

「職場環境改善要求（駅・運輸所関係）」に対する業務委員会開催！

東海労の改善諸要求の28項目に対し、「現行通りとする。」と全く誠意ない回答!!

= 会社はアルコール検査に伴う労働時間を何故明らかに出来ないのか!?! =

= 一方的な休日出勤指定に対し「就労義務がある」と主張するなら、年休の時季指定に対し、その日が「特休・公休」になることはあり得ない!! =

会社は、労基法に基づいて25日の勤務発表時には社員の出退勤時刻を明示せよ！！

12月21日、地本は申第9号「職場環境改善要求（駅・運輸所関係）」に関する申し入れについて、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9号「職場環境改善要求（駅・運輸所関係）」に関する申し入れ
(2018年9月18日申入)

《 会社の回答 》

I. 新大阪駅の改善要求

(1) 新大阪駅及び京都駅における駅付帯業務を、平成31年4月に業務委託することが予定されている。新大阪駅及び京都駅における業務委託は中止して、現行の新大阪駅及び京都駅の営業二科を基準人員に入れること。

【会社回答】そのような考えはない。

II. 運輸所の共通の改善要求

1. 運転士・車掌業務共通関係について

(1) 新大阪ホーム端乗務員詰所を季節に関係なく常時開放すること。

【会社回答】必要な詰所は開放している。

(2) W行路及び一丁半行路に車両所基地への入出庫担務の勤務指定は行わないこと。

【会社回答】

行路は列車ダイヤ及び就業規則等に基づくと共に、労働時間や列車種別・出先地など多くの要素を踏まえて作成している。

(3) 新幹線各運輸所のW行路の退出時刻の均等化を図ること。

【会社回答】

行路は列車ダイヤ及び就業規則等に基づくと共に、労働時間や列車種別・出先地など多くの要素を踏まえて作成している。

(4) 出勤時刻前にアルコール検査を行った場合は、労働時間としてカウントすること。

【会社回答】 アルコール検査に要する時間は労働時間である。

2. 運転士業務関係について

(1) 車両所構内の昇降台下をスラブ化すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(2) 引き上げ線の「停車・通過の確認喚呼」は省略すること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

(3) 各駅、各車両所の停止位置目標・一旦停止標識を見やすくするため、LED化すること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

(4) AB廻しは12分以上時間を確保すること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

3. 車掌業務関係について

(1) 緊急開扉取扱時の喚呼と喚呼用語を簡素化すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(2) 車掌の腕時計は日付表示付きの電波時計とすること。

【会社回答】 現行通りとする。

4. 設備・環境改善について

(1) 大一運、大二運の入口から詰所に至る箇所に設置されている監視カメラを撤去すること。また、入所の際の社員証式を廃止し、テンキー式にすること。

【会社回答】 現行通りとする。

(2) 新大阪駅の幹2ホーム東京方から下に降りるセキュリティ扉は、テンキー式から機械式にすること。

【会社回答】 現行通りとする。

(3) 大阪第二運輸所の組合掲示板を運輸所出入口正面に移設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(4) 各詰所に冷水器を設置すること。(乗り継ぎ詰所も含む)

【会社回答】 現行通りとする。

(5) 大一両5階と9階に自販機を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(6) 各乗務員待機室及び各乗務員休養室における業務用・私物携帯電話の電波状態を改善整備すること。また、Wi-Fiを設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(7) 東一運・東二運の浴室を拡大し空調を新設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(8) 全乗泊に乗務員専用の洗濯機及び乾燥機を設置すること。品川駅乗泊にも洗濯機及び乾燥機を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(9) 各車両所での進路構成時における注意喚起の音声ガイダンスを新設すること。

【会社回答】

現状の通り、線路横断時に一旦停止し左右確認することで安全を確保すること。

(10) 三島車両所3Fの待機スペースを拡張すること。また、浴室に下駄箱を設置すること。

【会社回答】

三島車両3階乗務員待機室に椅子を必要数用意しており、待機室内の混雑を避けるため、鞆置き場を乗務員待機室前に設置している。待機スペースは相互に譲り合って頂きたい。また、浴室に下駄箱を設置する考えはない。

(11) 大阪第一運輸所内の冷蔵庫を2台に増設すること。(大阪第二運輸所には2台設置済み)

