

「基本的な労使関係等」 に関する業務委員会を開催！

9月7日、地本は「基本的な労使関係等」に関する申し入れについて、業務委員会を関西支社と行いました。参加者は、組合側は柳楽副委員長、今田業務部長、渡邊組織担当部長、細田車両担当部長、下茂運輸担当部長、西組織部長。会社側は、足立人事課課長代理、辻井運輸課課長代理、丹藤車両課課長代理、深谷人事課係長でした。

「申」第4号「基本的な労使関係等」に関する申し入れ

7月4日、第27回JR東海労働組合新幹線関西地方本部定期大会を開催した。今大会において会社の姿勢等に対する多くの不満・疑問の声が出された。労働組合としてこの間、問題解決に向け真摯に会社と協議してきたが、未だに解決しなければならない問題が山積している。

これまでの貴関西支社の姿勢を改め、対等で健全な労使関係を構築し、職場に山積している問題の解決に向け労働組合の指摘や申し入れを真摯に受け止め改善することを強く求める。

よって下記のとおり申し入れるので、早急に労使協議の場を設定すること。

記

1. 団体交渉並びに業務委員会については「申し入れ」後、速やかに開催すること。

【会社回答】

協約に基づいて適切に対応している。

2. 団体交渉並びに業務委員会の開催拒否を行わず、申し入れた全ての項目について団体交渉並びに業務委員会を開催すること。

【会社回答】

協約に基づいて適切に対応している。

3. 経営協議会並びに業務委員会の委員については、労働協約に則り原則通りに指定すること。

【会社回答】

協約に基づいて適切に対応している。

4. 組合員の苦情申告票による苦情処理会議は、誠意をもって全て開催すること。

【会社回答】

協約に基づいて適切に対応している。

5. 就業規則第55条を厳守し、前月25日までに翌月分の具体的な勤務〔乗務員は具体的な始業・終業の時刻、休憩時間を明示した行路〕を明示すること。

【会社回答】

就業規則第54条及び第55条の規定に基づき勤務を指定している。

6. 安全の確保は鉄道で働く者にとって最大の命題であり、労使間においても同様であることは疑いようがない。安全の確保のためには労使の協力は不可欠と認識する。よって事故や故障が発生した場合、組合に速やかに概況や状況についての情報等を明らかにし安全の確立に向けての労使協議を行うこと。

【会社回答】

協約に基づいて適切に対応している。

7. 54歳原則出向について、運転本数の減と、中長期的な要員需給を考えて原則出向を行うと理由を述べた。ワクチン接種が進めば旅客の増加が見込まれる。そもそも出向に出す事は年休抑制や休日出勤が、前提と考えられる。したがって54歳原則出向を止めること。

【会社回答】

足元の運転本数の減や中長期的な要員需給状況及び54歳以降は原則出向という基本原則を踏まえ実施するものであり中止する考えはない。

8. 「休日出勤」を解消し、年間休日120日を確保すること。

【会社回答】

休日勤務指定の削減に向け、引き続き要員の確保については努力をしていくが、それでも尚必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。

9. 全ての職種における「休日指定予定日」の発表を前月の「10日」に行うこと。

【会社回答】

そのような考えはない。

10. 各職場における年休抑制を解消するため要員を増やすこと。

【会社回答】

業務運営に必要な要員については会社が責任を持って配置しているところである。

11. 会社には年休失効者を出さない努力義務がある。各職場の年休完全付与を目指すこと。

【会社回答】

当社における年休の取得数は世間水準を大きく上回っていると考えているが、社員個人で見れば取得に濃淡が見られる状況であり、引き続き取得数が増加するよう指導を行っていく。

12. 各車両所における入念点検や施策等で点検作業項目が増加した場合は、必要な要員を確保すること。

【会社回答】

業務運営に必要な要員については会社が責任を持って配置しているところであるが施策等により業務に波動があり、一時的に超過勤務が発生することは理解されたい。

13. 関連会社における勤務の取扱いに不備が散見される。また、専任出向組合員の就労条件で JR 本体と比較して、実際に不利益が生じている。今後、勤務の取り扱いの不備及び、就労条件の不利益が生じないよう指導すること。

