

業 務 速 報

NO. 924

2014. 9. 6

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5回団体交渉 年休失効は要員不足が原因だ！

**新幹線の285キロ運転で労働密度を高めるな！
乗務員行路の拘束時間を24時間以内とせよ！
交番検査車両所の休日を土・日・祝日とせよ！
体操は行わなくても問題ない！ならば強要するな！
努力しても報われない新人事賃金制度を改めよ！**

本部は9月4日、2014年度協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。今回は「Ⅱ. 労働条件について」のうち、「2. 勤務関係について」の（2）年休関係～（18）交番検査車両所の休日関係と、「3. 賃金関係について」の（1）定期昇給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。

年休を完全消化できる要員を配置せよ！

組合：会社は回答で「昨年度における社員一人あたりの年休取得数は、現業一般社員で概ね17日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない」とした。年休を失効した社員数を明らかにできないのか。

会社：明らかにする必要がないと考える。

組合：年休が失効した社員がいることを承知しているのか。

会社：そのような方もいると思う。

組合：社員から申請のあった年休はすべて付与すべきである。しかし職場では年休を申し込んでも取得できない現実がある。これは会社が適正な要員を配置していないからである。

会社は平成26年3月のダイヤ改正時の基準要員を東京第一運輸所で355人、東京第二運輸所で381人としているが、組合の調査では、この基準人員を満たしていないことが判明している。こうしたことから会社が適正な要員を配置していないことは明らかである。

会社：個別の職場のことについては議論しないが、新幹線の運輸所では臨時列

車が多い場合に要員が不足することがあるが、年間で見れば一定程度の要員を確保している。

組合：会社として要員が不足しているのを承知しているということか。

会社：あくまで基準人員は目安である。一概に不足しているとはいえない。

組合：要員が不足しているということではないか。

会社：鉄道業には業務の波動がある。また年休を申し込む側にも波動がある。年休が入らず時季変更となることもあるが、それだけで要員不足とはいえない。

組合：会社は「年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使している」というが、要員不足が常態化している現実、会社自らが「事業の正常な運営を妨げる場合」生み出しているのではないか。

会社：業務には繁閑があり、年休の申し込みにも波動がある。会社だけが「会社は事業の正常な運営を妨げる場合」生み出しているとはいえない。

組合：業務の繁閑などはあるにせよ、「事業の正常な運営を妨げる場合」になるほど業務量を増やしたのは会社の責任である。年休が1人も入らない日があるということは明らかに要員不足である。

会社：会社はピーク時に合わせて要員を配置する考えはない。

組合：要員不足による年休問題の判例を知っているか。平成10年3月16日に名古屋高裁金沢支部が判決を下した「ジェイアール西日本バス事件」では、「慢性的な人手不足は、事業の正常な運営を妨げる場合に当たらない」「代替要員確保の配慮を尽くさない場合の時季変更権は認められない」としている。他にも昭和62年9月22日には、最高裁判所が「時季変更権の行使要件は「事業の正常な運営を妨げる場合」であり、単に業務多忙という理由では行使はできない。代替勤務者の確保や勤務割を変更するなどの努力せずして時季変更権の行使は許されない」とする判決を下している。

現在の職場でもこのような状況にある。これでは「時季変更権は適切に行使している」とはいえないはずだ。

会社：そのようなケースがあったことは承知しているが、会社として判例に照らし合わせ、取り扱いには問題がないと認識している。

組合：「慢性的な人手不足」とは今の職場のことではないか。

会社：平均では概ね17日の年休がとれている。これは「慢性的な人手不足」にはあたらない。

組合：「17日」は平均である。年休が取れない職場もあることを認識するべきだ。

会社：会社としてもばらつきがないように配置していく。鉄道業の特性による制約はある。

組合：鉄道業の特性による制約は理解する。しかし、東京の運輸所では、あま

りにも年休が入らないし、失効する方も多くいる。大阪との差があるのではないか。

会社：そのようなことはない。臨時列車は5所で適切に配分している。

組合：年休を失効する社員が多くいることを承知しているならば、そうならないための配慮を行うべきだ。時季変更となる時は年休の入る時季を指定するべきだ。

会社：時季変更権は会社にあるが、時季指定は労働者側が行うものだ。

組合：そうであれば、現場において年休が入りそうな日を社員に伝えることなどの配慮を行うべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：全くの対立を確認する。失効した年休は「D単価」で買い上げること。

会社：そのような考えはない。

組合：会社の責任で失効した年休である。買い上げるべきだ。

組合：定年で退職する場合の保存休暇は、現行協約では10日しか付与されない。また専任社員が契約満了で退職する場合は5日となっている。退職する場合は理由に関係なくすべての年休、保存休暇を付与すること。

