

業 務 速 報

2015年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 高齢者が安心して働ける勤務形態を！ 一方的な休日出勤、年休問題を解決せよ！

本部は3月13日、「2015年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第19号）に基づく、第5回団体交渉を開催しました。

今回の団体交渉では、専任社員の労働条件、休日出勤問題、年休失効問題などについて議論しました。

本部は、在来線の乗務員を中心に60歳以降の勤務形態としては非常に過酷なため、専任社員を希望せず退職を選択せざるを得ない事態が生み出されていることから、効率ばかり追求せず高齢者に優しい勤務形態（単日数勤務、短時間勤務など）をつくるべきと主張しました。しかし会社は、専任社員制度は全体として定着している。検討はしていくが直ちに在来線乗務員に特別な勤務形態を導入する考えはない。などと高齢者に冷たい態度を示しました。

休日出勤については本部は、年度初めの要員計画の説明で新幹線で3泊程度という説明が4泊目の休日出勤を指定されている組合員がいる。なし崩し的に休日出勤が拡大している。乗務員養成数を拡大し、休日出勤解消の要員を配置することを主張しました。会社は4泊も3泊程度のうちだ。会社として必要な休日出勤は指定する。削減に向け努力していくが休日出勤はゼロにはならないと従来の主張を繰り返しました。年休失効問題についても会社は、休日出勤と同様業務量を勘案して適切な要員を配置している。適切に時季変更権を行使しているなどと、会社の対応には何ら問題がないという考えを示しました。

休日出勤や年休失効は根本的に要員不足が原因であることから、本部は適正な要員を配置することを強く求めました。

最後に本部は、この間会社を支えてきた専任社員に対する会社の態度は冷たいといわざるを得ない。しっかり対応すること。J R 東海の賃金水準が高いという認識は現場にはない。また社員間の格差が広がっている。安全安定輸送の実現は現場社員の豊かさが根底に必要だと述べ、会社にこれらを踏まえて誠意ある回答を求めました。

以下、主な議論内容です。

短時間・短日数勤務を早急に導入すること！

- 組合：会社は短日数勤務や短時間勤務について「今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく」回答しているが、具体的にどのような検討をしているのか。
- 会社：貴側からの要望について検討しているが、現時点で明らかにできるものはない。
- 組合：在来線の運転士が専任社員に定着していない事実を会社は認識しているではないか。早急に短日数勤務や短時間勤務を早急に導入するべきである。
- 会社：在来線の運転士が専任社員として継続雇用を希望する率が低いことは認識しているが、全体としては専任社員制度は定着していると考えてるので、短時間勤務等を実施する考えはない。
- 組合：専任社員への定着率を高めるためにも導入するべきである。
- 会社：個人の考え方、年齢による体力もまちまちであり、在来線の運転士だけのために導入する考えはない。
- 組合：会社は以前の議論で「導入すれば非効率的になる」といっていたが、効率ばかり追い求めず、高齢者に優しい勤務形態を導入するべきである。
- 会社：効率を度外視して考えることはできない。
- 組合：J R 他社においても短日数勤務や短時間勤務が導入されている。同業他社が導入している。J R 東海も導入し、専任社員が安心して働ける勤務形態を確立するべきである。

専任社員の私傷病による欠勤期間を180日とせよ！

- 組合：高齢者は私傷病になる確率が高い。会社として高齢者が65歳まで働ける環境づくりとして、欠勤期間を180日とすること。
- 会社：専任社員が私傷病に罹る確率のデータは持ち合わせていないが、最長5年間という専任社員の雇用期間を考えれば、180日間を欠勤するということは、10分の1を欠勤することになる。90日という期間は十分であり、180日とする考えはない。
- 組合：専任社員の雇用期間は5年だが、それまで約40年間勤務してこられた方たちである。社員と同じく180日とするべきである。また、これまで90日間の欠勤期間で治療が完了せず、退職せざるを得なかった専任社員は何名か。
- 組合：データは持ち合わせていないが、退職されたケースはあると思う。
- 会社：会社として高齢者に優しい制度とするため、欠勤期間を180日とすること。

専任社員の介護休職期間を365日とすること！

- 組合：高齢者は親や配偶者も高齢となっている。介護が必要となったときに最長93日という介護休職期間はあまりにも短い期間である。社員と同じ365日とすること。
- 会社：最長5年間という専任社員の雇用期間を考えれば、93日という介護休職期間は適切と考える。
- 組合：93日として根拠は何か。
- 会社：法律に定められているからである。
- 組合：93日は法律をクリアするためだけではないか。
- 会社：法律で定められている水準をクリアしており、社員の介護休職の期間を見ればこの期間は適切と考える。5年という契約期間のうち1年を休職とするという考えはない。
- 組合：職場では93日という介護休職期間では介護しきれないため、退職も考えた方がいた。このようなことがないように、介護休職期間を365日とすること。

