

「一方的な休日出勤」のお知らせに対する業務委員会開催！

会社の杜撰な要員計画に迷惑を被るのは社員である！
＝ 間違いを間違いと認めず、従前からお伝えしていることと開き直るのもいい加減にせよ!!＝
＝ 会社は、全乗務員に謝罪し、本人同意のもとに休日出勤をお願いするのが筋である!＝

「新幹線車内業務の見直し」施策で200名の合理化を行ったのに、乗務員需給が厳しい状況とよく言えたもんだ。言語道断である！！

11月8日、地本は「一方的な休日出勤」のお知らせに関する緊急申し入れについて関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、柳楽副委員長、浦谷書記長、下茂業務部長、笹田組織部長、渡辺組織担当部長。会社側は、甘楽人事課課長代理、出口運輸課課長代理、毛利車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

「申」第8号「一方的な休日出勤のお知らせに関する緊急申し入れ（2018年9月18日申入）

《 会社の回答 》

1. 2018 年度経営協議会及び要員計画の業務委員会の席で「今回の施策（新幹線車内業務の見直し）は将来を見据えた事業の上で休日出勤をなくしクリアしてきていると思う。」「休日勤務は必要ないと考えている。」と回答している。この回答は虚言だったのか、会社の考えを明らかにすること。

【会社回答】

- 好調なご利用状況を踏まえた列車本数の増などにより、想定以上に乗務員需給が厳しい状況となっており、足下までの実績と今後の見通しを踏まえ、このタイミングで休日勤務の指定が必要と判断したものである。なお、必要に応じて休日勤務を指定することがあることは、従前からお伝えしていることであり、年度初の時点でも必要により休日勤務を指定することがあるとお伝えしている。
2. 昨年 12 月「新幹線車内業務の見直し」に関する会社説明会の席で、休日出勤指定解消と年休も取得しやすくなると回答している。今年度の年休取得数及び消化数を

職場毎に明らかにすること。

【会社回答】

職場毎の年休取得状況を明らかにする考えはない。

3. 今年度の要員計画で「休日勤務は必要ないと考えている。」と回答している。必要ないと回答した根拠を明らかにすること。

【会社回答】

年度初時点では、休日勤務は発生しないと想定していたが、好調なご利用状況を踏まえた列車本数の増などにより、想定以上に乗務員需給が厳しい状況となっており、足下までの実績と今後の見通しを踏まえ、このタイミングで休日勤務の指定が必要と判断したものである。

4. 10月からの休日出勤指定に関し、「旅客需要が予想を上回り臨時列車の増大」を理由としている。旅客需要の年度初の実績と10月以降の旅客需要の予想数を明らかにすること。

【会社回答】

個別具体的な数字を明らかにする考えはない。

5. 昨年度及び今年度10月以降の月毎の臨時列車本数を明らかにすること。

【会社回答】

個別具体的な数字を明らかにする考えはない。

6. 今回の一方的な休日出勤指定は、「新幹線車内業務の見直し」や「要員計画」等の施策が失敗であったことが原因である。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

新幹線車内業務の見直しの施策は、順調に推移していると考えている。また、必要な人員は会社が責任を持って配置している。なお、業務には波動があり、その波動の山に合わせて要員を措置することにはならないため、必要に応じて休日勤務を指定することがあることは、従前からお伝えしている。

7. 10月からの一方的な休日出勤指定には断固反対である。9月24日までに労働組合との業務委員会を早急に開催すること。

【会社回答】

業務委員会を開催し議論する。

8. 労働組合との業務委員会での協議なしに10月からの「一方的な休日出勤指定」を絶対にしないこと。

【会社回答】

基本協約等に基づき休日勤務を指定する。

9. 今年度4月以降、休日出勤希望者が休日出勤した人数及び日数を全て明らかにすること。また、10月以降、休日出勤希望者以外で要員が不足する人数を明らかにすること。

