

業 務 速 報

NO. 923

2014. 9. 4

J R 東海労働組合

発行 淵上 利和

編集 本橋 浩司

2014年度協約・協定改訂第4回団体交渉 不当労働行為をやめ、謝罪せよ！

協約解釈の認識の違いは団交で議論せよ！

管理者のパワハラ行為はやめろ！

客室添乗等の監視行為はやめろ！

一方的休日出勤を解消できる要員を配置せよ！

本部は9月1日、2014年度協約・協定改訂第4回団体交渉を開催しました。今回は「Ⅰ．労使関係について」の9（2）～12、「Ⅱ．労働条件について」の「1．労務管理について」と「2．勤務関係について」の（1）休日出勤関係について議論しました。

主な議論内容は以下の通りです。

ボーナスカット理由は秘密ではない！

組合：会社は回答で「苦情処理会議および簡易苦情処理会議が、原則として非公開とされ委員や関係者は、その処理によって知り得た秘密を漏らしてはならないということは、基本協約に明確に定められている。苦情処理会議や簡易苦情処理会議を通じて知り得た秘密を公開する行為は、明確に協約に違反している。」としているが、認識がまったく異なる。

J R 東海労は、苦情処理会議の内容を組合員に伝えた際に組合員から「こんな理不尽な理由でカットされたのか」「情報化して知らせるべきだ」という声があった場合、組合員に了解を得た上で情報類を掲示しているのであり、情報等で公開することは何ら問題ないと考える。こうした正当な組合活動に対して、一方的に会社の認識だけを押しつけ、労働組合活動に介入することは不当労働行為である。

会社：本人が公開してもいいと言っているから公開しても良いというものではない。基本協約第291条で苦情処理会議の非公開、第292条で苦情処理会議で知り得た秘密の厳守について定めている通り協約に違反する。

組合：昨年の協約改訂交渉で会社は「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項だ。それを公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることにもなるので、非公開としている」と発言しているが、職場でそのような事実があるのか。

会社：静岡と関西で管理者が皮肉を言われたり、管理者が社員に対する注意指導を内心ためらったとあったと聞いている。

組合：正当な注意指導ではないからためらうのだ。

会社：正当な指導であってもためらった。

組合：昨年の交渉時は事実を明らかにしなかった。

会社：昨年は具体的事例を把握していなかった。

組合：組合は職場に軋轢は生じていないという認識だ。

会社：軋轢が生じている。

組合：ボーナスカットの理由は知り得た秘密になるのか。

会社：苦情処理会議で議論すればそれは秘密である。

組合：苦情処理会議の内容を情報化すれば会社は掲示撤去するが、同じ内容で労働委員会や労働審判で明らかになった内容の掲示は撤去しない。同じ内容で扱いが違う。会社は都合のいいように協約を解釈しているだけだ。

会社：協約で苦情処理会議で知り得た秘密を漏らしてはならないとなっている。協約に則った扱いだ。協約には労働委員会の内容の掲示を撤去するとはなっていない。組合の要求は労働委員会の内容の掲示も撤去すべきという要求なのか。

組合：まったく逆だ。苦情処理会議の内容の掲示を撤去するなということだ。

会社：今ある苦情処理会議の定めを変える必要はない。

組合：会社は「減率適用事項は会社の専決事項であり公開されては困る」と言っていたが、労働審判で明らかにされたボーナスカット理由について情報化しても、会社はＪＲ東海労に抗議していない。このことから苦情処理会議であきらかにされたボーナスカット理由を情報等で公開することは何ら問題がない。会社のやっていることは正当な労働組合活動への介入で有り、不当労働行為だ。

通知書の文言変更は協約の解釈変更だ！

組合：会社は回答で苦情処理会議の通知書について「協約に則り、適切に対応している」としているが、会社が通知書の文言について変更するということは、協約の解釈を変えたということである。これは団体交渉で議論すべきものである。

