ＪＲ東海労働組合
業務速報

ＮＯ．７２６
２０１０．９.９
ＪＲ東海労働組合
発行　淵上　利和
編集　加藤　光典

2010年度協約・協定改訂第4回団体交渉

年休が20日取れる適正要員を配置せよ！
勤労意欲をなくす定期昇給額の逓減は止めろ！
休日出勤は早急に解消せよ！

９月８日、本部は2010年度協約・協定改訂の第４回団体交渉を行い、労働条件の勤務関係について協議しました。

はじめに組合側から、「前回の議論で基本協約の締結について、協議の末、合意ができれば締結をすると言っていたが、会社が２年前に締結の条件として出した『①新人事・賃金制度の根幹である主任レポート提出拒否、形骸化させるような運動をしていないことを、明言すること。②主任レポートを形骸化させることは少なくとも協約締結中は行わないこと。③これを議事録として残すこと。』について、今年度は提示しないということなのか」と確認しました。会社は、「前回の回答の通りで、会社として事実として出していることは確認している。貴側との議論に踏まえて合意ができれば妥結する」と答えるのみで、東京都労働委員会から不当労働行為であるとされた「２年前の基本協約の締結の条件」の提示について明言を避けました。

今後第５回団体交渉が９月10日、第６回団体交渉が９月15日、第７回団体交渉が９月16日に予定されています。

年休を20日取得できるよう要員を配置せよ！

組合：前回言われたことについて、基本的な考えを聞くが、基本的な業務量と、それに見合った要員が配置されていないから年休が平均で17日しか付与できていない。

会社：希望した日に入らなかった人も、申し込まなかった人も、いろいろな条件があって、単純にそれが要員が足りないということではなく、いろいろな事情があると申した。

組合：20日ある年休が取れない人がいる。平均として17日ではなく、20日きちんと取れる要員を配置すべきだ。それが基本的な要求だ。

会社：要員が多くいたら、それで20日になるかといったらそうじゃない。申し込まない人もいる。

組合：申し込まない人は別にしても、申し込んだ人は全て20日取れるようにということを要求している。だから、ＳＡＳの検査にかかわる長期日勤に対応する要員配置とか、研修センターへの入所、ＱＣ、業研、アドバイザリーなどの出張など、そのことも含めた中で、そういうことを勘案しながら全て年休が取れるような体制というものを要求している。
前回も言ったが､世界で日本の年休所得率はダントツの最低レベルなのである。会社はよく世間水準と言うが、世界に冠たるＪＲ東海なんだから、そんなレベルで考えずに、20日きちっと取れるようすべきだ。それでも今は難しいというのであれば、当面20日きちっと取れるようになるまで、流れる年休をＤ単価で買い上げるか、保存休暇が一杯で、年休を流している人も多いのだから、その枠を拡大するとか、そのような措置をすべきだ。

会社：買い上げにすると、現在年休を取っている人も、買い上げ制度に乗って年休を取らなくなるのではないか。

組合：実際平均で17日しか取れていないのだから、当面の、20日取れるようになるまでの特例措置としてやればいい。

会社：主張としては聞いておく。

時季変更権は、代わりの日を提示する法的義務はない！

組合：時季変更権を適切に行使しているというが、申し込んだ日に取れなかったら、別に指定するのではなく、取れないままで終わってしまう。だから年休が流れてしまう。

会社：業務に正常な運用を妨げるときに時季変更権を行使している。

組合：時季変更権の適切な行使とはどういう意味なのか。

組合：この日は年休が取れなかったが、身体を休めたいので他の日でも休みがほしいという人が多くいるが、そういう日を提示すればいい。

会社：代わりの日を会社が提示するということか。

組合：そうだ。

会社：時季変更権を行使する際に、会社が代わりの休める日を提示するという義務も法律もない。

組合：この日は入りません。それが時季変更権ということか。

会社：そうだ。

組合：年休は20日あるのだから、フルに20日休みたい。欲しい日に入るのが一番良いが、それができないのなら、違う日にでも休みたい。そういう要員も含めた措置を求める。

会社：年間通して、入るときと入らないときがある。

組合：年間通して入らないことが慢性化している職場がある。保存休暇も一杯で流れている。話は戻るが、そういう要員が確保されないのなら買い上げるか保存休の数の拡大をすべきだ。

