

## 「平成29年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」について 関西支社と経営協議会を開催！

4月19日、10時より支社会議室において、関西支社と経営協議会を開催しました。組合側の出席者は、小林委員長、山下副委員長、三田副委員長、浦谷副委員長、畑野書記長、山内総務部長、下茂業務部長。会社側の関西支社からの参加者は、池田朋史人事課長、濱田久也人事課担当課長、松本宏運輸課長、岡本邦弘営業課長、里本好示車両課長、清水康臣人事課係長でした。

会社からは池田人事課長より、平成29年度新幹線鉄道事業本部実行計画についての挨拶があり、小林委員長からは会社に対し、良好な労使関係の前提となる法律・協約の遵守、年休失効となる要員問題、休日指定予定日公表廃止の問題を訴え、問題点の改善を要請しました。

### 協約上、参加資格のない委員指定に対する見解に対し、 組合から厳しく抗議！

会議の冒頭、基本協約上、経営協議会の参加資格がない会社委員が含まれているため組合より抗議しました。抗議に対して池田人事課長は、能力、キャリア等を勘案して会社が相応しいと判断したと説明しましたが、組合への説明も確認もない原則を無視したルール違反であります。組合の抗議、要求に対しては「協約の文言に則って」と説明し、会社自らの行為については「会社が責任持つて」と一方的な見解を押し通そうとする傲慢な姿勢が明らかになりました。

### 《 濱田人事課担当課長より「平成29年度新幹線鉄道事業本部実行計画」（別紙） に沿って説明 》

#### 《 池田関西支社人事課長 挨拶 》

本年度は会社発足から30周年という筋目の年である。30年前に国鉄から引き継いだ様々な経営課題などいろいろあったが、当社の使命に愚直にお客様のニーズに真摯に耳を傾けて300系の開発をはじめとして時間短縮効果の追求、品川駅の開業、タワーズ開業、関連事業の強化など東京・大阪間の輸送を担う鉄道会社としての多数を愚直に追求し現在に至っている。現在、各種施策の土台に社員それぞれの努力の結果がありそれについて異論はないものと思う。

会社発足の30年について少し話しをしたが、足元の状況についても話しをする。昨年度を振り返ると、輸送量は対前年101.5%と3年連続過去最高を記録し、引き続きお客様のニーズは助勢な状態が続いている。当社の看板商品は、安全安定輸送であるが大きな事故もなく責任事故の件数も会社全体としては最も低いレベルであった27年度並みに推移した。これらを脅かしかねない要素が根絶されたわけではない。関西支社としては安全安定輸送に揺らぎをもたらしかねない要素も事故、労災、出勤遅延としてこれを3大テーマとして取り組んできた。昨年度、労災については前年に対して半減させることが出来たが、責任事故の件数は残念ながら大幅に増え、出勤遅延も各所で一生懸命取り組んで頂い

たが、ほぼ横ばいという状況である。我々輸送機関の使命である安全に終わりはないので引き続き今年度も3大テーマをしっかりと取り組んでいきたいと考えている。今年度はこれまでの30年の蓄積を基に新たな30年にむけて動き出す年になる。約30年後には中央新幹線も大阪まで開業という大きな目標が展望される中で、今年度はそれにむけた着実な一歩を歩み出す年となる。中央新幹線は名古屋開業にむけて工事はさらに本格化しゲートタワーも全面開業をむかえるというタイミングになった。また我々が直接、携わっている東海道新幹線も変化が訪れようとしている。9月には新サービスのスマートEXがサービス開始になる。営業面で利便性が大幅に向上される。ハードの面でもN700系が3次車を投入して、また地上側にも脱線防止ガードなども全線展開をすることになり、様々な施策も将来を見据えた安全安定輸送に繋がっていくと考えている。一方、我々の目の前にも向き合っていかななくてはならない課題も多くあるので、それについては労使によって今後も前向きに取り組んでいくことが前提であると考えている。

### 《 小林新幹線関西地本委員長 挨拶 》

挨拶しながら質問させて頂きたいので宜しくお願いします。これから30年に向けて社員、組合員、会社が一丸となって大きな課題を実現して行くという事に異論はない。その大前提となるのが労使間のさらなる健全、良好な労使関係の遵守である。その点について何点か具体的事例で伺いたい。