会社：解釈を変えたということではない。基本協約第293条は「会議は処理の結果について、文書をもって申告者および会社に通知しなければならない」となっており、文字通り、解釈の余地はない。通知書を発行できる

かどうかの実務的問題である。協約の改訂に関する事項ではないので団交は開催しなかった。

組合：再三再四「2行」を取れと組合は主張してきた。会社が取ったということは解釈を変えたということだ。

会社：通知書を発行できない状況は良くないと考え、「対立」を明らかにしておけば結果は自明であるので現実的打開策として貴側に示した。「2行」は必要との認識は変わらない。地方で議論してもどうにもならないので本部・本社で整理させてもらった。地方で取り扱いが違うのは良くない。必要な指導はする。

組合：通知書の発行に関わる議論は各苦情処理会議で議論されるべきものであり、本部・本社間でまとめて議論するものではない。これこそ協約違反といえる行為である。

地方苦情処理で解決しない場合は上移せよ！

組合：苦情処理会議での解決とは、苦情の原因が撤回されること、もしくは本人が納得することだ。会社は苦情処理会議の中で「本人の記憶を喚起させるためのもの。それで本人が認識すれば役割を果たしている」と発言したが、まったく認識が異なる。以上の認識から、JR東海労は苦情処理会議で解決できなかった苦情は、上移して中央苦情処理会議で審議することが当然と考える。

会社：会社の考える「解決」とは、会議の結果、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈が覆るということ。会議の結果覆らないのもまた解決の一形態である。解決できないからといって地方会議が中央会議に上移してしまえば申告者の異議申し立ての権利を奪うことになる。

組合：組合側は苦情申告した組合員から事情を聞いて会議に臨んでいる。地方会議で解決できなかった苦情は中央会議に上移するように協約を改訂すること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。

会社は不当労働行為を真摯に反省せよ！

組合：掲示物不当撤去など会社の不当労働行為はやむことがない。「これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない」という回答を撤回し謝罪すること。

会社：そのようなつもりはない。

組合：最高裁で認定されたこれまでの8件の不当労働行為を会社が反省しているとは思えない。社長名での謝罪文にもかかわらず手交は会社側窓口幹事だった。

会社：社長が手交せよという命令ではなかった。命令に則って履行している。
組合：8月26日、大労委でまたもや会社の不当労働行為が認定された。命令通り謝罪文を手交すること。
会社：会社として中労委に再審査を申し立てている。
組合：再審査の申し立てがあつた場合でもその効力は停止されないので履行しなければならないという、中労委が発出した「初審命令の履行状況について」という文書を知らないのか。
会社：詳細は承知していない。
組合：なぜ命令を履行しないのか。
会社：個別の事案なので議論しない。適切に対応している。
組合：反省していない証左だ。大労委命令を直ちに履行すること。

会社施設一時利用に参加者の報告義務はない！

組合：組合からの会社施設の一時利用については万難を排し許可すること。
会社：万難を排し貸すということはありません。業務を勘案して判断している。
組合：会議室等の空いている日を明らかにすること。
会社：そのようなつもりはない。業務上、何が起きるかわからない。
組合：一時利用申請時に参加者の氏名を記入させる現場がある。
会社：個別の事象は承知していないがあるとすればセキュリティの問題であろうから特段問題はない。
組合：協約では参加者の氏名を明らかにせよとはなっていない。
会社：協約第226条で「人数等」となっておりその範囲である。箇所長がセキュリティ上必要と判断するケースはある。
組合：組合活動への介入である。参加者氏名の記入をやめること。

東京・三重地区に組合事務所を便宜供与せよ！

組合：地区ごとの便宜供与数に基準はあるのか。
会社：特段決まりはない。申し込みの都度判断する。
組合：東京地区にもう一カ所の供与は可能か。
会社：場所があるかなど条件が整えば不可能ではない。
組合：三重地区は業務執行体制の見直しで、会社施設に空きができたのではないか。
会社：執務スペースに余裕ができたが便宜供与できるようなスペースはないと聞いている。
組合：会社が責任を持って便宜供与すること。

