

JR東海労なごや

2023年 9月3日 No1227
JR東海労名古屋地方本部
発行者：荻野 隆一
編集者：教 宣 部

協定・協約改訂交渉2

協約改訂要求・「計画運休」発生時はルールが必要

私たちJR東海労は、最近多く発生している「計画運休」について協約改訂のなかで要求しています。以前は台風で、雨規制や風規制などで列車が止まるまで運転をしていました。そのため、列車に何時間にもわたり缶詰（列車から降りれない状態）になるケースが多くありました。また落石、土砂の流入などで列車が横転や脱線も発生しました。最近では、気象予測の発展を活用し災害が起きる前に列車を運休する「計画運休」が多くの鉄道会社で行われるようになりました。

しかし、「計画運休」が行われるときの社員への対応が組合と議論されないままです。運休の仕方が様々です。一定ルールが必要なのではないでしょうか。

JR東海労は以下のように申し入れを行う

- ・災害等で運休（計画運休を含む）によって、所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を労働時間とすること。（賃金制度関係について）
- ・台風の接近等により前日の「出勤」を指示した場合は非常呼び出し手当を支給すること。（賃金制度関係について）
- ・災害等で、交通機関の不通等で出勤できなくなった社員に対しては、予め会社が障害休暇であることを社員に伝えること。（勤務関係について）

乗務員は勤務の途中で自分の持ち列車が運休や運転休止になると乗務がなくなり待ち時間が発生します。会社はこの時間を「労働時間外」とし、月間積算の労働時間を削ることとしています。運転はしていませんが長時間に渡り拘束されることとなります。労外ですが自分の時間ではありません。会社が労働者の時間を奪っておいてお金は付けないは通らない話です。

制度にある「障害休暇」を使うこと

所定の時間に出勤しても、計画運休で乗務行路の全ての列車が運休になっている場合があります。会社は仕事がないので「年休」の態勢を暗に伝えてきます。有給休暇は本人の都合で取るものです。会社の都合で取らされるものではありません。

就業規則には「障害休暇」という勤務認証があります。異常時に通常の通勤手段で出勤できない場合は「障害休暇」とすべきです。

要求実現に向け現場から声を上げよう！

