

業務速報

2013年度賃金引き上げ、夏季手当第5回団体交渉 休日出勤解消、年休完全消化できる要員配置をせよ！ 伊勢運輸区に掲示板の設置を！

**1時間前出勤の強要反対！掲示物の一方的撤去をやめろ！
東京地区・三重地区に組合事務所を便宜供与すること！**

本部は3月8日、2013年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求についての第5回団体交渉を開催しました。今回の団体交渉は、休日出勤の早期解消、年休の完全消化、1時間前出勤の強要、サービス労働、掲示物の一方的撤去、組合掲示板と組合事務所の便宜供与について議論しました。

本部は、休日出勤の早期解消や年休の完全消化に向けて乗務員の養成をさらに増やすなどの対策を迫りました。また、さらに、出勤時間の1時間前出勤を強要している職場がある。遅れると「出勤遅延未遂」として追及され、社員が精神的に追い込まれている。退職や不幸な事態にならないために強要はやめること。乗務員職場における、乗務の準備時間が足りず早め出勤をしている準備時間を増やすこと。組合掲示物の一方的撤去はやめること。伊勢運輸区に組合掲示板が設置、東京地区、三重地区に組合事務所が便宜供与されていないのは不当労働行為であり直ちに便宜供与することを強く迫りました。

会社は、休日出勤は努力しているがゼロにはならない。「出勤遅延未遂」の定めはない。乗務のための準備に必要な時間は設定している。掲示物は基本協約の定めに基づいて適切に対応している。掲示板設置は労使慣行で5名以上となっている。組合事務所は場所を便宜供与できる場所がないとして、要求を受け入れようとしませんでした。本部は職場の組合員の立場に立って会社の不当性を追求してきました。

以下、議論の主な内容です。

休日出勤を早期に解消すること！

組合：会社は「次年度の要員計画は現在検討している段階」と回答しているが、現段階ではどうか。

会社：検討をしている段階であり、要員計画の時に説明をする。

組合：乗務員職場以外で休日出勤を行っている職場はあるのか。

会社：突発的なものを含めればどこの職場でもある。

組合：あらかじめ勤務発表の時に、休日勤務を指定される職場はあるのか。

会社：大阪の修繕車両所の操縦担当は一定の休日出勤がある。

組合：特休が消化できずに結果として特休を買い上げることになる職場があるのではないか。

会社：特休は年度内で入れている。特休に出勤しなければならない場合もあるが特休は付与している。

組合：12月31日時点で特休が多数日ある社員がいる。これは出面を確保するために特休の付与が後追いになっているからだ。

会社：特休は年度内で67日ないし68日付与するものである。

組合：協約に1ヶ月間に5日ないし6日の割合で付与となっている。協約を守ることに。

休日出勤を解消するための要員を確保すること！

組合：会社は「要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚、必要な休日勤務については適宜指定していく」と回答しているが、休日出勤を前提とした要員計画は認めることができない。休日出勤を無くするための要員計画を行うこと。

会社：削減していく方向に努力をしている。乗務員の養成はやっている。一朝一石にできるものではない。

組合：すでに休日出勤がはじまって何年も経っている。休日出勤が解消できていないのではないか。

会社：平成15年11月からであるが、努力はしてきている。

組合：今年度の乗務員の休日出勤は何泊になるのか。

会社：年度初に予定した新幹線では2泊、在来線ではばらつきはあるが、1～2泊程度に収まる。そろそろ到達点に達していると考えます。

組合：今後も休日出勤は続けていくのか。

会社：臨時列車が多いところに要員を合わせると非効率になる。要員をピークに合わせることはしない。

組合：休日出勤が発生しているのだからピーク時に合わせて人をつけるべきである。

会社は昨年の賃金引き上げ交渉で「ゼロにすることは困難である」と言っていたが、今後も休日出勤はなくなるというスタンスということか。

会社：ゼロにすることは困難である。

組合：一方的に社員の休日を出勤に指定することが問題だ。休日に出勤をするのだから、あらかじめ本人の了解を得ること。

会社：同意が必要であるとは考えていない。必要な休日出勤は行ってもらおう。

協約では休日に勤務を指定することはできると書いてある。

組合：休日は年120日であり、安全安定輸送をするために休養するための休日である。事前に本人の了解を得ること。休日出勤を前提とした要員計画は直ちに改め、休日出勤を解消すること。乗務員職場以外でも要員が不足しているから特休が消化できない現実がある。休日出勤を早期に解消すること。

20日間の年休が消化できる要員を配置すること！ 失効する年休は全てA単価で買い上げること！

組合：現在の社員一人あたりの年休取得数は何日か。

会社：年休は、24年度はまだ分からないが、23年度では一人17日程度取得されている。

組合：職場では相変わらず年休を取得しづらい現実がある。保存休暇が20日に達している人は、年休が失効してしまう場合がある。

会社：乗務員は申し込み日にこだわらなければ取得できている。申し込みが殺到するところはどうしても入らない。

組合：取得できない理由はそればかりではない。会社は「世間水準を上回る年休が取得されている」と言うが、現実には年休が失効する社員が多く存在する。休日出勤の問題同様、要員不足がこの問題を引き起こしている。年休を完全消化できる要員を配置すること。