健全で良好な労使関係の大前提となるのは、世の中で決められた法律、協約を遵守していくことが絶対必要である。職場で何点かの問題が発生しているが、年休が失効する問題がある。相変わらず年休の失効が続いているが、人事課長として社員が年休を失効してしまうことについて考えがあれば聞きたい。

### 会社は年休が失効しないような努力をしているのか！

人事課長：出来る限り社員の時季指定に対して、年休を付与したいという思いはある。どうしても業務の運営上、支障する場合には時季変更をすることはある。

委員長：会社として年休が失効し続いている根本原因は何だと思うか。

人事課長：二つあると思う。一つは鉄道事業は、業務上の波動がある。波動のピークに必要な人間を措置するというにはならない。どうしても毎日、一定の年休の付与が出来るわけではない。よって社員の時季指定の状況にもよるが、このようなものが重なるとどうしても全ての社員に年休を付与するという事は事実上、出来ないケースもある。そういうことが重なって1年で年休が消化できないという状況が発生しているということは承知している。これに対しては、必要な人員を必要な程度に措置していくのは会社の責務である。

委員長：会社が、社員の年休が失効しないようにしている努力があるなら具体的に示されたい。

人事課長：乗務員とすれば過去の需給対策として、最大限乗務員の養成をしていくことを繰り返している。

委員長：需給対策が具体的な努力であるということか。

人事課長：社員に出来る限り公平公正に年休を付与していきたい。

委員長：会社の認識は、社員に年間に決められた休日、年休等を与えなければいけない。という認識はあるのか。

人事課長：前提として社員に1年間の休日と年休する日数が決まっているが、それに加えて必要な研修とかが発生する。そういったものを含めて会社は一定の人員を措

置しようと人員を計算している。

委員長 : 会社は、社員に年間に決められた休日、年休等を与えなければいけない。という認識はあるのか。

人事課長 : 社員の時季指定によって付与するものであり、その時季指定をしなければ全てを付与しきれない。

委員長 : 社員が時季指定をすれば、基本的に与えなければならないという認識か。

人事課長 : 最大限、会社は配慮をする。色々な業務の正常な運営上、支障しない場合に最大限の配慮をする。

### **休日指定日公表の廃止で職場が混乱！一方的な公表廃止はおかしいぞ！**

委員長 : 休日指定日の公表をしていた職場で、廃止になった。公表した経緯があるが、会社との協議の結果2001年4月から16年間公表してきた。既得権、労使慣行といえるものを会社が一方的なお知らせだけでの変更は出来ない。

人事課長 : 今回一部の職場でそれを取り上げた理由は、これまで公表してきた休日公表という休日予定と、実際の勤務指定が齟齬が生じるケースが多くある。従って休日予定して公表することに社員としてのメリットが少ないという状況になっている。そういう職場については一部公表を取り上げた。

委員長 : 公表しなくなって職場では困っている社員ばかりである。この認識はあるか。

人事課長 : 現実問題として支障は出ていないと認識している。

委員長 : 年次有給休暇は労働日に申し込むべきものである。労働日が分からないと申し込めない。現場の管理者は今まで通り申し込むように言うので申し込むと、年休申請しても年休は入らず、特休、公休が指定される。これは法律的に許されるのか。

人事課長 : 年休を指定した日が、特休、公休として結果となることはあり得る。

会社 : 休日指定公表の制度は他の会社で制度化されていない会社もある。そういう会社ではどのように労働日を認識しているのだろうかと考える。その点を委員長が問題であると主張されるなら、休日指定公表は労基法上で法制化されないとおかしいと思う。それが何故、組合さんのいう法令上問題であると主張であるのかをお聞きしたい。

委員長 : ここはJR東海会社。16年間、労使間の慣行で行われてきたが会社が一方的に変更した。この変更で、申し込んだ年休が特休、公休で指定されたことがおかしい。

会社 : 協約、議事録確認に書かれた内容が協議もせずに適用変更したことがおかしいという主張かと思うが、法令上はどのような問題があるのか。

委員長 : 労基法第39条に基づいて主張している。

組合 : 休日指定公表廃止の問題と年休失効の問題について関連して委員長から話しがされている。これまでの慣行と法律的な問題についても話しをしている。しかし、区別されるべきところもあるということもはっきりするべき。