【会社回答】 現行通りとする。

(12) 乗務鞆置き場のサイズ(1仕切に胴乱とサブバックをおけるサイズ)に変更すること。また、大阪第一及び第二運輸所待機室に乗務鞆置き場を増設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(13) 各乗務員待機スペースに乗務員が使用出来るVC24を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(14) 大阪第一運輸所待機スペースに帽子掛けを新設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(15) 大阪第一及び第二運輸所の男子更衣室に「スノコ」を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(16) 大阪第一運輸所食事スペースにポットを増設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(17) 大阪第一及び第二運輸所待機室に新聞を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(18) 京都駅ホームでの乗務員専用の詰所を設置すること。

【会社回答】 そのような考えはない。

(19) 京都駅走行管理班詰所にテレビを設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(20) 大一両乗務員待機室に冷蔵庫を設置すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(21) 各乗務員休養室に、CPAPの設置場所(テーブル)とCPAP電源(部屋により反対向きに寝ないといけない)を新設すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(22) 各乗務員休養室の「エアコンフィルター」の掃除をエアコンカビ・アスペルギルス症防止の為、一週間に一度は必ず行うこと。

【会社回答】 現行通りとする。

(23) 各乗務員休養室のシーツは、毎日取り替えること。

【会社回答】

シーツの交換については、全社的な基準に基づき交換しており衛生上問題はないと考えている。なお、汚れの酷い物については、都度交換するので、必要により管理者に申告されたい。

(24) 各乗務員休養室の浴衣サイズを（L/M/S）毎に用意すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(25) 新幹線車内に「授乳」スペースを確保すること。

【会社回答】 現行通りとする。

(26) 新幹線車内に「ラゲッジ」スペースを確保すること。

【会社回答】 現行通りとする。

5. 勤務について

(1) 年休申込み簿における事由欄を廃止すること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

(2) 毎月年休発給可能となる要員を確保し、通年において最低でも年休抽選順位（3番）までの年休発給を保証すること。

【会社回答】

必要な要員は配置している。年休に関しては時季指定通り取得できるよう最大限配慮しているものの、弾力的な列車増発等により、やむを得ず時季変更することはある。

(3) 予備月の勤務発表25日までに勤務指定すること。

【会社回答】 そのような考えはない。

(4) 休日出勤指定は、前もって本人へ承認確認後指定すること。また、年休申込みをした場合は休日出勤を指定しないこと。

【会社回答】 現行通りとする。

(5) 特休付与は就業規則を遵守し、1ヶ月の特休付与を5～6日、年間休日を完全120日付与とすること。

【会社回答】 年間休日については、協約に基づき適切に付与している。

(6) 小交番制から大交番制にすること。

【会社回答】 現行通りとする。

(7) 訓練の待ち時間を労働時間とすること（前訓練を含む）。また、訓練の待ち時間を1時間以内にすること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

(8) 規程類訂正及び各対策シート等作成、短巡回行路に伴う案内カード作成時間は、労働時間とすること。

【会社回答】

規程の訂正にかかる時間については、既定の訂正内容や個人により作業時間も異なるものの、いずれも労働時間内に出来る範囲内と認識している。

(9) 次勤務の電話確認は、会社側から責任をもって行うこと。または行路指定を行い電話確認を廃止すること。

【会社回答】 現行通りとする。

6. 福利厚生に関する改善要求について

(1) 通勤経路は本人の希望する経路とすること。また、全経路定期券とすること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

(2) 労災申請に伴う事柄は、会社が責任を持っておこなうこと。

【会社回答】 現行通りとする。

(3) 乗務員の防寒服を改善し、全乗務員に貸与すること。

【会社回答】

使用実態等に応じ、貸与する。必要とする社員には個所長へ申し出られたい。

(4) 全乗務員に黒靴及び黒靴下を貸与すること。

【会社回答】 そのような考えはない。

(5) 季節の変わり目の制服着用は、本人選択とすること。

【会社回答】

制服はその箇所において当社の社員であることがお客様から一目で判断出来ることやセキュリティ上の必要性から、基本的には統一することが望ましいと考えているが、気候等その地域性に鑑み、これまでも衣替えの時に柔軟に変更してきたところである。寒暖の差についてはベスト等の着用で調整していただきたい。