管理者によるパワハラをやめろ！

組合：会社は回答で「パワーハラスメントについては、厚生労働省がそのガイドラインを整理したところである。その態様には様々なものがあると思われる。各事象については、職場でのコミュニケーションを基本に、まずは個別に適切に対応していくものであると考えている」としているが、会社はメンタルヘルス不調による休職者が増加しているという認識はあるか。

会社：メンタルヘルス不調により休職されている方がいることは認識している。

組合：職場でのパワーハラスメントは管理者によるものが多いと認識する。会社の見解を明らかにすること。

会社：厚労省のガイドラインによれば、「パワハラは職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にする行為」とされている。これからすると、パワハラは管理者によるものになると考えるのが自然となるが、何かあるのか。

組合：職場では社員を怒鳴りつける管理者がいるではないか。これはパワハラである。

会社：大きな声で指導することはあることだ。これが一概に問題があるとは考えていない。

組合：大きな声で指導することはパワハラである。受ける社員の側が怒鳴られたと感じれば、それはパワハラである。

会社：そのようには考えない。厚労省の提言でも受けとめる側がパワハラと感じた場合をパワハラとはしていない。そもそも、厚労省ではパワハラについて提言として出しているだけである。

組合：それではパワハラに対する会社の対策が後手後手になるではないか。

会社：パワハラに該当する可能性のある行為は行わないように指導はしている。

組合：それが会社のパワハラ対策か。過去にはパワハラによって不幸にも自殺された方や、退職された方がいる。不幸な事態にならないよう管理者を指導すること。

「早め出勤」を強制するな！

組合：社員に対して「早め出勤防止対策」として社員をグループ化し、それぞれの目標を立てさせ、それが守れないと出勤遅延したわけでもないのに追及されるという事態が発生している。これは社員が自発的に行っているように見せかけながら、会社が「早め出勤」を強制していることに他ならない。

会社：会社としては社員に対して早めに出勤することを「声かけ」している。

これは指導の一環である

組合：会社回答は「どの時間に出社するのは本人の意思である」となっている。目標を守れなかったからといって追及、指導することはやめること。

会社：目標を守れなかったことについて、会社は処分などは行っていない。

組合：当然である。問題なのは出勤遅延したわけでもないのに追及されることである。これでは「早め出勤」を強制されていると社員は受け止める。このように社員を締め付けるのはやめること。

私生活に踏み込んだ事情聴取をやめろ！

組合：出勤遅延が発生した際の事情聴取では、通勤事情などにとどまらず前日生活内容まで追及されている実態がある。これはまさに厚生労働省がパワーハラスメントの定義したこと「個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）」そのものである。社員に対し私生活に踏み込んだ事情聴取は絶対に行わないこと。