会社：現在乗務員の養成をやっている。年休の消化は正常な業務の運営を妨げる場合は時季変更をしている。

組合：時季変更をしても年休が付与されない。時季変更というならば、次に年休を申し込んだら付与するべきだ。

会社：適切に時季変更権を取り扱っている。

組合：適切に行っているならば、年休が失効することはない。

会社：会社が時季を指定する必要はない。

組合：年休が事実失効している。年休の失効は良いことなのか悪いことなのか。

会社：・・・適切に取り扱っていく。

組合：失効の事実がある。良いのか悪いのか答えないことを確認する。このような実態の中、やむを得ず失効する年休はA単価で買い上げること。

会社：そのような考えはない。

組合：年休は有給休暇である。失効するのだからA単価で買い上げること。

年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに 連続して全てを付与すること！

組合：退職する場合に年休、保存休暇を完全消化できない場合がある。退職時には会社の責任で年休、保存休暇を全て付与すること。

会社：保存休暇は10日間の付与である。特段取扱いを変えるつもりはない。

組合：年休が付与されなかったのだから保存休暇となった。会社の責任で退職日の前日までに連続して全てを付与すること。

会社：決められた枠内で付与する。

組合：専任社員満了前でも同じ扱いか。

会社：専任社員満了前も定年退職時でも決められた枠内で使用することとなる。

組合：全ての年休・保存休暇を退職日前日までに付与すること。

1時間前、30分前に出勤の強要はやめろ！

組合：出勤時間の1時間前、30分前に出勤することを強要している職場がある。出勤時間の強要は直ちにやめること。

会社：強要しているものではない。

組合：「出勤遅延未遂」で時系列等報告書を書かされた社員がいる。

会社：「出勤遅延未遂」の定めはない。出勤時刻になったら就業できるようにしていなければならない。

組合：また、1時間前、30分前出勤に遅れたことをもって「出勤遅延未遂」としたり、管理者が恫喝することは絶対にやめること。出勤時刻は各社員の判断に任せること。

会社：出勤時刻前のぎりぎりになったことで注意指導することはある。出勤遅延はしてはいけない。社会人教育の一環で色々な取り組みをやっている。

組合：社員が不幸な事態になっていると聞いている。そのようなことがあってはいけない。優秀な社員も辞めている。出勤前に電話をしろという職場もある。早め出勤が強制ではないのか。

会社：社員が不幸な事態の事情は分からない。強要はしていない。受け止め方の問題だ。

組合：「出勤遅延未遂」で時系列等報告書を書かせたり、罵声を浴びさせることは指導の範疇を超えている。現場の管理者が相手を見て指導をしていない。出勤時間の1時間前、30分前に出勤の強要はやめること。

乗務員の準備時間を拡大すること！

組合：新幹線の乗務員職場では「出勤点呼」が所定の時刻よりも前に行われることが常態化している。これは準備時間が不足しているため、社員が乗務に遅れないよう乗務の準備を行わざる得ないためであり、サービス残業の強要である。このようなことを無くすため、準備時間を拡大すること。

会社：所定の時刻までに点呼はしてもらえばよい。
組合：それでは乗務に間に合わない場合もある。
会社：色々な状況をふまえて設定した時刻である。
組合：本当に設定した時間でできるのか。
会社：必要な時間は設定している。
組合：間に合わない場合はペナルティーがあるのか。
会社：異常時の場合や色々な場合がある一概には言えない。
組合：規程の訂正はどの時間で行うのか。
会社：労働時間内で行ってもらう。
組合：労働時間内でやっても時間内で収まらない。
会社：準備報告時間等で訂正されたい。
組合：ダイヤ改正や営業規則の変更など現場の状況を会社は分かっていない。
乗務までの準備時間の拡大と規程類の訂正の時間を設けること。

申し入れに対し速やかに団体交渉を開催すること！

組合：会社はこの間、「基本協約を妥結したのだから1年間は守ってもらう」として一方的に決めつけているが、妥結とは全て納得したからといって行うものではない。締結期間中であっても協約の解釈に問題があった場合は団体交渉を開催し議論するべきである。
会社：協約は法律が変わったり、大きく世の中の状況が変わらなければ、締結期間はそれに基づいて実施していくこととなる。
組合：団体交渉を開催しないことか。
会社：・・・・協約改訂時には議論しないことはない。
組合：開催しないことを確認する。