(6) 夏季乗務員のネクタイ着用を廃止すること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

以上

《若干のやり取り》

組合：ほとんどの回答が「現行通りとする」「そのような考えはない」であるが、支社として検討したうえでの回答なのか。

会社：勿論、意見を検討したうえで回答している。

組合：新大阪駅における業務委託に関して、案内業務を西日本に委託することであるが、東海エリアでの案内業務に関して、駅係員への業務に影響が出ることはないか。

会社：案内所業務には、駅係員が改札口で乗り換えの案内をすとか広い大きな定義になる。現行の案内所のブースとか看板は西日本に一括して統一するのが、施策の内容である。駅での案内業務は現行通りであるが、西日本エリアでの案内業務に関しては、新たな案内所で案内してもらうことになる。

組合：新幹線に関する案内業務の対応は、どのように考えているのか。

会社：駅係員の接客サービスの範疇である。

組合：現行、営業二科で行っている案内業務は、周辺のホテルとか様々な案内を行っている。お客様もそれを求めている。駅係員の本来の業務自体に支障を来すのではないか。

会社：現行、周辺のホテルのことを駅係員が聞かれたら、東海の案内所を案内しているのと同じである。その案内所が東海から西日本に変わるだけである。

組合：西日本の案内所を東海エリアにつくるわけではない。わざわざ、西日本エリアにある案内所を案内することは、サービスの低下につながる。

組合：新幹線各運輸所のW行路の退出時刻の均等化を図るように申し入れているが、職場で非常に不満が出ている。特に、大二輪の417行路で退出時刻が18時30分である。東二輪のW行路と比べると遅すぎる。均等化に向けた解消は出来ないのか。

会社：解消出来るか、出来ないかは検討している段階であるので、言及することは出来ないが乗務員行路は、色々な変動要素があり出退勤時刻に関して最適な行路をつくるようにしている。