会社 : 法律的な話しをここでも前には進まないが、労働義務日でない日に年休申請をすることについては無効となるということで、違法ではないと思う。このあたりを整理して議論していく必要がある。

### **苦情処理会議に関する協約違反となる日程引き延ばしは許さないぞ！**

委員長 : 苦情処理会議、業務委員会、団体交渉に関して言えることであるが、特に問題があったのは年休の失効問題、休日指定日公表に関する問題で組合員から苦情

申請が出ている。苦情処理会議を開催するための事前審理の場が設定されない事態となっている。

人事課長：聞いている。

委員長：何故そうなったのか。

人事課長：苦情処理会議の双方の幹事で話しをし、事前審理の調整をしている。文言ではすみやかにとなっているが、幹事間で調整され日程を調整されてきた。双方のコミュニケーションの上に行ってきたと認識している。

委員長：3月13日に苦情申告された内容は年度が変わってから処理する内容であったのか。

人事課長：年度内かどうかは幹事間の事前審理で判断すべきポイント。すみやかに開催すべきという組合の主張であるが、それを発議できるのは双方、幹事間で出来る。

組合：会社の幹事が「月一程度で」と発言したが、労使の幹事間で確認している事か。

会社：取得した時点で、早めに組合側幹事に相談するつもりである。

組合：今回の問題は約1ヶ月過ぎての開催であった。すみやかに開始するとなってることからすれば協約に違反することになる。組合としては協約のルールを破らないようにしている。

## **社員の労働日、稼働日を明らかにせよ！**

組合：休日指定公表廃止の問題で一部の職場はどこか。

会社：仕業、修繕は残ってない。台検、交検は近いところがあるかと。

組合：仕業、修繕車両所は365日が稼働日であるので、俺の稼働日を教えて欲しいと現場で言ったらまだ作成していないと言われた組合員がいた。これがないと年休が申し込めない。

会社：勤務かどうか分からない状態で年休を申し込んでいるということが問題であると言われているが、労働協約を見ると、勤務発表は25日。年休の申込みは20日。勤務が分からない状態で申し込むというのは協約上そういう定めになっている。

組合：先ほど会社委員が、労働日以外に年休を申請したらそれは無効になるのではないかと発言した。それは労働日が分かればその内容はあるかと思うが、労働日が分からない状態になってるので先ほどの発言の内容にはならない。

会社：稼働日の公表をどのように捉えて参考にするのかは自由。

## **年休申請に理由は要らない！**

## **20日年休締め切り以降も申込みは可能だ！**

組合：組合の主張は、年休を申し込んだら全て年休を発給すべきという事だが、そうすれば20日間の年休は2ヶ月で終わってしまう。しかし、ここが休みであると分かるのは25日、今までは10日に分かっていたので自分で繰配出来ていた。20日までに申込み、25日の勤務発表までは欲しくても正当な理由がないと休みは申し込めない。年休に正当な理由もなにもない。労働日に休みたい場合は25日の勤務発表後に申し込んでも大丈夫か確認したい。年次有給休暇を申し込む場合は理由は要らないはず。

会社：就業規則にいろいろ書かれている。

組合：48時間以前なら申し込める。48時間以内なら理由が必要と書かれている。

会社：申し込むことは可能。

組合：25日に翌月の労働日が分かるが、その労働日に年休を申し込むことは問題な

いはず。

- 会社 : 申し込むことは可能。
- 組合 : 会社が時季変更権を出すかどうかは別の話である。年休の理由も要らないはず。
- 会社 : 協約上書いている。
- 組合 : その後の問題は労基法上の法律の問題になる。
- 組合 : 昨1年間で時季変更権を行使した日数は何日あるのか。
- 会社 : 把握していない。
- 組合 : 職場で社員が聞いたら答えてくれるのか。
- 会社 : 皆さんが年休を申し込んで記憶されて発給しなかった日が、まさしく時季変更されてることではないか。
- 組合 : 職場で時季変更されてるのか調べると、年休申請した箇所に特休とか公休の印鑑が押されていた。時季申請した年休がどうなったのか分からない。適切に処理されていないのではないのか。
- 組合 : 年休申請した日に特休や公休が指定された場合の会社の処理は何になるのか。
- 会社 : 結果的に労働義務がない日に申し込んだとなるのではないか。
- 組合 : 労働義務があるのかないのか事前に分からない。
- 組合 : 20日に年休申し込みが終わって25日に勤務発表される。20日から翌月の1日まで年休申込簿を引き上げている。年休申込み出来なくしている職場が多い。25日以降もいつでも申し込めるように置くべき。