会社：出勤遅延の状況を会社として確認するために必要と認めれば、そのような事情聴取も行う。過度に私生活に立ち入ることとは考えていない。

組合：飲食内容や誰と飲食したかというようなことまで追及しているではないか。

会社：出勤遅延があった場合に、会社としてその対策を考えるために必要な範囲で行っている。

組合：前日の生活内容まで踏み込んで事情聴取することは、私的なことに過度に立ち入ることと言わざるを得ない。このような事情聴取をやめること。

スーツ通勤の強要をやめろ！

組合：スーツ通勤を強制している職場があるが、そのようなことはやめること。

会社：会社はスーツ通勤を推奨しているが、スーツ通勤をしないからという理由で処分は行っていない。

組合：処分はなくとも、会社が執拗にスーツ通勤を求めることは問題である。どのような服装で通勤しても何ら問題はない。

会社：規程等で定めてはいないが、J R東海の社員としてふさわしい服装で通勤してもらいたい。

組合：会社から求められれば社員は強要されていると感じるのである。通勤時の服装にまで介入するのはやめること。

「復帰教育」の見極め試験を正しく行え！

組合：乗務員職場を中心に懲罰的な日勤が行われている。このようなことはやめること。

- 会社：懲罰的な日勤ということはない。必要な教育を行っているだけである。
- 組合：回答では乗務員職場に関する事柄しか回答されていないが、要求には車両所における復帰教育に関するものについて回答しないのか。
- 会社：車両所における復帰教育についても同趣旨である。
- 組合：新幹線の車両所で行われている「復帰教育」について会社は見極め試験を行うが、組合への説明では7割以上の正解率で合格とされている。しかし現実には「100点を取らなければだめだ」として繰り返し試験が行われている。これは組合への説明事項から大きく逸脱するものである。
- 会社：個別の事象については本社では把握していないのでコメントできないので、地方で議論していただきたい。
- 組合：復帰教育の取り扱いとしては間違ったものである。このようなことは本社として現場を指導し、是正すること。
- 会社：試験としては7割以上の正解率で合格となっても、残りの3割も覚えてもらいたいのですべて正解になるまで行うことはあり得ることだと考える。
- 組合：復帰教育は組合への説明に則り行うこと。同時に本社として事実を把握して地方、現場を指導すること。
また、些細なことでも本人が再教育や復帰教育になるのではないかと思うことが問題なのである。
- 会社：些細なこときっかけに大きな事故になることもある。会社として必要な教育は行っていく。
- 組合：何かあれば教育されるのではないかと思いながら勤務することが問題あり、こうしたことが大きな事故につながるのである。直ちに再教育、復帰教育をやめること。

試問は安全・安定輸送を阻害する！ 直ちに中止せよ！

- 組合：乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、運転に対する注意力が散漫になり、事故を誘発する要因にもなり安全・安定輸送の阻害となる。また、車両所においても点呼時や作業中に試問が行われているが、これらは作業を行う社員へのプレッシャーとなり安全・安定輸送を阻害するものである。従って、試問を直ちに中止すること。
- 会社：試問は業務上の必要性に基づき実施しているので中止する考えはない。
- 組合：これから乗務または作業に就こうという時に、組合員は「応えられなかったらどうしよう」などと考えてしまうのである。安全上問題である。直ちに試問を中止すること。

特定の組合員への添乗をやめろ！

- 組合：特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。
- 会社：必要な指導添乗は行う。事故を起こした方は基本動作ができていないからである。実態を把握するためにも指導添乗は必要である。
- 組合：会社は過去に事故を起こしたとして、特定の組合員の乗務する列車に添乗している。添乗の回数が多ければ、緊張から注意指導される回数も多くなる。不公平だ。
- 会社：人によって添乗回数の差は出るかもしれないが指導添乗は必要である。
- 組合：特定の組合員に添乗を繰り返すことは、恣意的に指摘事項を積み上げ、ボーナスカットを合法的に行うためのものとししか考えられない。直ちにやめること。

隠れて作業を監視するな！

- 組合：社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であるのでやめること。また検修作業でも管理者が監視している。このようなことはやめること。
- 会社：会社として基本動作ができていのかどうか確認するため必要である。
- 組合：組合員は基本動作をきちんと行っている。裏面添乗等の作業監視は組合員に不安、不信を抱かせ、事故の誘発につながるのでやめること。

責任ばかり重くなるゴールデンハンマー！ 作業に見合った職名・賃金を！

- 組合：車両所において、車両係の経験が3年の社員に対して車両技術系の業務（B担当）を担当させている。新幹線車両の安全確保のためには十分な教育機関と経験が欠かせないものであり、このような運用は単にマニュアル通りに動けば良いという極めて危険な発想で安全上重大な問題がある。
- 会社：職名と作業内容は必ずしも一致するものではない。いわゆるゴールデンハンマーは、確実に作業できるということを確認しながら指定しているので何ら問題はない。
- 組合：検修作業は経験を積むことで多くのことを学ぶ。マニュアルだけではこうしたことは伝わらない。
- 会社：会社として十分に確認しながら就かせている。問題はない。
- 組合：ゴールデンハンマーに指定された社員は、責任ばかりが課せられ賃金は増えないと不満を募らせている。仕事の内容に見合った賃金とするべく、