組合：今後、努力するということがいいか。

会社：これまでも、これからも努力する。

組合：これまでというが、今回のダイヤ改正では酷くなってきている。

会社：断面だけ切り取ると、貴側の指摘通りの数字になるが様々な要素がある中で均等化を図り行路を作成しているので、ご理解を頂きたい。

組合：乗務員の声を聞いて頂いて良い行路が、次期ダイヤ改正では出来ることを期待している。

組合：アルコール検査に要する時間は労働時間であるとの回答であるが、アルコール検査に付けている時間は何分なのか。

会社：具体的な時間を申し上げるつもりはないが、労働時間として付けている。

組合：具体的な時間を言えない理由は何か。

会社：会社は労働時間として付けているので、問題ない。

組合：組合は問題があるから、申し入れしている。明らかに出来ない、不都合なものもあるのか。

会社：必要な時間を算定して、適切に付与している。

組合：労働時間であるから、賃金は発生している。行路の何処に労働時間として確保しているのか。

会社：詳細に明らかにするつもりはない。労働時間としてカウントしている。

組合：概念でなく、具体的数字としてあるのか。

会社：必要な時間は確保している。

組合：出勤前に任意でアルコール検査を受けた場合は、労働時間は付かないのか。

会社：必要な時間を付けている。

組合：準備報告時間や折り返し時間等の何処に付けているのも、言えないのか。

会社：必要な時間を付けている。

組合：確認するが、準備報告時間の所にアルコール検査の時間は付けていないことでもいいか。

会社：個別の乗務員勤務の何処に付いているかは申し上げないが、必要な時間は確保している。

組合：回答になってない。

会社：出勤点呼の労働時間として扱っている。

組合：アルコール検査が義務化される前と後の準備報告時間は、何分変わったのか。

会社：必要な時間を算定して労働時間を付けている。

組合：何分か答えられないのか。

会社：・・・・・・。

組合：行路票の労働時間の内訳は、現場に聞いたら教えてくれるのか。

会社：・・・・・・。

組合：新型車発機の導入時期とアルコール検査の導入時期が相まって味噌糞な状態になって、はっきりした時間が判らない。

会社：必要な時間を算定して労働時間を付けている。

組合：アルコール検査で1回でクリアした人と3回でクリアした人では、労働時間が変わってくるはずである。一律に付けているのか。

会社：必要な時間を算定して労働時間を付けている。

組合：乗務員として、はっきりとしたアルコール検査のルールや基準を知りたいのである。会社の責任で丁寧に説明すべきであるし、回答しないことは不誠実である。

組合：各乗務員待機室及び各乗務員休養室における業務用・私物携帯電話の電波状態の改善は出来ないのか。

会社：キャリアによると思う。

組合：東京運輸所での待機時間が長い行路では、電波状態、通信状態が悪く携帯電話も触れないので改善すること。

組合：大阪第一運輸所内の冷蔵庫を2台に増設は、何故現行通りなのか。

会社：備品や設備は使用状況に応じて判断するものである。冷蔵庫に関して増やせば良いというものでもない。

組合：大二運では、〇157衛生問題で総務科が判断した結果、増設したと思うが支社として方針を出すのもいいのではないか。

会社：職場の状況を見て適切に判断する。

組合：冷蔵庫を増やすか、増やさないかは何処が判断するのか。

会社：現場である。

組合：大阪第二運輸所の寝室の壁にカビが生えている。エアコンの清掃をしているのか。

会社：カビの程度によるがエアコンフィルターに関しては、現行のペースで十分である。

組合：現行、清掃するペースはどれくらいなのか。

会社：季節により使用状況も変わるので、一概に期間毎の回数は決まっていない。

組合：カビが生える原因は何か。

会社：一般的にカビが生えるのは、湿度があるからだと思う。

組合：寝室にカビが生える自体が衛生上問題があると考えないか。改善すること。

組合：年休の時季指定を最大限配慮しているとの回答であるが、配慮して一人も年休が入らないことはあるのか。

会社：正常な業務を妨げる場合は、時季変更を行使する。

組合：配慮の中身は、例えば、休日出勤を指定するとか代替要員を確保しているのか。

会社：年休の取り組みについては、様々な要素を踏まえて努力義務を尽くしている。

組合：会社が、やろうと思えば年休を出すために一方的に休日出勤を指定出来るはずである。

会社：生活設計に影響を与えるので、本人に承認を得ることになる。

組合：休日出勤してくれないか、お願いすることは出来るはずである。それが、努力義務の配慮になる。

会社：現行の休日勤務の申し込みの活用がそれにあたる。

組合：それは、社員からであるし、会社からもアプローチをかけている。

会社：それは、あり得る。

組合：それでも、年休が一人も出ないことがあることでいいか。

会社：可能性の議論からすれば、そうである。

組合：今までも、一人も出てない日がある。休日出勤をやっても出ない日がある。逆にそこまでやって、出す努力をする話ではないということか。

会社：それだけではなく、色々な要素を踏まえている。

組合：少なくとも、会社が休日出勤を誰かにお願いしたら、必ず一人は年休が出る。

会社：その可能性はある。

組合：それをやっていれば、年休発給がゼロということはないはずである。だから、ゼロという日は、その努力を怠ったということである。

会社：当然、その日で必要な乗務員数も違う。

組合：全員出勤しているわけではなく、休日の社員もいる。年休を出すために休日の方にお問い合わせすれば、最低でも一人は出る。配慮している中身が足りないのではないか。