【会社回答】

個別具体的な数字を明らかにする考えはない。

10. 今回の一方的な休日出勤指定は、要員不足が原因である。早急にJ R C P出向社員を元職場へ戻すこと。

【会社回答】

そのような考えはない。

11. 今年度の駅環流を中止すること。また、現在駅環流に出ている社員を早急に元職場に戻すこと。

【会社回答】

そのような考えはない。

12. 4月以降、「特休」付与数が特に多くなっている。時季指定した年休は「休日」とせず年休を発給すること。

【会社回答】

そのような考えはない。

13. 10月からの休日出勤指定に関し、乗務員に対する会社説明会を早急に開催すること。

【会社回答】

社員に対しては必要な説明を行っている。

14. 一方的な休日出勤を指定せず、本人の承諾を得て指定すること。

【会社回答】

そのような考えはない。

以上

《若干のやり取り》

休日勤務は「天変地異がない限り不要である！」は嘘だった！！

組合：会社のいう想定以上とは、どれを示しているのか。

会社：列車本数が思った以上に多かった。

組合：四半期毎の3ヶ月前には、秋臨の設定をするがその時点で分かっていたのではないのか。

会社：四半期毎にはプレス発表をしている。

組合：それなら、何故9月13日のお知らせになるのか。もっと早く分かっていたはずである。

会社：その段階で列車運行増とか今年度の残りの期間等を踏まえて休日勤務が発生することがあるとお知らせした。何か問題があるか。

組合：年度初、休日勤務は必要ないと回答していた。天変地異が起きない限りないないとも言っていた。

会社：休日勤務がないとは言っていない。会社は必要により休日勤務を指定することがあるとお伝えしている。

組合：だけど、天変地異が起きない限りはないとも言っている。そこは間違いない。

会社：年度初には不要と見込んでいると答えている。

組合：見込んでいて、天変地異が起きない限り不要とも言っている。

会社：休日勤務は不要と見込んでいるが、必要により指定する場合がある。

組合：想定とは間違いであったということである。それなら、間違いであったことを認めるべきである。

会社：必要により会社は休日勤務を指定することがある。

組合：会社は開き直らず、向かい合うべきである。年度初の「0～1泊」と「1～2泊」は違う。協力するのは社員の側である。

会社：休日勤務が発生する可能性があることは、伝えている。

組合：可能性はあるが、限りなくゼロである、あっても1泊であると言っている。1～2泊とは関係から言えば違うなら、会社としてどうするかである。

会社：会社が明らかに誤っていればであるが、可能性があると言っている。

組合：可能性あると言っても、数字が違う。通用しない。
会社：社員に対しては、適宜に説明しているし、組合にもお知らせとしてしている。
組合：年度初に伝えているというなら、9月13日のお知らせは組合にも説明する必要はなかったのではないか。
会社：この間の年度初の時点見通しと異なっているからお知らせをした。
組合：労使関係において、休日勤務の指定の前提として何が必要かである。
組合：4月の要員計画や経営協議会の席で会社は自信を持って休日勤務の解消が出来ると言っている。その時の回答が想定以上となったのか。
会社：発生する見通しが不要と見込んでいると回答している。見込みに対して見通しが甘かった。
組合：それなら見通しが甘かったから、1～2泊になったと謝るべきである。

短区間巡回行路の臨設定が想定以上の要員に組み込まれた！？要員計画の杜撰さが浮き彫りになった！

組合：列車本数増などと回答しているが、「など」とは年休発給は入らないのか。
会社：そういうわけではない。今回初めて短区間巡回行路が充当されたが、臨設定に想定以上要員を組み込まれたこともある。
組合：臨時列車における短区間巡回行路の計画を怠ったということなのか。
会社：怠ったてはいない。朝晩の列車に想定以上になった。
組合：「など」の中に年休発給は入らないことでいいか。
会社：そうである。何を聞きたいのか。
組合：休日勤務の指定は、年休を発給するためではないことでいいか。
会社：そうである。
組合：休日勤務と年休とは関係ないということか。
会社：波動をカバーするために休日勤務を指定する。
組合：年休は20日発給出来ることでいいか。
会社：発給出来ると約束は出来ない。
組合：休日勤務が年休とは関係ないというが、上半期の年休取得率と10月・11月の年休取得率を見ると明らかに違う。この違いは何か。
会社：必要な列車本数と実際の乗務員数のバランスで年休取得率は決まる。11月は余力があったということである。
組合：余力があるなら休日勤務の指定はいらない。休日勤務の指定をしているから年休が出ているのではないか。
会社：断片的に10月から休日勤務を開始した結果、速報的にきいて年休がバカバカ出ていることではない。休日勤務の指定は年間の波動を見ながら指定する。その結果今回休日勤務を指定する必要があると判断した。目に見えた状態で年休が出ている状況はあるかもしれないが、そのときの波動で変わってくるので直接的なつながりはない。
組合：年間20日間の年休付与する要員は確保して、臨設定増による休日勤務の指定であり直接的に年休取得の要員とは関係ないことでいいか。
会社：そうである。
組合：10月からの休日勤務を指定するといつの時点で判断したのか。
会社：9月13日のお知らせの前、1ヶ月・2ヶ月前に決まっていたわけではなく決まって速やかにお知らせしたのが13日である。