車両技術係への昇格を行うこと。

会社：会社として努力に報いる制度はある。的確に報いていく考えである。

組合：ＪＲ東海労としては、会社が経験の少ない中で責任ある作業を任せることは問題だと考えるが、それでもなお、会社が問題ないとするならば、それに見合った賃金を支給せよということである。会社主張とは対立である。

2016年から祝日「山の日」施工！ しかし会社は年間休日を増やさず！

組合：「山の日」が制定され、2016年より８月11日が祝日となる。会社として年間休日を増やすなどの考えがあるのか明らかにすること。

会社：「山の日」が制定されたことは承知しているが、現行の年間休日120日に１日プラスする考えはない。

組合：ＪＲ東海労は祝日が増えたのだから年間休日も121日とするべきと考える。今後申し入れ等を行うので議論すること。

一方的な休日出勤を直ちに解消せよ！

組合：会社は回答で「昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない」としているが、なぜ明らかにしないのか。

会社：会社が責任を持って管理・把握しているので明らかにする必要はない。

組合：会社は昨年度の休日出勤について、新幹線、在来線共に１～２泊程度としていたが、実績はどうだったか。

会社：想定範囲で推移した。

組合：１～２泊程度では収まらなかった職場があるのではないか。

会社：名古屋運輸区では車掌の休日勤務が想定より多くあったが、現在は要員需給が改善されていると聞いている。

組合：４月に開催した要員計画の業務委員会では、三重地区の乗務員職場でも、退職や病欠などで予定を上回る休日出勤があったと説明されたが、現在は改善されたのか。

会社：現在は要員需給が改善されていると聞いている。

組合：乗務員職場以外で休日出勤が恒常的に発生している職場はあるのか。

会社：恒常的に休日勤務が発生している職場は他にはない。

組合：会社は要員計画の業務委員会で「大阪修繕車両所の操縦班で若干の若干の休日勤務が発生している」とし、「これについては削減しなくてはならないと認識しているので、計画的に構内操縦者をつくっていく」と説明したが解消されたのか。

会社：昨年と比べると少なくなっているが、操縦班で若干の休日勤務は発生している。会社としては免許の取得や、操縦作業と検修作業の両方を行う

多能工化を行い改善していく。

組合：平成26年度要員計画の説明で、休日出勤は在来線で1～2泊程度、新幹線では3泊になると説明された。会社は「ゼロになることはない。削減をしていく」といつていたが、今年度は増加している。言っていることとまったく違うではないか。J R東海労の要求は休日出勤を解消することである。

会社：鉄道業には業務の波動がある。会社は要員をピークに合わせることは非効率であるので行わない。休日勤務をゼロにすることは困難であるが、休日勤務の削減を図っていく。

組合：このような事態は、要員不足から生み出されていると考える。J R東海労はピーク時に合わせた要員を配置することを求める。

会社：そのような考えはない。

組合：これでは永遠に休日出勤が解消しないではないか。休日出勤の解消を目指し、数年後を見越して新規採用者を増やして今よりも多くの乗務員養成を行うべきである。

会社：養成数は以前より増やしている。しかしそれでもなお必要な休日勤務は発生する。

組合：養成数が足りないのだ。また、休日出勤は本人の承諾を得てから指定すること。

会社：その必要はない。

組合：補任の承諾を得るべきだ。また、専任社員に休日出勤を指定しているのか。

会社：専任社員は社員と同様の意欲、能力を有するものとしているので指定することはある。

組合：専任社員の年齢、体力を考慮し、専任社員には休日出勤を指定しないこと。

会社：そのような考えはない。

組合：高齢者に冷たい対応である。J R東海労は一方的な休日出勤の解消を強く求める。

以 上

次回第5回団体交渉は9月4日13:00から開催し、
労働条件について議論します。