

## 2015年度協約・協定改訂第5回団体交渉 会社は年休を完全取得させる責任がある！ 休日出勤を解消すること！ 職場環境労働条件の改善をすること！

本部は9月2日、2015年度基本協約・協定改訂第5回団体交渉を開催しました。今回は主に勤務関係について、年休の完全取得、休日出勤の解消、山の日の祝日化に伴う休日増、各職種勤務環境や条件の改善等を議論しました。

会社は年休問題で、現業一般社員が概ね17日の年休を取得し、世間水準より高いので問題はないという姿勢です。組合は、世間の水準が低いから厚労省も年休の取得について問題にしているし、会社も年休を完全取得させる責任があると強く会社の姿勢を質しました。又、休日出勤問題では、会社が勝手に休日出勤させる行為に対して、基本協約に書かれている条項の解釈に問題があると対立しました。協約では、休日出勤は正当な理由があれば断れるとなっています。しかし会社は、その理由を決めるのは会社であると、まさに傲慢な姿勢に終始しました。勤務環境や条件について、会社は要員を増やしたくないとは明言しないものの、全ての事柄において社員の労働強化で乗り切ろうとしています。

### 監視のための裏面添乗は不安全この上ない！

組合：普通に添乗をするのだから裏面添乗は必要ない。

会社：基本動作の確認等、いろいろと機会を変えて乗ることも必要だ。

組合：運転席が開いているのだから運転席に乗ればいい。姑息なやり方だ。

会社：お客様の目線で見ること必要だ。

組合：いつも見られているという恐怖感を持たせるだけだ。

会社：お客様も見ている。

組合：マニアな乗客と管理者とは全く異質だ。安全に逆行である。直ちにやめること。

## **責任だけを背負わすゴールデンハンマーは問題だ！**

組合：経験もない社員にB担当を背負わせることは危険でありやめること。

会社：教育をし知識、技能を確認しているので安全である。

組合：賃金はそのままで責任だけが大きくなる。多くの人が不満を持っている。

会社：会社が判断し行っている。問題ない。

組合：今までに問題が起きたことはないのか。

会社：聞いていない。

組合：車両の保守は何よりも経験が大事である。だから年数を追って上位職となる。安全のためには職名の通りの仕事とすること。

## **年休を失効させるような要員配置は問題である！**

組合：年休は何のためにあると認識しているか。

会社：法律で定められているが…、リフレッシュ、休養のためである。

組合：概ね17日程度の取得という数が、ずーっと何年も同じであるが、この数で満足しているのか？

会社：他と比べ高水準であり十分である。

組合：他の水準が低いだけである。日本の年休所得は世界最低である。それと比べて高水準などとよく言えるものだ。厚労省が企業に対して年休を取らせるよう言っているのは、そういうことからではないのか。

会社：懲慥はしている。

組合：年休を失効している人がいることは把握しているのか。統計は取っているのか。

会社：いることは認識している。統計を取る必要はない。

組合：年休は完全に取得することが基本である。そうでなければ何のための年休か分からない。

組合：会社が時季変更をする場合、こちらが別の日を申し込んでも順番が後回しになるため入ることはない。発給がゼロの日も何日もある。これでは永遠に入らない。結局失効させるだけである。

会社：事業の正常な運営の妨げとならないときは入る。

組合：結局は要員が足りないということである。

会社：列車本数に波動がある。ピーク時には合わさない。法律に則り時季変更をしている。他よりも水準は高い。

組合：他が低いだけだ。会社も年休は確実に取得することがもっとも大事であると言っている。年休を取得させるためには要員を張り付けるしかない。

会社：年休を申し込む人にも事情があり、全て申し込まない人もいる。

組合：何十日も申し込んでいても、事実失効している人がいる。申し込んだ年休は全て付与せよ。どうしても失効せざるを得ないときは、D単価で買い上げること。又、退職する場合は年休、保存休暇の残日数を退職の前