会社：昨年の協約改訂交渉でも、専任社員の契約満了で退職される方には保存休暇を使えるように拡大してきているが、今のところこれ以上の拡大は考えていない。

組合：保存休暇は失効した年休の積み重ねである。退職時には理由を問わず、自己都合退職であっても、年休、保存休暇すべてを退職前に付与すること。

新幹線の285キロ運転で労働密度が高まる！ 基準労働時間の見直しを！

組合：来年3月より、東海道新幹線で285キロ運転が行われ、東京～新大阪間で2～3分の時間短縮になるとされている。この2～3分の短縮が乗務員勤務や要員に与える影響はあるのか。

会社：行路を作成する前提条件が変わることになるが、具体的な行路は分からない。今後検証しながら進める。乗務割交番作成規程をさわる考えはない。

組合：1列車あたり2～3分の時間短縮といえどもつもり重なれば大きなものになる。また、短縮された分は労働密度が高くなるということだ。こうしたことについて会社はどう考えるのか。

会社：労働時間は短くなるが、密度が高まるとは考えない。

組合：東京～新大阪で同じ仕事を行いながらも時間が短縮されるということは労働密度が高まるということだ。

会社：会社は労働時間で見ているので密度が高まるとは考えない。

組合：短縮となった分が積み重なれば、会社はその時間で他の列車に乗務させ

ることも考えるのではないか。

会社：それはあり得ることだ。

組合：労働密度が高まるということではないか。

会社：短縮になった時間は労働していないということだ。

組合：それは認識がまったく異なる。密度が高まるのであるから基準労働時間を現行の7時間から6時間50分にする事等を考えても良いのではないか。

会社：そのような考えはない。

組合：285キロ運転による時間短縮は労働密度が高まる。会社との認識には対立を確認する。

在来線の乗務員行路を余裕のある行路とせよ！

組合：安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持った確認作業ができるようにすること。回答では「業務に必要な労働時間は措置している」というが、組合員からすれば、A T S－P Tの取り扱いなどが増えて時間が足りないという実感である。

会社：個別の作業を見て決めている。問題があるとは考えていない。

組合：気持ちに余裕がない中で作業は、作業ミスや労災が発生する原因になる。また、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直すこと。

会社：会社としては適切に措置しているので問題ないと考える。

組合：会社は問題ないと考えても、組合員からは問題だと声が上がっている。見直しを行うこと。

乗務員の拘束時間を24時間以内とせよ！

組合：乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。回答では「拘束時間の制限を設けることは考えていない」というが、これでは在宅休養時間が十分にとれない。拘束時間が長くなることで疲労が増し安全上も問題がある。

会社：拘束時間の短縮していくも大切なこととは思いますが、規定上の制約はないので、24時間以内に納めなくてはいけないという考えはない。在宅休養時間については乗務割交番作成規程で定めがあるので、拘束時間に制限を設けないといいつつも無限ということではない。

組合：会社として24時間以上の拘束時間の行路を減らしているという考えはないのか。

会社：増やすという思いはない。減らしていきたいとは考えるが、一概には言えない。

組合：J R 東海労は拘束時間が24時間以上の行路は安全上も健康上も問題がある
と考えるので、直ちに24時間以内にすることを求める。

予備勤務者も前月10日に休日発表せよ！

組合：新幹線鉄事の運輸職場を中心に、乗務員の予備月の勤務は、前月の25日
に休日のみ発表されるため、生活の予定が立てられない。予備者も交番
者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。また年休付与者も発表
すること。

会社：予備勤務者は前月に勤務の特定しないので難しいと考える。

組合：できない理由は何か。予備勤務とはいえ、これでは生活設計が立たない
ではないか。

会社：新幹線ではお客様のニーズに柔軟に対応しているため難しい。

組合：臨時列車の運転があるということか。

会社：そうである。

組合：臨時列車は、一部の列車を除き四半期ごとに運転する列車が予め分かる
のではないか。

会社：追加の臨時列車があるので簡単ではない。

組合：分かるところだけせも、予備月の休日予定は交番者と同じく10日に発表
すること。

会社：10日に休日を発表しても変更となる可能性が大きい。

組合：今後改善する考えはないのか。

会社：現時点では取り扱いを変える考えはない。

組合：対立を確認する。

予備勤務者の在宅休養時間を確保せよ！

組合：予備月の勤務において、交番作成基準の在宅休養時間が確保されていな
い事象が多く発生している。予備月の勤務作成も、乗務割交番作成規程
に準じて作成することは、体調管理の面からしても安全確立のために至
極当然のことである。回答では「在宅休養時間に関する規定は、乗務割
交番作成上での定めであり、予備勤務者について適用となるものではな
いが、できるだけ配慮はしていく考えである」としているが、「配慮し
ている」という実感がない。

