライキで闘っていることに対して、会社が一方的な休日出勤の解消に向けた努力を一切放棄しているだけでなく、職場における現場管理者や課員によるJR東海労組合員に対しての挑発・威圧行為等の闘争妨害に抗議し、なお且つ改めて一方的な休日出勤の解消を求めて、昨年12月20日に申し入れていたものです。

会社は申し入れに対して、従来の主張を繰り返す反動的な姿勢に終始しました。特に、あつかましくも「社員の健康や生活設計に十分に配慮している」などとは、全くの嘘であり、また、12月26日に「お知らせ」という形での「新幹線乗務員の需給対策」は、労働組合軽視であり、許されるものではありません。

本部は、このような会社に強く抗議しつつ、一方的な休日出勤の解消を求めました。会社回答と主な議論は、次の通りです。

申し入れに対する会社回答

1. 社長の記者会見で「社員の健康や生活設計にも十分配慮した上で乗務員に休日勤務を命じている」とコメントしている。しかし、「疲れているから休養をとりたい」「大事な用事がある」などの理由から「休日出勤をやめてください」といった乗務員の訴えに対して、有無も言わず「業務指示」を出して「従わなければ業務指示違反で処分する」としていることが、社長のコメントにある「社員の健康や生活設計に十分配慮している」ことなのか明らかにすること。

【回答】

休日勤務指定は法令・就業規則あるいは労働協約に則った適正な対応であり、社員の勤務については休養等に十分配慮している。また、生活設計への配慮という観点から基本交番の乗務又は休日で指定すると当初から説明している。

2. 社長の記者会見で「JR東海ユニオンや国鉄労働組合は、当社の社会的使命や輸

送状況を理解し、休日勤務に対応していただいている」とコメントしている。ＪＲ東海ユニオンや国鉄労働組合が、「ＪＲ東海の社会的使命や輸送状況を理解し、休日勤務に対応している」とある休日勤務の対応とはどういうことか明らかにすること。

【回答】

休日勤務については各組合にも十分説明しており当社の社会的使命や輸送状況を理解し、休日勤務に対応していただいていると認識している。

３．マスコミ（時事通信12月7日付け）の記事で、「休日出勤は年間8日程度であり『一方的』というのも事実反する」とＪＲ東海のコメントとして掲載されている。コメントにある「一方的は事実反する」とは何を指すのか明らかにすること。また、年間8日程度とした根拠（期間、人数など）を明らかにすること。

【回答】

貴側が指摘する配信記事は確認したがその後に異なる配信記事が出されているとのことなので、そちらを確認されたい。尚、年間8日程度とは今年度の休日勤務指定の見込みとして説明している4泊程度を分かりやすく表現したものと思われるが、4泊程度と想定した根拠は既に繰り返し説明したとおりである。

４．ストライキを実施して以降、ＪＲ東海労組組合員の点呼時および添乗時などにおける管理者と課員などによる挑発・威圧行為が行われている。明らかに正当なストライキに対する妨害行為であり、不当労働行為であるからただちにやめること。

【回答】

このような事実はない。

５．ストライキを実施して以降、非現業の大卒社員が乗務員として乗務しているが、配置している運輸所名と人数およびいつまで配置するのか明らかにすること。また、適正な要員（乗務員）になるまでの暫定的な措置として、現在実施されている運転士の免許を所持している非現業の大卒社員を配置し一方的な休日出勤を解消すること。

【回答】

要員については貴側のストライキに対応して配置しているのであるから、その人数や期間等は状況に応じて柔軟に決定していく。また、非現業の大卒社員の配置についてであるが、これらの社員が日々携わっている業務も乗務と同様、安全安定輸送に必要不可欠なものであり、乗務員資格があるという点のみに着目して該当社員を運輸所で長期にわたり乗務員として運用すべきではないと考える。したがって、現時点、新幹線乗務員の需給対策として大卒社員等の有資格社員で対応する考えはない。