【会社回答】

出向先企業における勤務の取扱いは、各企業が責任を持って決定すべきものであり、当社の権限外事項である。また、出向を命ぜられた専任社員の就労条件は専任社員規定及び出向規程に基づいて適切に対応している。

【若干のやり取り】

(組合) 1 番について、申 2 号が 7 月 6 日付、申 4 号が 7 月 16 日付で、どのくらい経っているのか。これが速やかに開催されているといえるのか。

(会社) この 1 年が経過いただいた内容を何も検討せずに同じような回答をお返しするなら 2 日、3 日で出来るかもしれません

(組合) 2 カ月もかかって同じ回答である。

(会社) それはきっちり対応させていただいている。

(組合) きっちりやって同じ回答は全然進歩がない。同じ申し入れをしている。

(会社) 改めて検討したうえで、また同じような回答になってしまった。

(組合) 毎回、基本的な労使関係について、毎年同じ申し入れが出るということは組合としては解決されていない認識である。

(組合) 6 番の「事故や故障が発生した場合、組合に速やかに概況や状況について明らかにし、労使協議を行うということ」に会社の回答は「適切に対応している」と、これは労使協議についてという事か。情報等を明らかにする事はしないのか。

(会社) 必要なものについてはお伝えしていると思う。

(組合) 安全の確保のためには労使の協力は不可欠と認識している、組合の認識を述べている、会社の認識はどうか。安全の確保は労使の共通の課題で、協力は不可欠というのが組合の認識で、会社の方はどうか。

(会社) 必要なお話はさせていただいていると思う。

(組合) いや何も聞いてない。この間、会社からの連絡は1回もない。組合が尋ねて、回答という形がある。会社から積極的にポジティブに、組合に開示するなんて1回もない。現実の話をしてもらわないと空論の議論だ。

(会社) もっといろんな開示をしていただきたいと、そういう意見なのか。

(組合) 必要なものをこれまで通り開示していると言うが、開示なんか1回もされていない。実績から言って、この時は前広にこういう議論をしたと。そういう事があれば言える。「これまでもやっています」なんて嘘をつかれては困る。

(会社) 嘘なんて言われると。

(組合) やってない事をやったと言うから、組合としては嘘である。

(会社) 必要があればさせていただいている。

(組合) 今年になって車両故障は3件、去年の年末から今年にかけて3件の車両故障があった。こちらが申し入れしない限り一切明らかにしない。会社からはゼロだ。

(会社) 貴側は申し入れの前に言って欲しかった。

(組合) 申し入れがなくても会社側から情報開示するって事はありうる。

(会社) 私も一言もないとは申し上げてないつもりだ。

(組合) 無い。ゼロだ。

(会社) すみません、私も何をどのようにお示しをしたかという事について、今は手元にない。

(組合) それは無いです。無いから。

(組合) 4項目の苦情処理の関係で、協約に基づいてはどの条項なのか。全て開催が申し入れの中身で、協約に基づいて対応しているというのは、75条のことか。

(会社) 74条と75条

(組合) 受理と却下、却下は苦情として取り扱うのは適当でない事で、苦情の範囲というのは61条、労働規則及び就業規則の解釈に苦情申告が出来るという話で、却下する場合に会社側の委員が言われるのは、就業規則や労働協約の解釈に疑義がないから却下するという事か。

(会社) 別に会社が却下するという取り扱いは多分していないと思う

(組合) 会社が却下する、そこで終わる。組合としては、全て苦情処理会議は開催しろ。却下すると言わなかったら全部開催されないとおかしい。開催していないのが現実の話。

(会社) 全部かは分かりませんがもやっていないケースもある。

(組合) その場合の理由が、却下という項目が書いてあるけど、もっと具体的に言えば就業規則や労働協約の解釈適応に疑義がありませんが理由。疑義がないという事で却下される。ところが組合員の方はそこに疑義が存在する、苦情を有しているのであって、そ