休日出勤は早急に解消せよ！

組合：休日出勤の平成21年度の実績はいくつか。
会社：５泊程度である。
組合：要員の確保については最大限の努力をしていくとあるが、年休も入らない状況もあり、この間もずっと休日出勤があることから、会社は努力が足りない。さらに、必要な休日勤務は適宜指定していくともなっていることから、会社は休日出勤を前提にして、要員を確保するという考えなのではないか。
会社：早期解消のスタンスは変わりない。休日勤務ありきではなく様々な取り組みをしている。今年度、完全な解消とまではなってないが、３泊程度と減らしてきている。
組合：今年度は３泊程度、では来年度はどうなるのか、予想は難しいと言っているが、要員をしっかりと上積みしていけば、休日出勤もだんだん減っていくのではないか。
会社：なかなか要員の確保は難しく、いろいろやっているし、これからもやっていくが、列車の設定など難しいものがある。来年度は何泊程度で、何年になれば解消できますとは言いにくい。
組合：休日出勤は一年も早く解消すべきだと考える。
組合：解消のスタンスについては言われているが、休日出勤にあたって、私の休みを、一方的に会社が休日出勤に指定することについてはどうなのか。会社は世間一般と比べるが、このことこそ世間の常識から外れている。
会社：私の休日というが…。
組合：会社の休日か。
会社：そうは言わないが、就業規則に、業務上必要があれば社員に休日出勤をさせるとある。
組合：就業規則には書いてある。
会社：本人の同意とはなっていない。
組合：そのような規則は変えたほうがいい。だから、休日出勤ありきだと言っている。今日は人が足りない。だから休日だけど協力してくれないかということが何でできないのか。
会社：言うときもあるのではないか。
組合：ない。
会社：そういうことは言わなくてもできると…。
組合：そのこと自体が世間の常識から外れている。休日出勤に頼らざるをえない実態がある。私たちはそういうことは早く解消してもらいたい。できないのならば、最低、人の休みなのだから、休日だけど悪いけど働いてくれないかと、一方的でないやり方にすべきだ。
会社：会社はそのような考えはない。
組合：対立。

安全に確認作業ができるよう作業の時間を見直せ！

組合：飯田線での車両の切り離し作業のミスが「ユーチューブ」で流れている。その作業に対して中部運輸局から指導されていると新聞で見た。

会社：個別のことは議論しない。

組合：そういうことが起きること事態、作業に余裕がないからだといえる。

会社：様々な作業については、必要な時間を付けている。無理な作業時間にはなっていない。

組合：しかし、実際、飯田線の切り離し作業ではミスがあった。余裕がないからそういうミスが起きた。見直したほうがいいのではないか。

会社：個別の事象について原因がどうのこうのという議論にはならない。

組合：個別だが一般的だ。個別のことだが全体的の事として作業の時間が足りないことを示している。

会社：時間は確保している。

組合：時間に余裕がないからミスが起きる。

会社：仕事の早い人も遅い人もいるが、標準的にこのくらい時間があればできるというものを付けている。

組合：余裕のある時間ではなくて、最低必要な時間で付けていないか。

会社：最低ではなく適正な時間だ。そもそも余裕というのは主観の問題だ。

組合：人というのは、決められた時間で作業をやってしまうものだ。だけど無理が生ずると必ず危険につながる。今回の切り離し作業もそういうことだ。

会社：原因を断定したように言うが、それに踏まえて議論するわけではない。

組合：そういうことがあるということだ。

組合：人というのは決められた時間内に作業をやってしまうが、しかしその歪というものが必ず出てくる。だから余裕を持って確認ができるような時間を要求をしている。

会社：適正な時間は確保している。

組合：確保されていない。対立。

労働外時間が3時間以上発生する行路を見直せ！

組合：会社は、就業規則乗務割交番作成基準に基づいて合理的に作成すると回答したが合理的とは何か。

会社：列車ダイヤを組み合わせながら、就業規則、乗務割交番作成基準、出退時刻、出区時間、睡眠時間等の労働時間を勘案して行路を作成する。拘束時間、食事時間等にだけ着目するのではなく、いろいろな要素を含めて、行路はバランスを考えて作っていく。労働外時間だけに着目して作るものではない。

組合：日勤行路で何本もない行路である。到着から発車まで４時間もある。

会社：いたずらに行き先地の時間を長くしているわけではない。

組合：何年も改善されていない。

会社：いろいろな意見を聞いて、反映できるものは改善をしてきている。
組合：反映されていないから毎年同じ要求をしている。
会社：反映されていない部分もあるが、労働外時間３時間だけを変えようとすると、他のいろいろなところに影響する。
組合：列車を持ち変えれば簡単にできることだ。
会社：簡単ではない。いろいろ知恵を出している。
組合：他に影響が出るのならば、要員を増やせばよい。
会社：就業規則により決定しているので問題はない。
組合：もっと知恵を出して改善すること。

