

2016年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 条件はそろった満額回答を！

一方的な休日出勤解消！年休完全付与！

掲示物の一方的撤去反対！掲示板、組合事務所の便宜供与を！

本部は3月10日、「2016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18号）に基づく、第5回団体交渉を開催しました。

今回は、休日出勤の解消、年休の完全付与、掲示物の一方的撤去、掲示板、組合事務所の便宜供与、新幹線乗務員業務見直しについて、交番検査周期延伸の中止、ダイヤ改正を団体交渉とすること等を議論しました。会社は一方的休日出勤の解消については「要員は波動のピークに合わせることはしない。解消していくスタンスに変わりはない。ゼロにはならない」と毎回のごとく答え、解消の姿勢を見せませんでした。また、年休の完全付与は、「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取り扱いを改める考えはない」と改善をする考えはないとしました。特に、掲示物の一方的撤去については、本部は「最高裁判所の度重なる不当労働行為決定に対しての、会社の真摯な反省が見られない」と会社の姿勢を改めるよう追求しました。交番検査周期延伸は労働強化となり、安全とサービスが損なわれるため中止を求めてきました。本部は最後に、「安倍総理も賃上げこそが最大の課題だ」と企業に向けて訴えている。経団連も賃上げを同意した。儲かっているときこそ組合の要求に応え満額回答することを強く求めてきました。今回の団体交渉をもって「2016年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」の団体交渉を終了しました。

以下議論の内容です。

休日出勤を直ちに解消すること！

組合：休日出勤を直ちに解消するために、必要な要員を配置するようこの間要求をしてきているが、一向に解消されない。

会社：最大限の努力をしている。

組合：何年も何年も解消されていない。何時、どの時期にどれだけの要員が必要なのか分かるはずである。会社が、要員を手当することで解消がされ

る。

会社：要員を波動のピーク時に合わせることはしない。ゼロとはならない。乗務員の養成もしている。

組合：しかし、解消がされていない。今年度は新幹線は、2～3泊程度、在来線は1～2泊程度となっている。

会社：お知らせしたとおりである。対策により緩和している。

組合：それでは来年はゼロになるのか。

会社：そうはならない。来年度については、要員の説明の時になる。

組合：輸送のピーク時には、乗務員のできる非現業や総務から要員を当て乗務をする等の必要な手当をするべきだ。

会社：それぞれの部署の人たちも仕事がある。要員合わせはできない。

組合：ピーク時があれば業務の谷もある。要員を増やし閑散時のところは年休消化や異常時対応の予備勤務とすること。

会社：ピーク時の要員でまわすと、谷間の時に影響が出る。

組合：解消ができないことは要員が足りないからだ。要員不足は、駅から車掌、車掌から運転士という社員運用が原因にあるのではないか。運転士の養成に時間がかかることにも原因がある。

会社：削減に向けての基本的スタンスは変わらない。

組合：輸送量に見合った要員を増やすこと。

休日勤務指定は本人の承諾を！

組合：休日出勤はゼロが基本であり、休日勤務指定においては本人の承諾を得ること。

会社：基本協約には、「休日の時に出勤させることがある」と書かれている。承諾が必要であるとは考えていない。

組合：組合と解釈が違う。かつては、「命ずることがある」であったが変った。

会社：社員の承諾がなければ全くさせてはならないものではない。

組合：裏を返せば正当な理由があればよいのか。

会社：必要な業務は休日や時間外に働いてもらう。

組合：例えば、子供の運動会は正当な理由ではないのか。

会社：色々なケースある。すべからく認めるとは限らない。

組合：何らかの理由があれば断ってもいいのではないのか。

会社：基本協約49条の3「正当な理由がなければ、これ拒むことができない」となっている。

組合：運動会も正当な理由である。「させることがある」ということは、絶対ではない。認識の違いである。

専任社員には休日出勤を指定しないこと！

組合：専任社員には休日出勤を指定しないこと。

会社：専任社員だからといって特別な扱いはしない。

組合：専任社員は、働いても高齢者雇用給付金が出る。会社が、支払わなければいけない超過勤務手当が発生すれば、給付金がなくなる。会社としては、持ち出しになるため負担が増える。休日出勤がなくなれば持ち出しもなくなることもあり特になるのではないか。

会社：それはあるが、業務の必要性を考え、特別な扱いはしない。

組合：高齢者は体力も知力も落ちている。高齢者に配慮し、休日出勤を指定しないこと。

年休は権利だ失効は許さない！

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している。社員から申請のあった年休は全て付与すること。

会社：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ものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。