６．運輸系統の社員運用変更に伴う乗務員の駅への異動を中止し要員（乗務員）を確保すること。

【回答】

駅環流を実施することは制度の定着に必要不可欠であると考えており、計画通り実施する。

7. あらゆる施策を実施して、一方的な休日出勤をただちに解消すること。

【回答】

休日勤務の指定については、早期の解消に努めるというスタンスに変わりはなく、かつ以前より可能な限りの対策を講じてきているところである。

会社「ルールに従い命じている、何ら問題ない」の一点張り

組合：社長コメントと現実とかけ離れている。

会社：一般論では回答の通り。「大事な用事」と言うなら、具体的に何の用事が示してからだ。年休も理由を書いて申し込んでいる。

組合：指定された日は特休だ。特休に合わせて用事を入れている。「休養したいから休みたい」ということに関しては、健康に配慮しているとはいえない。

会社：「勤務又は休日」は前月に発表しているから問題ない。

組合：一般的に災害や緊急事態なら休日出勤はやむを得ないが、常態化という状況が問題だ。会社は常態化という認識でないことは変わらないのか。

会社：そうだ。法令に則って休日勤務を指定している。常態化なら休日出勤をしてはいけないとはどこにも書いていない。

組合：われわれは、一方的な休日出勤反対でストライキを行っている。2年前からこういう状況は続いている。会社には一方的な休日出勤を解消しようとする姿勢がない。

会社：制度、感情、要員の議論が混同している。

組合：会社は「ルールに従い休日出勤を命ずる」と強制する一方、「解消するスタンスに変わりはない」と言う。業務命令を出すくらいなら、会社にしてみれば解消しなくても済む問題であり、矛盾している。

会社：矛盾しているのは貴側である。

組合：解消するということを決めた根拠は何か。「お知らせ」が出されたが、要員を試算して出したものなのか。

会社：数は言えない。成案ができ次第提案する。

東海労敵視の腹を隠すためコメントせず

組合：「当社の社会的使命や輸送状況を理解し、休日勤務に対応していただいている」の「対応」とは何か。

会社：質問の趣旨が分からないから答えようがない。

組合：スト対策のことをいうのか。

会社：回答した通りのことしか申し上げられない。

「一方的は事実反する」コメントは一切触れず

組合：時事通信12月7日付の記事が間違いということか。

会社：それより、後で配信した記事を確認してもらいたい。

組合：その記事が出たという事実を知らない。その記事はどんな内容か。

会社：言う必要はない。貴側で調べろ。

威圧行為は止めろ！

組合：威圧行為は点呼でそのような事実があるから申し入れた。

会社：現場を見ていないから、そのような事実はないというしかない。

組合：ストに入る組合員が退出点呼で、現場長や助役、課員までが取り囲まれた。威圧であり止めるべきだ。立ち会いは認めるんだな。

会社：立ち会うことは威圧ではない。

組合：組合員からすれば明らかに威圧行為だ。なぜ立ち会うのか。点呼は通常1対1だ。

会社：必要があるから立ち会う。

組合：立ち会う理由は何だ。

会社：会社が必要と認めたからだ。

組合：なぜ課員が運輸所に入るのか。

会社：会社が必要と認めたからだ。

組合：退出点呼終了後、シャワーを浴びた組合員に対しても退去を命じた事実がある。なぜこのようなことをするのか。

会社：業務終了後はすみやかに退出することが決められている。

組合：こんなことは今までに一度もなかった。スト妨害行為だ。

会社：いちいち個別のことは議論しない。

組合：個別とは何だ。それらのことがいくつも連続して発生している。偶然ではなく法則性がある。

スト対策要員にするなら、休日出勤解消要員にせよ！

組合：休日出勤が臨時的なら、大卒社員が乗務すればいい。長期に渡るからできないのか。勤務認証は特休だ。休日出勤解消の要員として配置せよ。

会社：大卒社員はあくまでもスト対策だ。

組合：要員がいないことを認めるということだな。

社員運用変更は中止せよ！

会社：一つの手法として、乗務員の有資格者を集めることはあるが、その場所ごとに安全・安定輸送という業務がある。社員運用は計画通りやらせてもらう。

組合：休日出勤が発生しているという現実であり、先送りという手段もある。

会社：運輸所だけがいいとはならない。

組合：他の職場に休日出勤をさせよということではない。休日出勤が解消されるまで計画は見直すべきだ。

「お知らせ」は問題あり！

会社：「お知らせ」は需給対策として出した。結果として休日出勤解消につながるという考えだ。

組合：内容上問題ある。効率化施策であり、労働組合として手放しで喜んでいられな

い。

会社：会社として考えた施策だ。

組合：そもそも、FAXで通知することは失礼だ。しっかり団交でやるべきだ。

会社：団交事案ではない。

組合：内容上団交で提案すべき課題だ。

会社：貴側は、会社が解消策に責任を持てと言い、提案すれば文句をつける。成案が出来るまで、「お知らせ」は出さなくてもいいということだな。

組合：そんなことは言っていない。協議の場で出せと言っている。いつ成案なのか。

会社：成案ができればその時提案する。

組合：「お知らせ」の内容は、休日勤務解消に向けた施策であるとの認識である。再度、主張するが団交事案である。会社が団交を開催しない認められない。従って、申し入れを行なうので直ちに団交を開催すること。

以 上

会社は、休日出勤を解消する具体策や期日も明らかにしないどころか、ストライキを回避しようとする姿勢すら見せませんでした。

組合の皆さん！

引き続き闘争体制を強化し、実力闘争で休日出勤解消・要員確保を勝ちとろう！！