## **新幹線の安全を脅かす「車内業務見直し」は直ちに中止せよ！**

### **労働組合との団交、合意なしの強硬な姿勢を許さないぞ！**

- 組合 : 昨年12月21日に大きな効率化の車内業務の見直しの提案が会社から説明された。今日まで何度か業務委員会をしてきた。しかし組合のスタンスは、セキュリティを強化してお客様の安全を確保していくべきこのご時世において新幹線の安全を担保する乗務員を減らすという提案はけして今するべきではない。これを労働組合と団交なき業務委員会で提案の内容を進めていくという会社の姿勢に対して業務員会でも抗議し、改めてこの場でも見直しをして頂きたいと求める。ましてや労働組合の合意は必要ないと業務委員会の委員からも聞かされ、研修や教育が予定されているが労働組合の合意なしに進められることに対して極めて遺憾の意を示す。職場では誰一人賛成している社員はいない。現場の社員の声は疑問と不満と雇用不安が職場で渦巻いている。組合の主張と社員の声を聞いた上での人事課長の見解を聞きたい。
- 人事課長 : 会社として第250条に該当するかを判断して業務委員会で協議するものであるとしている。けして軽視しているものではない。反対の意見がある中で進めるのはおかしいという意見については業務委員会の中で説明し、色々な意見を取り入れる。
- 組合 : 準備のスケジュールは明らかに出来ないのか、出来るなら業務委員会の中で説明されたい。
- 組合 : 団交に拘ることには意味がある。今回、会社が提案している事は乗り組み基準の変更である。乗務員が一人減る。このような事は団体交渉の付議に書かれている。労働条件の変更として。このような大きく変わるような内容の部分について業務委員会で議論しても乗務員勤務制度や協約を変更するという事にはならない。

人事課長：そういう課題が出てくれば団交もあるかも知れないが、今の時点で説明しているものに労働条件の基準を変えるものはない。

組合：変わらないと主張していると宣伝する。組合は大きく変更されると判断し、団体交渉で労働条件の変更について議論していくべきであると考え。業務委員会では説明する場、意見を述べ合う場に留まってしまうのでそれでは意味がない。組合員、お客様の安全は担保できないというのが組合の主張である。

来年3月に予定しているが、お客様、乗務員の安全を守れるのか危惧する。

## **一方的な休日出勤拡大！社員への労働強化はすでに始まっている！**

組合：昨日の要員計画の業務委員会での説明で休日出勤が4～5泊になると説明があった。養成計画が5年前からされていたということであったが、5年前に車内業務の見直しの計画はなかったはず。

会社：説明の内容は、車掌になる計画として5年前の養成の経過があったと。

組合：5年先の車掌、運転士が何人必要になるか、JRCPへの出向の計画はなかったはず。

会社：5年前はなかったと思う。

組合：4～5泊になった理由は何か。

会社：お客様のご利用が増えて、列車本数も増えた。全体を見るなら来年の施策の前にJRCPへの出向の計画があり、それらを盛り込むと4～5泊の休日出勤になる。

組合：休日出勤は減らす努力をやってると説明するが、努力したという事実はない。努力をするなら乗務員の養成を増やすべきである。だんだん減ってる。

会社：車掌の要請が減ってるのは、採用数が年度で違いがある。車掌の養成数の計画は単年度での判断ではなく、より中期で考えている。5年スパンで見れば波がある。

## **増加する外国人旅行者！**

### **新幹線の安全・セキュリティを冒す重要な問題が発覚！**

組合：実行計画に添った質問である。確実なセキュリティの確保ということであるが、昨年度、新大阪駅で発生した事象であるが、車内の多目的室で使用するディンプルキーの紛失が発生した。的確な作業実態把握の観点で極めて杜撰な管理であったことが明らかになった。会社の見解と今後の対策について聞きたい。これが管理者がらみで発生していて表に出てきてないのでこれはやめるべき。外国人の旅客に対する対策として、2000万人から4000万人の見通しが明らかにされている。駅のタブレット端末の設置は前任の功績であった。今後の対策で説明できるものがあれが明らかにされたい。