日までに全て付与すること。

## **休日出勤の強要はやめ、早期解消すること！**

組合：休日出勤の実績は予定通りなのか。

会社：予定通りである。

組合：ところで、今年の回答では基本協約に基づきとなっている。去年は就業規則だったと思うが。

会社：今年基本協約に基づきである。

組合：基本協約の49条に、要約すれば、会社は組合員を休日や労働時間外に出勤させることがあると書いてある。

会社：書いてある。させることができるということだ。

組合：出勤させることがあると、させることができるとは大きな違いだ。

組合：又、49条の3には組合員は正当な理由がなければ拒むことはできないと書いてある。ということは、正当な理由があれば拒むことができるということだ。

会社：正当な理由は会社が判断することだ。社会通念上ということだ。

組合：そのようなことは書いていない。それは会社の解釈だ。組合の認識とは隔たりがある。組合は休養するという理由も正当な理由になると認識する。

会社：会社が判断することである。

組合：そうではない。これまでも休日出勤は本人の意向も無視して、勝手に一方的に休日出勤を指定している。協約違反だ。正当な理由があれば拒めるはずだ。

会社：会社が判断することだ。

組合：そうではない。対立である。

組合：要員の確保について最大限の努力をしているとされているが、乗務員の養成はどのくらい進んでいるのか。

会社：数は持ち合わせていないが、進んでいる。必要な人数は確保しているが、輸送量も増えている。

組合：地方においても議論になると思うが、きちっと議論すること。

会社：分かった。

組合：他に解消に向けた努力はしていないのか。

会社：…要員確保はあるが、鉄道業は波動がある。削減の努力はするが、今の時点でゼロにはならない。ゼロは結果であり現在は削減の努力をしていく。

組合：求めているのは休日出勤ゼロである。又、専任社員に休日出勤はさせないこと。

会社：専任社員だからといってそのような考えはない。

組合：専任社員にとって休日出勤は、まさにただ働き同然である。やめること。

## **祝日となる山の日の分を休日増とせよ！**

組合：山の日が増える。一般的に学校も会社もその日は休みとなる。ならばJR東海も1日休日を増やすことが一般的であり常識的だ。

会社：休日となる会社とならない会社がある。

組合：ならない会社などごく少数だ。

会社：121日にする考えはない。120日でも多いと考える。

組合：非現業は暦通りに休むくせに、そのような理屈は社員感情に障る。

会社：主張は分かるが、そのような考えはない。

組合：対立である。

## **乗継、分割、併合、折返し、入換に余裕を持たせろ！**

組合：これまでも要求しているが、それぞれぎりぎりの時間で、危険な作業である。安全第1、労災防止から時間の見直しは必要である。

会社：それぞれ吟味しながら時間を設定している。遅延している報告はない。

組合：それは乗務員が無理して危険すれすれでやってるからだ。

会社：全員ができないなら問題になっている。添乗もされていて問題になっていない。

組合：問題になっているから要求している。地方からも具体的な要求があると思うので対処すること。

会社：分かった。

## **乗務員の24時間以内の交番作成は不可能なのか！**

組合：列車を振り分ければ24時間以内の交番作成はできると思うが。

会社：様々な条件を度外視すればできるかもしれないが、検証しなければなんともいえない。

組合：要は人の問題である。要員を増やして24時間以内にする。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

## **予備勤務者は会社の使い勝手ではない！**

組合：予備勤務者の休日指定は会社の都合の良いように作られる。列車が多い金曜日や日曜日に無理矢理勤務するように休日を割り当てている。だから、滅茶苦茶な休日指定である。生活の計画も立てられない。

会社：列車設定の波動が生じている。生活の計画を立てたいことは分かるが、現行で問題があるとは考えていない。

組合：そもそも、不定期の列車ばかりである。ほとんどの日に走っているのに、何で不定期なのか。

会社：お客様の動向であり、柔軟な設定にならざるを得ない。

組合：これでは予備勤務者は会社の使い勝手だ。最低勤務の発表は前の月の10日に、そのときに年休発給の発表もすること。

## **在宅休養時間は乗務員交番作成基準によること！**

組合：在宅の休養時間が少なすぎる事象が多い。休養が取れない。

会社：予備者に交番作成基準の在宅休養時間は適用しないが、配慮はしている。

組合：会社は配慮すると言うが、配慮など無に等しい。きっちりと協約かしなければ意味がない。年間6ヶ月予備であり、滅茶苦茶な休日指定がされ、混雑するときに乗務である。会社は十分な休養を取れとよくも言えるものだ。