会社：極力配慮していくが、結果として改善しているかどうかは難しいところ
がある。

組合：「在宅休養時間に関する規定」が適用にならないということで、在宅休
養時間が確保されないことはあってはならない。安全を確保するためにも、
予備勤務者においても乗務割交番作成規程等に則った勤務とすること。

訓練の待ち時間を1時間以内とし 前訓練をやめること！

組合：訓練の待ち時間は1時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練をやめること。長時間にわたる勤務が多い中での前訓練は、社員の疲労がより蓄積することになる。安全上問題があるのでこのようなことは直ちにやめること。

会社：退出時間がそれぞれ違うので待ち時間を1時間以内とすることは難しい。前訓練は問題であるとは考えていない。効率的に訓練を行うためには必要である。

組合：効率的に訓練を行うためということか。

会社：待つのは仕方ないことだと考える。前訓練については今後も行っていく。

組合：待ち時間はせめて1時間以内とすること。訓練は効率ばかりを考えないで社員の疲労度等も考えるべきだ。対立を確認する。

更衣時間を労働時間とせよ！

組合：制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること。回答では「当社における更衣時間の取り扱いについては慎重に検討すべきであり、直ちに労働時間とすることは考えていない」というが、どのような検討をしているのか。

会社：会社として引き続き検討しているということである。具体的には世の中の企業の動向、貴側の主張が妥当かどうかを検討しているが、検討の結果、更衣時間を労働時間とする考えはない。

組合：J R 他社においては関連会社を含めて、更衣時間を労働時間としている会社もある。回答では「極一部の企業をのぞき他企業では全く動きがない」としているが、会社の認識は間違いである。J R 東海が率先して動きをつくり出せば良いではないか。制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：更衣時間は労働時間とすべきである。対立を確認する。

体操は行わなくても問題ない！ならば強要するな！

組合：出勤点呼前に体操を行うことを強要している職場がある。出勤点呼前は労働時間ではない。会社の指示で体操を強要することを直ちにやめ、体操が必要ならば労働時間内に行うこと。

会社：体操の懲罰はするが、強要はしていない。

組合：管理者から「体操するように」と「懲罰」された場合、社員は強要され

ていると受け止め、体操をしないとペナルティがあるのではと感じるのである。このような「懲憑」を直ちにやめること。また会社は、昨年の協約改訂交渉で「体操は行わなくても何ら問題はない」と回答していたが、この考えは変わらないということか。

会社：会社は体操を義務づけるとは考えていないが、健康管理という観点で体操は是非行ってほしいと考える。これは強要ではなく、また業務として指示するものでもない。

組合：体操を行わなくとも何ら問題ないことを確認する。会社が行っている体操の「懲憑」は、体操の「強要」と受け止める場合があるので直ちにやめること。

休憩場所への移動時間を労働時間とせよ！

組合：作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動のための時間として5分程度を労働時間とすること。

会社：移動時間は労働していないので労働時間とする考えはない。

組合：作業場所から休憩場所へ移動する時間が休憩時間に食い込み、所定の休憩時間がとれない状態にある。移動時間は労働する場への時間であり労働時間と考えるべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：認識が異なる。対立を確認する。

駅の勉強・訓練会を休日に指定するな！

組合：駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、休日に指定することは社員の休日が減少することになる。勉強会・訓練会は日勤とすること。要員が不足しているならば、必要な要員を配置し解消すること。また、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

会社：駅の勉強会、訓練会を日勤で行うことは効率的な面から考えていない。社員によっては休日に勉強会、訓練会となることはあり得ることだ。

組合：勉強会、訓練会は会社として必要だから行っているのではないか。日勤で行うことはできないのか。

会社：会社として必要と考えるが、すべて日勤で行うことは難しい。

組合：休日はあくまで休日であり、社員の体を休めるためのものである。駅の勉強会、訓練会を休日に指定することを直ちにやめること。また、勉強会・訓練会が他駅等で行われる場合は、移動に要する時間を労働時間とすること。

会社：この場合は移動時間を労働時間としてカウントしていない。乗務員の場合は行路として労働時間に行っている場合もあるが、基本的に移動時間は労働時間とは考えていない。