組合：一人あたりの付与日数は17日か。

会社：26年度が現業機関で17日程度であり、今年度もそのくらいとなる。

組合：非現業は何日か。

会社：非現業も付与されている。分からない。

組合：年休について会社はどの様に認識しているのか。

会社：多くはリフレッシュのためと認識している。労働者が、請求した日に休める時に休めるという認識である。

組合：請求しても絶対に取りたい年休が取れない。

会社：職場において、集中して請求した場合には希望しても入らない場合がある。職場によっても違いがあり、申し込み方はいろいろあるので、どのように申し込んだかで付与されるか、されないかが出てくる。

組合：月の全部を申し込んでも付与されない。抽選で順番が良くてやっと付与される。

会社：休日出勤希望者もあるので代替要員も活用して手を尽くしてきている。

組合：保存休暇もいっぱいとなり、会社が手を尽くしていてもそれでも流れるのだ。

会社：時季変更権を適切に活用している。

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。また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。

会社：時期変更権は適切に行使している。

組合：年休が失効することの原因は要員が足りないからである。要員が足りない原因に、男女共同参画社会の中で、女性社員が乗務員になるころ個人差はあるが、結婚、出産、育児の時期となる。

会社：承知はしている。

組合：あらかじめ女性社員を考慮した要員を配置すべきである。女性乗務員の居る職場では増し要員を配置すること。

組合：年休の残日数が多い社員には優先的に年休を付与すること。

会社：約束はできない。時季変更となる場合は本人から新たな日を申請してもらうこととなる。残日数が多いから年休が入るとはならない。

組合：残日数の多い社員は配慮すべきである。希望日に優先して付与すること。

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：会社としては、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。

組合：年休を流すこととなる。付与されないのだから、せめてD単価で買い上げるべきだ。

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、失効する年休を買い上げる考えはない。

組合：年休は労働者の権利である。申し込んでも年休が付与されなければ権利の剥奪だ。

組合：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：退職時には10日、専任社員は5日付与している。その必要性はない。

組合：4月から5月生まれの人、年休が消化できず、保存休暇も消化できない。損をしてしまう。

会社：退職日を一斉にするのかということになる。

組合：年休が失効している現状がある保存休暇を増やすこと。

会社：現時点では考えていない。

団体交渉申し入れには速やかに応じること！

組合：労使間で基本協約の解釈について対立した場合は、速やかに団体交渉を開催すること。

会社：適切に判断している。

組合：ダイヤ改正は労働条件の基準に関わることであり、団体交渉を開催し協

議すること。

会社：団交に値しない。労働条件の基準の程度である。例えばエレベーターが遅くなったら、労働条件の変更になるのかと同じことである。

組合：基本協約も一年間の期間であり毎年団交で協議する。ダイヤ改正も一年間、同じ行路である労働条件で働くものである。団交交渉事項である。

会社：団交事項ではない。

組合：申し入れの内容に「団体交渉を開催すること」と記載して申し入れたが、会社は、この申し入れに対して団体交渉を開催したことがない。協約に、労使が一致したら開催をすると書かれている。

会社：適切に判断し、幹事間で説明をしてきている。

組合：適切にではなく一方的である。会社はこの間組合からの団体交渉の開催を申し入れても一回も開催していない。

会社：必要なものは業務委員会で説明している。広い意味では団交の一部である。

組合：団交と業務委員会は違う。団体交渉事項は労使の一致がでないと実施できない。業務委員会は会社の一方的な説明で終わりだ。

会社：団体交渉の開催については協約の定めに基づき開催している。

組合：地方は団体交渉を開催していない。ダイヤ改正は、地方で団体交渉を開催すること。

会社：地方で必要なものは業務委員会で説明している。きちんと話をしている。

組合：ダイヤ改正は、地方の労働条件の変更である。団体交渉を開催すること。

会社：至らないものは幹事間で説明をしている。

組合：一方的である対立だ。

不当労働行為である掲示物の撤去をやめろ！

組合：会社は組合掲示物を「協約違反」だとして一方的に撤去しているが、これは労働委員会命令にある不当労働行為である。

会社：必要なものは基本協約の定めに基づいて対応している。

組合：認知症の方の事故で会社は、最高裁で負けたが、真摯に対応している。しかし、JR東海労への不当労働行為が最高裁で何度も決定されたが、一方的に掲示を撤去している。会社は真摯に反省しているとは言えない。