## **訓練は1時間以内の待ち時間とせよ！**

組合：前訓練の場合、前訓練で2時間やり、1時間59分待って出勤時間ということがある。9時30分から訓練するとして、その前の8時30分には会社に行き準備する。訓練が終わってから、そこから大阪に行き東京に帰ってくるのが21:30くらい。朝5時くらいに起きてこの時間となる。

会社：途中の約2時間は労働外時間であるから、休養すればいい。

組合：どこで休養をとれというのか。1時間以内に短縮することが不可能だとは思えない。

会社：訓練の期間もあるし、全てを1時間以内にすれば訓練ができない人も出てしまう。

組合：できるかどうか1時間以内で1回やってみればいい。

会社：現場で判断し考慮しながらやっている。

組合：しっかり検討すること。

## **車掌の準備時間が足りない！**

組合：車掌の準備時間が足りない。みんなサービス労働をしている。

会社：サービス労働をしているとは把握していない。必要な時間は措置している。

組合：やるが増えている。時間を設定したときとはやる時間が違っている。時間内には到底できない実態だ。再設定すべきだ。

会社：他労組からそのような要求はない。

組合：組合で計測すればそれで議論をするか。

会社：本社本部でやる事柄ではない。職場によって違いがある。

組合：会社は出勤時間の2分前に出勤した人にピリピリ対応するが、それは準備時間が足りないことを把握しているから、本人よりも会社が焦っているからではないのか。

会社：そうではない。

組合：全乗務員が足りないことを実感している。問題である。地方からも上がると思うが、最低出勤時10分、退出時5分増やすこと。

## **乗客へのサービスのために改札業務の改善を！**

組合：改札は乗客にとって煩わしいものだ。東日本のように、改札情報を見て空席だけの改札業務にすれば乗客へのサービス向上となる。

会社：その列車の指定を持っている人が自由席にいた場合、その席に違う人が座ったときに料金を取れない。

組合：そういう例えはまずない。

会社：乗っている列車が切符と一致しているかもチェックしている。

組合：一致していなければそこには正当な乗客が座る。空席を見るだけでも把握できる。

会社：現時点では考えていない。

組合：乗客へのサービスである。実施を求める。

## **乗務員の労働時間を6時間45分にせよ！**

組合：285km/hにより労働密度が高くなった。この間、220km/hから270km/h、285km/hとなったが、労働時間は変わっていない。

会社：速度が上がったからといって、労働が増えたという認識はない。

組合：同じ仕事、いやそれ以上の仕事をして、運転時間が短縮されているのだから、仕事をさらに短時間にしなければならなくなったということだ。

会社：時間だけで仕事の量をどうとはいえない。時間を変更する考えはない。

組合：285km/hは、立っただけでも遠心力で倒れそうになる。倒れる乗客もいる。そのことだけでも仕事は大変になっている。運転士も同じ仕事をしていて、労働時間が減らされている。

会社：車両が良くなって故障が減ったとか、いい面もあるのではないか。

組合：そういう問題ではない。6時間45分とすること。

## **仕業検査業務を直営とせよ！**

組合：仕業検査において8月上旬から、パンタグラフスリ板交換発生時、社員が、SEK社員が目の前にいるにも関わらず、社員がSEK責任者に連絡し、SEK責任者がSEK社員にスリ板交換を指示するという、非効率な形態に変更となった。