一方的な休日出勤を直ちに解消すること！

- 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。しかし、新幹線乗務員職場では4泊目の休日出勤が指定されるなど、なし崩し的に休日出勤の拡大が行われている。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。JR東海労の要求は休日出勤を解消することである。
- 会社：年度初には新幹線の休日勤務は3泊程度と説明した。4泊は3泊程度に含まれる。4泊の人も2泊の人もいるということで理解願いたい。年度初の計画から増えているということではない。
- 組合：「3泊程度」は3泊以下という認識である。このような解釈では、なし崩し的に休日出勤が増やされてしまうではないか。会社は認識を改めるべきだ。会社の認識では5泊の人が出てくるのではないか。
- 会社：会社は3泊程度には幅があるという認識である。年度末に向けて突発的なことなことがなければ5泊となることはないと思う。
- 組合：会社は年度初の計画通りに収まるという認識なのか。
- 会社：まだ今年度が終わっていないので明らかにできないが、来年度に明らかにする。
- 組合：来年度の休日出勤の計画はどうなっているのか。
- 会社：現段階で明らかにできるものはないが、4月に要員計画として明らかにする。
- 組合：3月のダイヤ改正について地方で説明が行われているが、新幹線の交番

検査の業務量が増えると説明された。これからすると列車本数が増えることが予想され、乗務員の休日出勤がさらに増えるのではないかと危惧する。

会社：現段階で明らかにできるものはない。交番検査の施行本数が多くなることは列車本数が多くなることではあるが必ずしも直結しない。

組合：そもそも休日出勤は、休日であったところを会社が一方的に奪うということである。ＪＲ東海労は突発休などの代替に出勤することは否定しないが、あらかじめ休日出勤を指定することは直ちにやめるべきだという主張である。休日出勤は10年間も続いている。解消する目途はないのか。

会社：協約にもある通り、会社は必要があれば休日に勤務を指示することがあり、これまでも適切に行われている。会社としては最ピークに要員を合わせる考えはないので、引き続き削減に向けて努力はしていくがゼロになることはないという考えである。

組合：そもそも要員が不足しているから休日出勤が発生するのである。会社のいう「最ピーク」はゴールデンウィークや旧盆、年末年始等を指していると思うが、毎週金曜日もかなり多くの運転本数になっている。これからすれば毎週、毎日がピークと言わざるを得ない状況だ。ここに要員を合わせることは必要である。

会社：要員の水準を上げるべきだということは分かるが、現在でも要員は増やしており適切だと考える。

組合：要員確保のために乗務員の養成数を増加すること。また、養成数の増加を見越した人数を新規採用するべきである。

会社：乗務員へのプロセスには時間がかかり、新規採用も時間をかけて計画している。今後の見通しを含めて努力はしているが、ここにきて一段と輸送量が上がっている状況になっているためご理解願いたい。

組合：それでも現実に休日出勤が解消されないのは要員不足が原因である。会社の努力が見えてこない。乗務員養成には時間がかかることは分かるが、あまりにも後手後手ではないか。会社の考えを確認するが、業務量の増大による休日出勤はゼロにはならない、削減に向けて努力していくという考えは変わらないということか。

会社：その考えに変わりはない。

組合：会社の考えに対立を明らかにする。ＪＲ東海労は、乗務員養成数を増やして一方的な休日出勤を直ちに解消することを強く求める。

年休の失効は要員不足が原因だ！

組合：年休取得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。従って、年間20日間の年休を取得させるため申請のあった年休は全て付与すること。

組合：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。組合の調査では、基準人員を満たしていないことが判明している。

会社：要員配置は業務量を見ながら決定していく。業務量の多いところでは必然的に時季変更となる。個々の申し込み状況もある。多くの人が申し込めば年休は出にくくなる。

組合：年休を申し込んでも年休が出ないために失効してしまうことを問題にしているのだ。

会社：年休が出ないという時期の断面もある。いろいろなケースがあり出ないということだ。会社としては適切な要員の配置は行っており、時季変更権は適切に行使している。

申請した年休は全て付与すること！

組合：時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。

会社：時季指定は労働者が申し込みをして行うものである。

組合：時季指定をしても何時年休が入るのか分からない。年休を失効しないために年休の入る空いてところを会社が伝えること。

会社：従業員の多いところでは、伝えたとそこに殺到してしまう。そのため、年休の入りそうな日を伝えることはしない。必要な日を申し込むこと。

組合：改めて申し込んでも年休が入らないのだ。以前は年休が失効することはなかった。なぜ、失効するようになったのか。

会社：お客様の利用が好調なために列車本数の増もある。以前はどうであったのか詳しいデータがないので分からない。

組合：以前は年休が失効することはなかった。年休が失効することについて会社はどういう認識か。

組合：年休を確実に取得することが最も大切であると考えている。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。法律的には時季変更権の行使は認められている。