- こが対立になって、結局、却下にならざるを得んという事だ。言ってることが矛盾する。
- (会社) 議論の結果、組合員の方は疑義がある。会社として疑義がないという話で、結局、その中で議論する中でこれは疑義があるという話になれば当然、苦情処理会議を開催する事もありうると思う。
- (組合) 組合員は労働協約なり就業規則に疑義があるから、苦情を有しているから申告するわけで、会社が別にそんなにおかしくないと言って、組合員の方はおかしいと思っている。組合としては、苦情処理会議を開催して正当性を証明すればいい。会社としては疑義がないから開催しません。そうすると、苦情処理会議の事前審理では常に対立する。
- (会社) 協約上、会議の前に事前審理をやります。そこで却下になる場合も結果的にありますし、当然、受理される場合もある。受理されているケースもあると思う。
- (組合) 事前審理で、現に対立が存在しているのに会議を開かないという理由が分からない。
- (会社) 75条の通りです。苦情として取り扱うのが適当と認められる場合を除き却下する。
- (組合) 問題があるのに会社の方は問題がありませんと言う。
- (会社) 形式論の話で、結果的にはそうなります。
- (組合) 組合は問題があるのに、問題はないという会社の意思に基づいて却下になると言っている。
- (会社) 会社が一方的に却下した事ではない。
- (組合) お互いに「やりましょう」ではなくて、組合は「やりましょう」、会社の方は「却下します」。やるかやらないかは会社が一方的に決めている。
- (会社) 会社が「うん」と言わないと出来ないというのであれば、それは今の協約上のあり方に関する話になる。
- (組合) 9番の休日指定予定日の発表を10日に行うという項目で「そのような考えはない」という答えだが、この休日指定をやっている所とやっていない所がある。それは何でか。
- (会社) 取り扱いが出来る箇所、もしくは出来る乗務員であれば交番乗務員がある。出来るところではやっているというもので、それは制度が安定的に運用できないとやっても意味がない、それで出来るところはやる
- (組合) 仕業とか修繕は出来ないという事か。
- (会社) 出来るか出来ないかの判断があるという事だ。
- (組合) 協約には何もない。
- (会社) そうです。
- (組合) 20日までに年休を請求する場合に白紙の状態年休を申し込むことは、休日予定がないから。白紙の状態申し込む、申し込んだ日が例えば特休とか公休になることはある。そうしたらその申し込んだ年休はどうなるのか。
- (会社) 当然、特公休になる。

- (組合) 年休は法的に守られた権利だ。それを労働者が時季を指定するわけで、その日に特休とか公休が入ったらその年休の申込みを会社はどう扱うのか。
- (会社) 扱い、ちょっとなかなかすみません。何をお答えすればいいものか、私は、なかなか結び付かない。
- (組合) 年休を申し込んだら発休するか、時季変更権を行使するしかない。二つに一つだ。
- (会社) そもそも特公休で年休の申込みができません。
- (組合) 労働日をあきらかにしろと言っている。その年休の扱いを聞かせろ。
- (会社) 我々は分からない。特公休が指定されれば特公休である。
- (組合) 特公休になる、そうするとその年休の申込みはどうなるのか。
年休を請求している。これを本人が取り消すのだったら特公休になる可能性があるのか。
- (会社) 特公休が適正に指定されたというだけだ。
- (組合) 適正に指定されたかどうかは別の話だ。その請求した年休、届け出た年休はどうなったかを聞いている。申込は1になるのか0になるのか。どうなのか。
- (会社) 処理までは分からない。年休のカウントは当然されないということだ。
- (組合) 年休を時季指定したものを会社が勝手に取り消したということか。
- (会社) もともと特公休が指定されている。
- (組合) 特公休になった場合は、申し込んだ年休はどうなったかと聞いている。
- (会社) すみません、法律論を聞かれてもわからない。
- (組合) それは法的におかしい事をやっているから答えられない。
- (会社) 繰り返しますけど、仮に年休があるところに、前月 25 日に特公休が指定されたとして、結果的に特公休となったとしても、それは別に特段、就業規則上問題はない。
- (組合) そういう見解か。

以上