組合：自駅から他駅の会場まで、制服に着替えて教材等も持参して向かうのであるから労働時間とするべきである。

駅の泊まり勤務を2名以上とせよ！

組合：セキュリティ確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。回答では「駅の体制については乗車人員や取り扱い収入を総合的に勘案しつつ決定している」というが、社員への暴力行為が多発している状況下では、社員の安全を第一に考えるべきである。会社の回答は社員の安全を全く考えていないと考える。

会社：社員へのセキュリティを考えていないわけではない。警備会社との契約、防犯カメラの設置を行ってきている。

組合：警備員については、社員が乗客等とトラブルに遭遇しても近くに立っているだけで制止などは行ってくれないという声が組合員から上がっている。

会社：具体的には分からないが、社員に対して暴力があった場合など危険がある場合は制止するなど行っているはずである。

組合：暴力に至らなくとも警備員が介入するなどの対策を行うべきではないか。

会社：ケースバイケースではないかと考えるが、今後問題点があった際は会社に伝えてほしい。

組合：地方の駅では駅舎にシャッターの無い駅も存在する。深夜でも人が出入りできる構造では、異常時に1人の社員では何の対応もできない場合がある。

会社：地方の設備に関することは地方で議論したいと考える。要員については会社が必要と考えれば配置していく。

組合：駅の泊まり勤務は2名以上の体制とするべきである。

多忙な遺失物業務！要員を増配置せよ！

組合：駅において遺失物業務が増加している。特に東京駅のようなターミナル駅では遺失物も多く、担当社員の苦労は計り知れないものがある。また、このため超過勤務が日常的に発生しているので解消のために遺失物担当の要員を増員すること。

会社：直接的には新幹線鉄事の対応となるが実態を見ながら適切に対応していきたい。

組合：超勤が発生しているということは業務量が多いということだ。超勤が発生しないよう要員を配置すること。

組合：東京駅等では遺失物取り扱いのマニュアルが作成されているが外注化などを考えてのことか。

会社：現時点で特段そのような話はない。説明できるものはない。

ボランティア休暇を有給休暇とせよ！

会社：ボランティア休暇を利用した社員数を明らかにすること。

組合：明らかにするつもりはない。

組合：いるのかいないのか。

会社：手元にデータがないし中身を明らかにするつもりはない。

組合：無休の休暇だから利用する社員はいないのではないか。

会社：ボランティアのために休暇を取得する社員に賃金を払うか、会社に労務を提供していない社員を有給とするのかと考え無給の休暇とした。

組合：有給でボランティア休暇を設定している企業は多くある。

会社：承知はしている。

組合：会社として社会貢献活動を支援するためにもボランティア休暇は有給とすること。

会社：そのつもりは今のところない。会社として何か社会貢献活動を積極的にやって下さいというつもりはない。業務運営で社会に貢献していきたい。

忌引休暇申請後は速やかに勤務解放せよ！

組合：過去に喪を知った時点で速やかに勤務解放にならなかった事象があった。喪を知った時点で社員を速やかに勤務解放することを明文化すること。

会社：不幸があれば配慮をするという認識は一致できると思う。社員に喪を知らせる連絡があった時、その社員がどのような業務を行っているかも踏まえて配慮する。明文化せよとの要求だが、明文化はしていないが必要な配慮はしていくしその考えに変わりはない。

組合：グループ作業ならば交代者が来なくても協力し合って何とかできる。速やかに勤務解放すること。

会社：ケースバイケースである。

組合：忌引休暇に特休公休を含めないこと。

会社：喪を知った日から公休特休を含めて付与するという考え考えに変わりはない。

組合：忌引休暇の対象とならない親族の葬儀等には年休を優先的に付与すること。

会社：要望としてはあり得る。必要な配慮はするが確約はできない。

育児短縮休暇を全職場で取得可能にせよ！

組合：育児短縮休暇を全職種で取得できるようにすること。

会社：全職場でということか。

組合：そうだ。

会社：業務の種類や体制により不可能な場合がある。その場合は担務替えや配置転換で配慮している。

組合：適用除外の職場はどこか。

会社：一般的に乗務員である。

組合：運輸職場でも取得できるようにすること。

会社：今のところそのつもりはない。

休日予定を年単位で明らかにせよ！

組合：社員のワーク・ライフバランスの充実のため休日予定は年間単位で明らかにすること。特に東京・大阪の交検車両所では年間業務量がダイヤ改正時に決定している。年間で休日予定を明らかにすることは可能である。