組合：年休は、労働者の権利でありその権利を剥奪して良いのか。

会社：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。

組合：業務量が増えている。要員が足りなくて事業の正常な運営を妨げる場合の時季変更権行使は認められないという裁判の判例がある。

会社：適正に行使しているので問題はない。

組合：要員不足が常態化している現実、会社自らが「会社は事業の正常な運営を妨げる場合」生み出しているのではないか。

組合：時季変更は本人の希望を聞き入れること。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。社員から申請のあった年休は全て付与すること。

失効する年休は全てD単価で買い上げること！

組合：失効する年休は全てD単価で買い上げること。

会社：当社では世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休も買い上げる考えはない。

組合：会社の責任で失効するのだから買い上げを行うこと。

組合：また、退職する場合は、退職理由を問わず年休およ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。

会社：そのような考えはない。

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。

「1時間前出勤」の強制はやめること！

組合：社員に対して「早め出勤」を求めている職場がある。「1時間前出勤」等の懲罰をやめること。また、出勤遅延となっていない場合は事情聴取や、過度の反省を求めることをやめること。

会社：定められた時刻に遅れないよう伝えることは、指導の範囲を超えるものではない。

組合：職場では若い社員を中心に「1時間前出勤」が強制されている。例えば、「何時何分のバスに乗って出勤する」などと個人目標を立てさせられ、目標を達成できない場合には会社から追及されるという事態も発生している。このようなことはやめること。

会社：強制などはしていない。出勤時刻までに出勤してくることは当然であり、業務に支障をきたすため出勤時刻に遅れないように指導している。

組合：社員は強制させられていると受けとめている。

会社：強制ではない。早め出勤できなかったからといって処分はない。

組合：処分はないが、目標を達成できない場合には会社から追及される。それが強制であるといっているのだ。

会社：最終的にどの時間に出社するのは本人の意思である。強制と受け取られるのは、コミュニケーションの問題である。管理者研修などを通して管理者には指導をしてきている。

組合：現場まで指導が行き届いているとは思えない強制はやめること。

業研や小集団と称したサービス労働強要はやめろ！

組合：業務研究や小集団活動のために、勤務終了後も帰宅できない場合や、休日にもかかわらず出勤を強いられる事態が発生している。これらは業務

研究や小集団活動と称したサービス労働の強要であり許されるものではない。会社はこうしたサービス労働の強要を直ちにやめること。

会社：業務研究は、業務として取り扱っている。小集団活動は、自主活動として、自主参加により実施している。

組合：勤務終了後に業務研究や、小集団活動の時間があることで、社員の自由な時間が減少する。これによって休養時間が不足すれば、社員の体調管理に影響するのではないかと。また、出勤遅延の原因ともなり得るためこのようなことはやめること。

会社：業務に支障をきたしては困るが、あくまでも自主活動である。

組合：自主活動であると言うが、管理者から勧められればサービス労働と同じである。強要はやめること。

回答は、3月18日に行うこと！

組合：回答は、3月18日に行うこと。

会社：会社が適切に設定する。決定次第連絡をする。

組合：ベースアップについて、会社はこの間の議論で否定的な考えであったが現段階での考えは変わらないのか。

会社：考えは変わっていない。

組合：マスコミ報道によれば大手自動車会社や電機は、定昇の実施と昨年を上回るベアを実施すると報道している。

会社：マスコミ報道は確たるものではないが、そのような報道があったことは知っている。

組合：会社は、ベアについて世の中の動向も一つの判断材料だと主張した。自動車や電機業界がベアを実施する報道の中で、J R 東海も要求通りベアを実施すること。

会社：いろいろな判断要素がある。世の中の動向、当社の賃金水準等を判断して決定していく。当社の賃金水準は決して低くない。これを見ればベースアップを実施する要素はない。

組合：要求のとおりベア、定期昇給、夏季手当、諸手当、労働条件の改善をすること。

会社は誠意ある回答を行うこと！

最後に本部は、回答を前にこの間の交渉と回答に対する考えを以下の通り主張しました。

この間会社を支えてきた専任社員に対する会社の態度は冷たいといわざるをえない。特に、新幹線開業から50周年、J R 東海の安全安定輸送を支えてきた高齢者にしっかり対応すること。J R 東海の賃金水準が高いという認識は現場にはない。また、社員運用や新しい人事賃金制度の導入以降、社員間の格差が

ますます広がっている。鉄道業は職場のチームワークが重要な仕事である。職場で働く人間関係が働きがいのある職場をつくりだしていく。安全安定輸送の実現は現場社員の豊かさが根底に必要であり、これらを踏まえて誠意ある回答をすること。

以 上

次回、第6回団体交渉は会社から回答が示されます。