組合：決まって速やかにというなら、10月の2週間前に決めたのか。
会社：13日以前に決めて、速やかにお伝えした。
組合：9月に入ってから決めたのか。
会社：速やかにである。
組合：10月の年休発給は休日勤務の指定がなくても、出ていたということなのか。
会社：年休は申込の状況とか波動の状況で変わってくるので、やたら出ている感覚で議論する話ではない。
組合：要員は確保しているから、年休失効する社員はいないということでもいいか。
会社：短絡的な議論はしない。会社は年度内に於いて必要な要員を配置しているうえで、今回は想定していなかった臨時列車増などで休日勤務の指定が必要であると判断した。
組合：運輸職場5所平均の年休取得率はいくつか。28年度・29年度と同じように20日に近い数字になるのか。
会社：具体的な数字は言わない。
組合：今回の休日勤務指定は、要員の確保とは関係なしに年休が出ることを確認する。
組合：J R C P 出向社員を元職場へ戻すことの申し入れに対し、そのような考えはないとの回答であるが、その理由は何か。
会社：J R C P への出向は、車内業務の見直しによる J R C P に対する下支えであり、要員需給の調整弁の出向ではない。より業務を円滑するために目的を持って会社が期間を定めて行ってもらっている。
組合：将来的に定着したら、帰ってこないといけない状況で、J R C P の離職率が高く乗組み人数も3名体制から2名体制になっている。帰ってこれないのではないか。
会社：現時点では、出向の目的が終われば帰ってこれる。
組合：9月24日までに業務委員会を開催するように申し入れしたが、この段階になった理由は何か。
会社：ちゃんと答えるには、調査がいるし他にも多くの申し入れがある。
組合：今日の申し入れ内容なら時間が掛かる回答ではない。

基本協約第67条3項、正当な理由に年休は理由に入らない！！ 何を持って、正当な理由というのか！？

組合：組合が拘っているのは、「一方的」であり本人の承諾がない休日出勤に納得がいかない。何故、打診をしないのか。
会社：労働協約に従ってやっている。
組合：基本協約の何条になるのか。
会社：就業規則49条1項である。
組合：49条3項に「正当な理由がないと拒むことは出来ない」とあるが、正当な理由とはどういうことを指しているのか。
会社：社会通念上、乗務出来ないことである。
組合：個別に誰に言えばいいのか。
会社：会社管理者である。
組合：書面とか何か形式はあるのか。
会社：特段ない。口頭でもいい。
組合：指定されてから、正当な理由があれば休めることでいいか。
会社：社会通念上、余程の理由がないといけない。

組合：余程とは、例えば何か。

会社：会社として、超勤指示が出来なくなると社会経済が回らなくなるので相当強度の理由がないと休む事は出来ないと捉えている。

組合：正当な理由の中に年休は入るのか。

会社：年休とはなり得ない、別である。

組合：事前に申し込む年休は、正当な理由とならないのか。

会社：事業の正常な場面については、年休である。

組合：20日までに年休申請をした日が休日出勤に指定されたら、時季指定はいつされたことになるのか。

会社：法的な議論なので、その回答は控えさせていただく。

組合：年休が正当な理由とならないと言うなら、勤務指定の時に休日に指定して行路に振り返るなら、どの時点で特休に振り返るのか。年休を取っているのに特休に指定することはあり得ない。

会社：勤務の細部については、ここでは議論しない。

組合：何故、回答できないのか。分からないのか。

会社：今回の業務委員会に於いて、回答は差し控えさせていただく。

組合：会社回答で基本協約に則るなら67条3項に書いてある。拒否できる理由は正当な理由がいるから、年休は正当な理由か聞いている。

会社：回答は控えさせていただく。

組合：会社が本人の承諾なしに一方的に休日勤務の指定が出来るなら、年休を申請した全ての社員に対して、発給出来るのではないか。

会社：年休を必ず取らせるために、休日勤務の指定をしろということか。

組合：年休発給の努力義務はそういうことではないか。

会社：社員の生活設計上、非常に大きな悪影響が出る。

組合：裏を返せば会社はそれが出来る。しかし、出来ないから一方的にやらずに本人の承諾を得ることが必要であると組合は主張している。

組合：乗務員の体調が悪くなったときに代替要員として確保するのが本来の休日出勤である。今回の休日出勤は、年間休日120日の休みのうち1泊から2泊、平均3日間の休日出勤させて、年間休日を減らすのが会社の目的である。

会社：乗務員職場でいえば休日勤務の指定は、端的に突発的な事象の穴埋めに指定するのではなく、ある一定期間の全体の業務量と現在員、そこにいる乗務員需給のバランスを見て、そこに必要な不足分があればそれを補うために計画的に指定する考えでこれまでもやってきているし、今回も同じである。

組合：会社が断片的に休日勤務の指定をするのではなく、乗務員の意向で休日勤務をすることも出来るはずである。

会社：全体の業務稼働があるので、それをより効率的に且つ計画的に補って行くためには今の休日勤務の指定のやり方がベストである。

組合：乗務員自らが、年度内に1泊から2泊、休日出勤指定が出来るような波動が効くのではないか。

会社：仮定の話には答えられないが、それをやると休日出勤の効率が恐らく下がると考える。

組合：専任社員に対しては、休日勤務を指定しているのか。

会社：把握していないので、答えられない。

組合：今後の見通しはどうか。

会社：現状も把握していないので答えられない。後日回答する。

組合：この場合は会社の代表として、来ているのではないか。今後の方針も掴んでいないのか。

会社：確認して回答する。

組合：一方的な休日出勤を指定せず、本人の承諾を得て指定すること。今後、組合としてあらゆる手段を考えて行動していく。

以上