会社：キーの紛失に対しての対策は打ってる。管理について授受について現物を確認すること。

組合：鍵は見つかったのか。

会社：見つかっていない。

組合：重大な問題である。

会社：重大であるので対策を打った。

組合：ディンプルキーは九州まで共通であるが、変更とか考えないのか。

会社：変更は考えていない。

組合：それで新幹線の安全確保、セキュリティの確保は出来ているのか。

- 会社 : そういう考えである。
- 会社 : 外国語の教育は新人に対して教育を行っている。社員に対してはまごころ英会話を配付している。接客英語講座を受講して頂く。
- 組合 : 新大阪駅で調べていたと聞くが。
- 会社 : タブレット端末の使用頻度は1日2~3回程度。施策としては高調。

## **重大な台車故障に関して「他社のこと」！車両の安全は大丈夫か！**

- 組合 : セニアカーについて対策の予定があるのか。
- 会社 : 許可がないと乗ってもらえない。許可制について政府等へJR会社が聞いている。
- 組合 : 庫5番線にある検修車、動く気配がない。実際の運用の計画はあるのか。2月の検修業務量で出された数字が実体と見合っていない。台検、全般検査の周期延長を考えているが31AのWN継手の事故に関しての見解を明らかにされたい。
- 会社 : 検修車は支障するところがあると聞いている。それらを除いて使用する予定。仕業検査の本数(23本)は、ピーク時の本数。31Aの問題は、他社のことであり回答する立場にない。同じロットの部品を使った台車は交換した。周期延伸はテストカーを使って判断していく。
- 組合 : 入念検査も行っているが、今も解かれていないが、部品交換の作業が終われば入念検査を解くのか。
- 会社 : 因果関係については申し上げる立場にない。出来ることをやっていく。

## **経営協議会の場において、服務規程違反発覚！**

### **課長自らが名札、社章も付けずに参加！**

- 組合 : (会社側の委員は)今日は業務での出席である。新幹線鉄道事業本部の関西支社として資料を読み上げて説明があったが、説明の段階で関西支社に特化した内容を含んで頂きたい。年休問題について組合の意見は聞いて頂きたい。協約、法律に則ってやって頂きたいが、そうでない場合は、組合としても法、規程に基づいて対応せざるを得なくなる。

最後に松本運輸科長ですか、名札と社章はないんですか。失礼ですね。業務と言われたが正式な業務なら名札を付ける必要があるはず。これは業務指示違反であり処分して頂きたい。まだ付けないのですか。人事課長、これではダメですね。服務規程違反です。社員が同じ事を犯せば、反省文書いて何時間も反省させられる。駅構内に入るときは腕章と名札を付けて入る。会議開始から2時間が過ぎた。最初から付いてなかった。経営協議会の場における服務規程違反が発生したので労働組合に対してしかるべきコメントを書面で求める。

- 人事課長 : 服務規程違反とは考えてない。朝、挨拶して、ちゃんと付いてるほうがいいかと思いますが・・・

- 組合 : ちょっと待って下さい。軽々しいコメントですね。人事課長らしくないですね。真摯に認めて下さい。付いてなかったんです。ご本人も今、付けましたよ。

- 組合 : しかるべきコメントを労働組合側に提出してもらいたい。

- 組合 : 出向先で頑張っている先輩方が沢山いる。労働条件に関わらず悩んでいる事柄については労働組合としても聞くが、労働組合で解決出来ない問題もあるので会社へもお願いすることがあると思うのでしっかり受け止めて頂き、該当の社員の声を受け止める取り組みもお願いしたい。

- 会社 : 定期的に出向面談を開催して聞いている。お話しがあった部分は会社として

聞かせて頂いている。

以上