宿泊場所で起床時刻を早めた時間を労働時間とせよ！

組合：品川や静岡は宿泊場所から点呼場まで距離がある。起床を早めた時間について労働時間としてカウントすること。
会社：距離はある。行き先地においては必要な労働時間は確保してある。
組合：点呼場まで遠かろうが近かろうが、早く起きても出場点呼からが労働時間だ。早く起きてるのだから、労働時間としてカウントできないのか。
会社：移動時間は労働時間ではない。
組合：労働時間にできないのであれば、品川と静岡の起床時刻を元の20分前に戻せばいい。早く起きる時間は、無駄である。
会社：できない。
組合：点呼場まで遠いから20分よりも前に起こしているのではないか。
会社：乗泊から点呼するところまでの移動時間は労働時間ではない。
組合：会社の決めた時間に起きるという拘束力はない。
会社：拘束力はないけれど、労働時間の考え方については移動時間は含まれない。
組合：変える考えはないのか。
会社：変える考えはない。
組合：対立である。確認する。

一行路の労働時間を24時間以内とすること！

組合：１行路の労働時間を24時間以内にすることは可能であると考えるが。
会社：行路はいろいろな要素があり、食事時間の短いものもある。社員の意見も踏まえ合理的に作成をしていく。
組合：会社は拘束時間の制限を設けることは考えていないと回答したが、どれくらいまでの拘束時間を考えているのか。
会社：いたずらに長くしようとは思っていない。
組合：乗務員は１日７時間を基準に交番を作成しているのか。
会社：７時間を下回らず、７時間15分を上まわらないように交番を作成をしている。
組合：下回ってはまずいのか。

会社：下回ることはない。
組合：拘束時間を24時間以内にするには、１日平均７時間を下回る交番を作れば可能である。
会社：労働時間を減らせば、拘束時間が短くなるとは限らない。様々な要素がある。24時間以内にカチッと行路は組めない。
組合：24時間にすることは可能であると考える。

予備者の休日も前月の10日に発表しろ！

組合：予備勤務者の勤務はその性質から休日予定日を公表する考えがないとあるが、その性質とはどういう性質なのか。
会社：労基法の関係で、変形労働時間で、何時から何時までという時間を特定しなさいという法律の規制がない。乗務員の特殊性の考えによって法的なルールということである。列車の設定などを勘案し10日の発表は厳しい。
組合：臨時の列車の関係なのか。
会社：臨時の列車の設定はある。
組合：そのために予備者の休日の発表をぎりぎりまで引っ張っているのか。
会社：予備の休日をあらかじめ発表しても､その通りにはならないことが考えられる。
組合：10日と25日の、15日くらいの違いでそんなに変わるものなのか。
会社：法的な性質からすると、勤務を特定する必要はないが、25日には休日は公表して社員の生活計画のためになっている。早くすることは技術的にも難しい。
組合：私たちは、25日では生活計画が立てられないと言っている。法的にはその必要がないとしているが、25日では遅いということである。
会社：組合主張の主旨は分かるが、難しいことである。
組合：難しいことかも知れないが、何とかせよ。

休憩時間の完全確保をせよ！

組合：車両所において休憩場所と業務箇所が離れている。移動に時間を要するし、休憩時間に食い込んで１時間の休憩が取れていない現状がある。移動時間を考慮して前倒しで休憩に入るよう指導されたい。
会社：移動時間は労働時間ではない。移動時間を考慮する義務はない。現行通りする。
組合：移動時間も労働時間とせよ。社員の気持ちはサービス労働をしている認識である。風通しの良い会社とはこのような小さなことに考慮すべきである。
会社：そのような考えはない。
組合：休憩時間の完全確保のために現場を指導せよ。三菱重工の最高裁判決から更衣時間も労働時間とせよ。
会社：判例は理解している。社会の動きを見ながら検討すべきことがらであり、現段階は考えていない。
組合：前向きに考え、社員に優しい会社に作り変えるべきである。