組合掲示板からの掲示物撤去はやめること！

組合：労働委員会で、会社が一方的に組合掲示物を撤去することが不当労働行為と認定されていることを知っているか。
会社：あったこと知っているが、基本協約の定めに則って行っている。
組合：掲示物撤去に関して、労働委員会は、「たとえ労使が合意した労働協約の中に、会社が掲示物を撤去できる旨が明文化され、会社が記載内容が事実と反する、あるいは信用を損なうと判断したとしても、すぐに掲示物を撤去できるとみることは適当ではない」という趣旨の判断をしている。これは合理的な理由が必要であり、撤去通告するからには、掲示の内容について、どこが事実でないのか説明がなされなければならない撤去理由の説明はしないのか。
会社：協約に基づいて行っている。
組合：それでは不当労働行為を今後も行おうということだ。

会社：協約に基づいて行っている。分会と職場には集団的労使関係はない。

組合：それならばなぜ、掲示板責任者ではないＪＲ東海労組合員に撤去通告をするのか。なぜＪＲ東海労組合員と特定できるのか。

会社：分かった人に声をかけている。

組合：以前会社は、職場の誰がどこの組合に所属しているのかは分からないと言った。どうしてＪＲ東海労の組合員だと分かったのか。

会社：記事物等に名前が掲載されていたことがあったのでＪＲ東海労組合員と分かった。所属が変わることはあるが、その時に所属していたため声をかけ、応じたからＪＲ東海労組合員と判断した。つぶさに誰がどの組合に所属しているかは把握しているわけではない。

組合：それは組合所属を知っているということだ。職場では「協約違反である」という一言で掲示物が撤去されている。組合掲示物の撤去は、正当な組合活動への介入であり、不当労働行為である。直ちにやめること。

全ての職場に組合掲示板を設置すること！

組合：掲示板の設置基準を５名としているが、いつから、どのようにこの基準が出来たのか。

会社：相当前から説明してきている。

組合：３名という時期もあった。

会社：この間５名と説明してきている。これは労使慣行である。

組合：１９９８年１９９９年頃は３名であった。

会社：３名から５名になったことは把握していないので分からない。

組合：「労使慣行」であれば「全ての職場に組合掲示板を設置する」と変更すればよい。

会社：変更するつもりはない。

組合：会社は「５名以上の場合には組合員間の情報伝達が難しくなると考え５名とした」と言っていたが、組合掲示板は組合員間の情報伝達だけでなく、他労組組合員に情報を伝える場でもある。

会社：掲示板は連絡等を伝達する手段である。

組合：伝達手段だけではない。現在、三重地区にＪＲ東海労の組合掲示板が１ヶ所も設置されていない。三重地区という交渉単位に掲示板が無いということはＪＲ東海労の交渉に関する情報が他労組組合員に伝わらないということである。このような異常な事態を解消するため、組合掲示板を設置すること。

会社：あくまでも５名である。他労組にも同じ対応をしている。

組合：紀伊長島駅には掲示板があった。乗務員の配置がなくなり、伊勢運輸区に転勤となった。会社の都合で転勤させたのだから、伊勢運輸区に掲示板を設置すること。

会社：5名を切っても掲示板は撤去していない。組合員に増減があるため非効率であるから設置したままとしている。伊勢運輸区は違う。

組合：5名という基準は協約にも明記されていない。設置しないことは不当労働行為である。J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

直ちに組合事務所を便宜供与すること！

組合：会社は昨年の協約改訂交渉で「現在、東京地区及び三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与する場所はない」と回答していたが、今春闘の回答では「今後組合事務所として、使用可能な場所が発生した場合には、当該場所の便宜供与の可否等について会社が適切に検討する」とプラスした。これはどういうことか。

会社：今までと考えに変わりはない。場所があれば貸す。

組合：会社が適切に検討すると言うことは、場所があっても貸さない場合もあるということか。

会社：適切な場所があれば貸す。例えば短期間しか貸せないような場所を貸すようなことにならないよう、適切に検討すると言うことだ。

組合：会社は相変わらず「便宜供与できる場所はない」と回答しているが、便宜供与する努力が全く見えてこない。具体的に便宜供与に向けた調査結果を明らかにすること。

会社：東京地区はただでさえ限られた土地の中である。財産を管理している部署に聞いている。

組合：すでに事務所がなくなって15～16年となる。最近は聞いているのか。

会社：聞いて探しているが場所がない。

組合：あまりにも長い期間である。品川ビルを建てるスペースがあるのだからその時になぜ場所を確保しなかったのか。

会社：少ないスペースであり、地区の中でも業務機関で取り合っている。

組合：他労組に便宜供与していながら、J R 東海労に便宜供与しないことは不当労働行為である。直ちに組合事務所を便宜供与すること。

組合：回答指定日を3月11日の本日で要求しているが、回答はしないのか。

会社：回答日は会社が適切に設定する。

以 上

3月14日11時に第6回団体交渉を開催し、会社からの回答があります。