会社：その通りである。

組合：目の前に交換するSEK社員がいるにも関わらず、非効率である。

会社：非効率とは考えていない。

組合：どう考えても非効率である。偽装請負色が濃いからこの様に変更したのではないか。

会社：そのように考えて変更したのではない。平成15年から、SEK社員に業務委託している。

組合：労働組合としては、明らかに偽装請負であると認識している。だから、変更したのである。であるからSEKへの業務委託を廃止し、直営で仕業検査を実施せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：ならば、SEK社員を会社に採用するか、出向の形で会社に受け入れよ。

会社：グループ会社との技術交流、能力活用の観点から、今後も実施していく。

組合：交番検査においてSEK社員を2年スパンで出向を受け入れている。仕業検査においても実施せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。仕業検査を直営で実施せよ。

## **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「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：裁判の判例や色々な検証が必要である。会社として引き続き検討しているということである。今段階では更衣時間を労働時間とする考えはない。

組合：JR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。JR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。「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、労災防止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。体操は労働時間とすること。

## **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・訓練会は明けか日勤で指定すること。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、訓練会を明け番や日勤だけ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、社員の身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

合は行路として労働時間にな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：駅の勉強会、訓練会の会場までの移動時間を、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：セキュリティー確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。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ー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：社員へのセキュリティーについて警備会社との契約と防犯カメラ設置が全てか。

会社：その他に機械警備があり、通報で駆けつける方法もある。

組合：機械警備設置駅はいくつあるのか。

会社：資料がないのでここではわからない。

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。認識はあるか。

会社：個別のことになるが、どこの駅か。

組合：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。

## **ボランティア休暇を有給休暇とせよ！**

会社：平成23年よりボランティア休暇が新設されたが、ボランティア休暇利用

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。

組合：対立である。

## **忌引休暇申請後は速やかに勤務解放せよ！**

組合：忌引対象親等の拡大を考えていないのか。

会社：現制度の対象親等限定は狭いとは考えていない。

組合：忌引休暇に特休公休を含めいないこと。本人希望で分散付与すること。

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。

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。

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必要な配慮は最大限していく。

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。

## **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、介護短縮休暇の適用除外業種はどこか。

会社：一般に乗務員である。

組合：乗務員からの育児短縮休暇、介護短縮休暇の申請があったのではないか。

会社：ここでは解らないが、あり得ることである。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：育児短縮休暇を全職種で取得できるようにすること。乗務員と言えども、内勤などに一時配置転換など、知恵と配慮を駆使しながら取得可能とせよ。

## **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：JR東海の職場で年間単位で休日予定を明らかにしているのは、浜松工場があるのではないか。交番検査車両所や台車検査車両所も可能ではないのか。

会社：概要で示すことは可能だが休日指定となるとできない。1ヶ月単位が理想と考える。

組合：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：病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得出来るよう。また、忌引休暇の際に保存休暇を合わせて取得出来るよう。さらに拡大すること。

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。

会社：法令上与えなくてもいいものを与えている。

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：今年度は特休の分散付与が年間10日となり、昨年度より拡大している。交番検査車両所社員は2連休が少なくなり、一日休みが多くなり、休養がとれないと実感している。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。車両運用優先、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。

## **余裕を持った作業ダイヤとせよ！**

組合：仕業検査で3名体制に変更の際、1名減にも関わらず、50分の変わらぬ施行時間とした根拠を明らかにせよ。

会社：屋根上作業の効率化と客室内作業の業務委託により、50分の施行時間としたものである。

組合：1名減で50分の変わらぬ施行時間では、まったく余裕の無い仕業検査となっている。安全のためにも余裕を持った作業ダイヤとせよ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。

## **勤務変更は休養・超過勤務等を十分考慮せよ！**

組合：工務職場で自然災害を想定した勤務変更は、休養・超過勤務等を十分考慮した指定を行うこと。例えば、台風接近に伴い、待機させて台風通過後そのまま日勤勤務を指定する場合があった。社員の疲労度も考えて勤務指定すること。

会社：非番などを与えて帰す場合もあると聞いている。社員の酷使はしていない。

組合：実際に工務職場で多発しているから、この様な申し入れとなる。

会社：会社は基本協約に則り適切に判断している。

組合：地方でも申し入れるので、真摯に協議すること。

以 上