駅の勉強会や訓練会には日勤指定せよ！

組合：駅における勉強会や訓練会に業務命令で休日に参加している現実がある。日勤で参加できるようにせよ。

会社：出面制の職場は難しい。明け番の者については超勤対応としている。

組合：１時間や２時間の勉強会に参加させるために、当日休日の社員に業務命令を出して参加させるのは止めろ。

会社：スパンを設けるなど、うまくできるところはやっている。

組合：もっと駅社員に配慮せよ。

会社：現実は難しいが、休日に参加することには注視していく。

駅の車いす対応と遺失物対応の混み運用は止めろ！
遺失物対応やイベント開催時に増員をしろ！

組合：「上長が適切に指示している」と回答しているが、車いす対応と遺失物対応の混み運用は使い勝手で、安全上問題があり、危険であるので止められたい。

会社：上長が事象を的確にとらえて指示している。

組合：特に東京駅などターミナル駅は、双方の業務が多いので危険である。混み運用をすることは適正要員が足りないのではないか。

会社：適正要員は配置している。その時々の波動業務があり、上長が的確に判断し指示している。

組合：混み運用は安全上問題があり、危険であるので止めること。

組合：終着駅において遺失物が多く、出改札業務に支障をきたしているので適正要員を配置せよ。

会社：遺失物対応も駅業務の一部ではあると認識しているが、駅における業務量の増減等、きめ細かく適正に配置していく。

組合：イベント開催時には応援者を増員をせよ。また、旅客誘導要員だけでなく出改札要員も配置せよ。

会社：会社として、イベント開催時には人員配置する体制を維持し、引き続き想定されることを考えて人員配置を行っていく。

忌引に付随する年休申請は優先付与せよ！

組合：広域異動者等、親の葬儀で、移動に時間が要する社員が多くいる。したがって、特休、公休とは別に忌引７日間を分散付与せよ。

会社：喪に服す期間を７日間付与としたものであり、分散付与は考えていない。

組合：ならば忌引に付随する年休申請があった場合は、最優先に付与せよ。

会社：必要な配慮はしているが、必ずしも年休が付与されるとはならない。

組合：社員が長男の場合、色々なことがあるだろう。
会社：冠婚葬祭に際して優先して配慮している。
組合：配慮されていないから要求している。
会社：業務に支障をきたさない限り配慮している。
組合：叔父や叔母など３親等も忌引の対象とせよ。葬儀に参列できなく親戚が会社を冷笑している。はずかしい。厚生労働省の方も信じられないという顔をしていた。
会社：忌引の日数や適用範囲については変更しない。
組合：対立を確認する。

懲罰的な遠距離転勤は止めろ！ただちに元職場へ戻せ！

組合：名古屋運輸区から伊那松島運輸区へ、又、名古屋運輸区から高山運輸区へなど、事故等により見せしめ的懲罰的な遠距離転勤が行われている。
会社：そのような懲罰的な転勤は存在しない。業務上の必要性に基づき本人の適正、能力等を勘案して実施している。
組合：実際に遠距離転勤が存在し、組合の認識は懲罰的転勤である。
会社：懲罰的転勤などない。
組合：ただちに元職場に戻せ。

生理休暇は全て有給とすること！

組合：生理休暇は本人の申請する日とし、全て有給とすること。
会社：２日間は有給とし、３日目以降は労働してないわけだから無給である。２日間で充分であると考える。法的にも触れることではない。
組合：個人差もあり、３日以降も有給とせよ。職場で体調不良に備えて女性社員が横になれるスペースが確保されているのか。
会社：必要により、職場のベット等を利用すればいい。
組合：３日以降の生理休暇は有給とせよ。

育児休暇・介護休暇について乗務員のまま適用せよ！

組合：乗務員について配置転換するとなっているが、乗務員のまま適用せよ。
会社：乗務員については短時間勤務は、行路等の都合上難しいため、担務変更や配置転換で対応することになる。
組合：短時間勤務に対応する行路を作成すれば問題ない。
会社：そのような行路を作成すれば、他の行路にしわ寄せがいくことになり、両立は難しいと考える。担務変更や配置転換で対応し、又、色々な制約を見ながら対応していく。

現地への出張は日勤扱いとすること！

組合：南甲府での現場検証で、休日であるにも拘わらず、出張扱いで現場検証を１時間半のみの超勤として行われるという事象があった。
会社：個別の話はしない。
組合：現場検証の時間の１時間半のみの超勤とは問題だ。現地に赴くまで、帰宅まで時間がかかっている。
会社：移動時間は労働時間ではない。出張扱いで問題はない。
組合：ならば、日勤指定として現場検証をすべきである。そして別の日に代休を付与せよ。きめ細かく配慮をせよ。

年間休日を提示出来るところは提示せよ！

組合：全般検査や台車検査や交番検査など、年間の業務量が明らかなところは年間の休日を明らかにせよ。
会社：それらの業務は土曜・日曜が休みの基本となるが、運用の変更があり、しかるべき日に発表している。年間休日を示す必要はない。
組合：では、年間休日がはっきりしているのは、非現業だけである。
会社：・・・・。
組合：かつて乗務員の交番月は年間の休日がわかっていた。やればできるのだから年間の休日の提示をせよ。

基準昇給額が逓減する賃金制度は勤労意欲をなくす！

組合：今年度から基準昇給額に差が出る。
会社：その通りである。
組合：数多くの社員が逓減していく。努力をしても昇進試験に受からなければ、どんどん逓減していく。昇進意欲の前に勤労意欲がなくなる。そのようなことだから、ＩＣカード不正使用の問題も起こるのだ。
会社：ＩＣカード不正使用問題は関係ない。逓減と主張するが基準昇給額は支給されるので逓減ではない。
組合：試験に落ち続ければ基準昇給額はどんどん下がる。
会社：試験に落ちても来年の昇進試験を受ければよい。４・５年で網羅できると考えている。
組合：試験に受からなければ逓減するような制度は勤労意欲をなくし、会社が疲弊する。
会社：制度を変更する考えはない。

以　上