会社：年間施行本数は提示しているが不確定なことが起こることはあり得るので年間で明らかにするつもりはない。

組合：J R 東海の職場で年間単位で休日予定を明らかにできるところはないのか。

組合：概要で示すことは可能だが休日指定となるとできない。

会社：休日予定は年間単位で明らかにできるよう努力すること。

連続休暇は1回7日以内、年2回取得可能とせよ！

組合：年休を失効させてしまう社員が多く発生している。連続休暇を年2回取得することで年休消化を促進できる。

会社：現行の年1回の扱いを変えるつもりはない。

組合：特に東京の運輸所は失効させる社員が多い。要求通り連続休暇の取得は1回7日以内・年2回の取得を可能にすること。

会社：考え方は理解するが現行の扱いを変えるつもりはない。

組合：対立である。

保存休暇の使用制限を撤廃せよ！

組合：そもそも保存休暇は会社の責任で失効した年休で社員のものである。保存休暇の使用制限を撤廃すること。

会社：年休と保存休暇は同じものではない。付与条件はこの間拡大してきた。

組合：さらにに拡大すること。

会社：そのつもりはない。

組合：対立である。

出勤率による年休の単年度処理をやめること！

- 組合：病欠で休んでいた社員はその後通院などで年休を使う可能性が高い。出勤率による年休の単年度処理をやめ翌年度へ持ち越せるようにすること。ペナルティともいえるものだ。
- 会社：法令上与えなくてもいいものを与えているのだからプラスである。ペナルティではない。
- 組合：年休は同じ価値のはずだ・翌年度へ持ち越せるようにすること。
- 会社：通常の出勤率を満たしたケースと満たさないケースを同様に扱うつもりはない。
- 組合：対立である。

交番検査車両所の休日を土・日・祝日とせよ！

- 組合：新幹線の交番検査車両所の休日を土・日・祝日とすることは不可能なのか。
- 会社：そもそも会社として、土・日・祝日が休日という考えがない。非稼働日は車両運用などを総合的に勘案して決定する。
- 組合：車両運用優先とは冷たい対応だ。確かに変形勤務ではあるが、交番検査に就いている社員は土・日・祝日が休日と考えている。
- 会社：冷たいとかではなく土・日・祝日が休日という概念がない。
- 組合：東京交番検査車両所で1日あたりの交検施行を6本とすれば、特休の分散付与は解消される。職場で根強い声である。効率ばかり追わず社員の生活設計を考えた勤務とすること。
- 会社：主張はよく分かるが現体制が効率的で適切であると考えてるのでそのつもりはない。
- 組合：対立を確認する。

好調な業績は社員の努力！利益を社員に還元せよ！

- 組合：平成25年度決算は連結、単体共に過去最高の決算を計上した。また、平成26年度第1四半期における決算においても単体の運輸収入が前年比102%と極めて好調である。しかし、この好調な業績をつくり出した社員への待遇は、2014年度賃金改訂でも、わずか1,500円のベースアップであった。これは社員の努力に答えたものとはいえないものである。今次団体交渉では新人事・賃金制度や諸手当等についても改善を求めて議論する。会社はD単価について平成20年に改訂したが、それ以外の手当については平成17年4月に改訂して以降、9年間も増額されていないことから改善を強く求める。

努力しても報われない新人事賃金制度を改めよ！ 基準昇給額をは1,500円とせよ！

- 組合：定期昇給について現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。
- 会社：考え方として努力したものが報われる、昇格意欲を阻害しない観点から導入したので変更するつもりはない。
- 組合：新人事賃金制度導入以降に昇格できなかった社員は今年度の定昇額が1,600円になってしまった。これに該当する社員は何名いるのか。
- 会社：該当者はいるがデータは示さない。
- 組合：昇格できない社員は旧制度と比べ賃上げ額が大幅に減少している。
- 会社：旧制度と比べればそうかもしれないが今の制度が一番良いと考えている。
- 組合：職場では全社員が努力している。努力しても報われない制度だ。
- 会社：努力すればすべて昇格試験に合格するという主張と思うが、努力する人が大多数ならそこに相対評価は生まれる。相対的に見てより努力した人が報われる制度である。
- 組合：社員の競争を煽る制度である。
- 会社：それは否定しない。競争していい場合はある。
- 組合：鉄道業では競争は否定されるべき。人間関係が壊れ安全に影響する。昇格においては相対評価でなく絶対評価とすること。
- 会社：B年限もある。
- 組合：S等級までしかないではないか。
- 会社：全体のバランスをみて昇格数を決めている。絶対評価のみで昇格させる訳にはいかない。
- 組合：対立である。
- 会社：現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃し、基準昇給額については一律1,500とすることを強く要求する。

以 上

次回第6回団体交渉は9月8日13:00から開催し、賃金関係、通勤関係、その他について議論します。