会社：真摯にやっている。

組合：それでは、不当労働行為は「今後も」ではなく、「今後はいたしません」との謝罪文になるのではないか。

会社：受け止めの違いである。個別の案件によって違う。法律化されれば別だが。判決は個別違うものである。適切な表現である。

組合：掲示物の一方的な撤去は不当労働行為である。組合掲示板からの掲示物

撤去はやめること。

組合：JR東海労組員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。

会社：そのような考えはない。設置は5名以上である。スペースがあるのかということも設置条件だ。

組合：5人以上はこの間会社とは対立してきた。掲示板の目的は何か。

会社：コミュニケーションと周知である。

組合：他労組への宣伝もある。組合員が居る職場には掲示板を設置すべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

三重地区に組合事務所の便宜供与を！

組合：会社は、三重地区に組合事務所を便宜供与していない。他労組と差別することなく直ちに便宜供与すること。

会社：場所がない。

組合：探しているのか。

会社：三重地区に聞いたところ場所がないといっている。

組合：三重支店のあった場所が空いているのではないか。

会社：そこは借りていたところなので返さなければならない。

組合：早く探して便宜供与すること。また東京地区にもう一つ組合事務所を便宜供与すること。

安全とサービスの低下を招く 新幹線車掌の乗組変更はしないこと！

組合：3月26日ダイヤ改正から実施されようとしている東海道新幹線の「車内改札の見直しと一部作業の業務委託」は、将来車掌の2人乗務が意図されていることを危惧する。将来にわたり車掌を2人乗務にしないことを確約すること。

会社：そのような考えはない。

組合：車椅子のお客様に「デッキで5分ほど待つていただくことがあるがよいのか」と乗車前に聞くこととなった。2人よりも3人の方が間違いなく安全でサービスが良いに決まっている。

会社：会社は、経営もしっかりやっていかなければならない。どういう体制が良いのか考えていく。

組合：労働強化と安全およびサービス、セキュリティの低下につながらないために現行体制を続けること。

交番検査周期延伸は撤回せよ！

- 組合：交番検査周期延伸施工に向けて職場では、着々と設備面や超勤対応で教育が行われているが、140分での交番検査では時間が足りない。時間に追われ、急ぐあまり検査抜けや見落としなど発生する。ヒューマンエラーを誘発するため、交番検査周期延伸は撤回されたい。
- 会社：交番検査周期延伸をスムーズに移行するために万全の教育をしている。
- 組合：人間は時間に間に合うよう行動してしまう。
- 組合：会社回答では実績に基づいて周期延伸は可能であると主張するが、あくまでも足回り関係の証明である。しかし、テストカーの交番検査実施時に、客車内の座席やコンセントなど細かい不具合が多く発生した。このことからするとお客様へのサービスの低下となる。同時に他職場へのしわ寄せが来るのは目に見える。
- 会社：細かいことまで把握していないが、車両の使用実績に基づいているので大丈夫である。
- 組合：交番検査周期は新幹線開業以来、延伸は実施していない。
- 会社：そうである。
- 組合：安全を脅かす、サービス低下を招く交番検査周期延は撤回されたい。
- 会社：そのような考えはない。
- 組合：対立を確認する。

仕業検査は直営で実施せよ！

- 組合：短期間に仕業検査方法が3回も変更になった。明らかに偽装請負があったから変更したのではないか。
- 会社：当初から偽装請負を存在しない。変更はよりよい方法に変更としたものである。
- 組合：組合の認識は労働局からの指摘指導で、変更したと認識している。
- 会社：そのような認識は間違っている。そもそも偽装請負はない。
- 組合：変更により非効率になった。
- 会社：細かいことまで把握していないが、より効率的に仕業検査を施工している。
- 組合：非効率を解消するために仕業検査を直営に戻せ。
- 会社：SEKとの契約がある。
- 組合：ならば、SEK社員をJR東海に出向として受け入れよ。
- 会社：そのような考えはない。
- 組合：対立を確認する。

**賃上げの好条件はそろった！
法人税率の引き下げ！政府の賃上げの後押し！
経団連の賃上げ同意！儲かっている会社！**

組合：交渉のまとめとして、法人税率の引き下げの動きのある中、安倍総理は「賃上げこそが最大の課題だ」と企業に向けて訴えている。経団連も賃上げを同意した。賃上げをできる条件があると考ええる。このような状況においても会社の考えは変わらないのか。

会社：安倍総理が発言したからといって考えは変わらない。

組合：会社の体力は充分ある。儲かっているときこそ組合の要求に応え3月16日までにベア―一律6,000円、夏季手当3.5ヶ月の満額回答を強く求める

以 上

次回団体交渉は会社の回答です。