会社：必要な配慮は、様々な要素の中で当然行って、事業の正常な運営を妨げる場合は、年休が出ないこともあり得る。これは、法令上でも定められている。

組合：しかし、そこに至るまでは会社として努力義務、配慮義務がある。

会社：組合の申し入れにある年休3位までは、休日出勤を指定してでも年休を発給すべきということか。

組合：勿論である。300名の社員がいる職場で、年間20日の年休を消化させるために一日に何名出せればクリア出来るのかである。

会社：一方で、休日勤務を命ぜられる可能性も出てくるが、それでも貴側はいいという主張か。

組合：会社が打診して、本人が休日出勤を了承すればである。

会社：就業規則、協約に基づいて、休日勤務は指定出来るが、生活設計上、日常的なものがあるので、出ない日があるかもしれないが最大限の努力はしている。

組合：一方的に休日出勤を指定された日に用事があり、年休を時季指定しても認められないではないか。言っていることとやっていることがおかしい。

組合：予備月の勤務発表は、臨行路に充当する社員の方を言うのか。

会社：予備月であっても臨行路だけではなく、定期行路に乗ることもある。

組合：ならば、予備月の勤務発表を25日にしない理由は何か。

会社：乗務員の勤務種別が予備であるからである。

組合：乗務員の出退勤時刻を明示する義務があるのではないか。労基法に定められている。

会社：就業規則、基本協約として勤務種別を指定することになっている。

組合：就業規則ではない、労基法違反と言っている。

会社：法律に則っている。

組合：労基法1条には、出勤時間、退出時間を明示すると定められている。

会社：予備という勤務種別を指定している。

組合：交番の乗務員には、行路を充当しているのに何故、予備者だけ入れないのか。

会社：乗務員だからである。

組合：であれば、予備月の人もそうでない人も同じようにすればいいではないか。

会社：交番月の人は、予め行路が組み込まれているから出来る。

組合：予備月の人は、全然勤務が判らないのか。

会社：予備月の人は、5日前に勤務が確定するから判らない。

組合：予備月の人は、5日前に行路が入るから、乗務員の余った人に年休発給したりする話を以前している。

会社：以前とは、いつの話か。

組合：苦情処理会議の時に、その話をしたではないか。

会社：5日前より前に、勤務の調整をしていることは話をしている。

組合：勤務操配の調整は、5日前より前にやっているなら勤務発表25日に発表すれば済むことである。

会社：最終の勤務確定は5日前であるが、それまでに勤務操配の調整をして計画している。

組合：予備者の特休・公休の配列は、予め決まっていなくて休日を開けたり4日開けたりとか、出来ないではないか。デタラメに入れている訳ではない、行路を充当しているから出来るのである。

組合：乗務員の勤務は、出勤時間が3パターンあるのとは違う。乗務員の特性があり、5日前にならないと勤務が判らない。生活設計が成り立つかである。

会社：乗務員という勤務種別を指定することで問題はないと考えている。

組合：しかし、協約の中で25日に勤務発表をすると書いてある。労基法上、協約上でもおかしい。

会社：出来る場合は、最大限努力する。

組合：25日に勤務発表しないのは、東海の新幹線職場だけである。

会社：当然、東海の新幹線職場の特性がある。

組合：特性と言うなら、西日本も同じではないか。

会社：運行密度とか西日本より複雑であることは、言える。

組合：1ヶ月の特休付与が5～6日と協約通りになってないのは事実としてあるのに、回答の中で「年間休日については、協約に基づき適切に付与している」と言えるのか。

会社：5日ないし6日の割合で付与するととなっている。5日ないし6日と約束はしていない。

組合：しかし、8日とか3日はないはずである。8日付与は駄目である。

会社：5日と6日に限ってないことは、回答の通りである。

組合：年間休日120日付与するととなっている。

会社：特定4週が年度末までである場合は、当然入る。

組合：一方で1泊から2泊程度の休日勤務の指定をしている。その一人の社員の休日が、本人が好むか好まないかに限らず年間休日が117日しか入らない場合は債務不履行には当たらないのか。

会社：休日は付与している。

組合：付与してない。120日の休日を会社側が勝手に休日勤務の指定をしてお金を受けているだけである。

会社：休日を付与しているからこそ、その労働に対して、それに見合う150%の割合で超勤手当を支給している。

組合：休日出勤を指定した日は、就労義務がある日なのか、ない日なのか。そこに指名ストライキを入れたら勤務認証は、何になるのか。

会社：仮定の話なので、判らない。

組合：13年前のことを忘れたのか。指名ストライキをかけたが特休、公休になった。休日だから、就労義務はないのである。勝手に会社が就労義務がある日にしている。その日に休日勤務の指定することは、年間休日の債務不履行に当たるのではないのか。

会社：債務不履行には当たらない。

組合：休日勤務を指定した日は、就労義務はないことでいいか。

会社：休日勤務を指定した日は、就労義務はある。

組合：指名ストライキをかけたが特休、公休になった。働く義務がある所に組合側が争議行為をかけたら、賃金カットになる。しかし、休日出勤には争議行為は成立せず、法的には、就労義務がないと言うことである。

会社：休日出勤を指定した日は、就労義務がある日である。それ以上は答えられない。

組合：就労義務があるなら、その日に年休を申し込んだら、勤務はどうなるのか。年休を付与するか、時季変更するかのどちらになる。まさか、特休、公休になることはあり得ない。

会社：・・・・。

組合：特休、公休になることはあり得ないことを確認する。

以上