

2023年度経営協議会を開催！

4月17日、地本は関西支社と2023年度経営協議会（令和5年度新幹線鉄道事業本部実行計画）を開催しました。参加者は、組合側は、笹田委員長、柳楽副委員長、前田副委員長、浦谷書記長、小林書記次長、西教宣部長、下茂業務部長。会社側は、中村人事課長、栗本運輸課長、田中営業課長、嵯峨山車両課長、足立人事課課長代理、深谷人事課係長でした。

組合側 笹田委員長挨拶の要旨

新型コロナウイルス感染拡大の影響で厳しい状況であった輸送量も政府による旅行支援などの政策もあり、春休みの行楽シーズンのお客様の利用状況を見ると回復して来ている良い状況となってきている。しかし、我々の生活環境は、原油高、ウクライナ情勢により様々な日用品が値上がりをしており、また今春闘における会社からのベースアップの回答額では物価上昇分を補えるものではなく、我々の生活は大変厳しい状況となっている。

そのような中においても、現場で働く社員は日夜、安全輸送を支え奮闘している。したがって、今後我々がやるべきことは、労使が一丸となって現場で働く社員が日々の輸送業務を安全最優先で取り組んでいくことができる労働環境を作り出していくことである。そのためには、労使で色々な事柄について協議をしながら進めていくことが大切である。

5月から、新型コロナウイルス感染症が2類から5類に引き下げられることから、人の移動が今より増えることが予想される。その影響で業務量が増えると思うが、休日出勤での対応や年休の抑制などの対応を取ることがないように、業務量に対応できる要員を確保するようにすること。

次に我々東海労に対して不誠実な対応があったことについて話をさせていただく。会社は昨年10月31日に「業務改革」なるものを発表し、翌日にプレス発表をした。そして、職場ではリーフレットが全社員に配られ、説明会や面談が行われた。しかし、労働組合への説明は、2週間以上も経った11月16日の本部・本社間の経営協議会であった。また、関西地本と関西支社間においては何ら説明が行われていない。これはあからさまな労働組合軽視の姿勢である。そういった姿勢であれば、組合と会社が一致協力して安全を守ることはできない。情報を共有してこそ安全に向けて一致協力できるものではないか。そして、リーフレットにはリニアについて一切触れられていない。「業務改革」などと言って、本体の社員を2500人削減し、経費を800億円削減するとしている。これは効率化をどんどん行っていくことを宣言していることである。リニア建設の経費捻出のために人件費を削減し、労働強化を我々社員に押し付ける以外の何物でもない。このままでは、安全が損なわれたり、社員の健康が損なわれたりと労働条件の改善どころか改悪すらあり得る状況である。

現場の若手の社員は、自分の将来について不安・危機感を持っている状況である。リニア建設のために現場で働く社員が犠牲になるような効率化には断固反対していく。リニア建設について、丹羽社長が2027年開業は困難、現時点で新たな開業時期を示すことはできないと発言したとマスコミで発表されている。これが事実かどうか、聞かせていただきたい。もしそのような状況なことであれば、リニア建設について見直すべきだと考えている。現場で働く社員が将来に渡って安全で安心して働ける労働条件と労働環境を整えることが社員のやる気を前向きにさせることになると思う。会社の見解を聞かせていただきたい。我々東海労は、社員の雇用不安を煽り、労働条件の悪化と安全が脅かされる効率化には、断固反対していくことを明らかにする。

次に、我が組合員に対して不当な扱いをされていることに対して、話しをさせていただく。この場にいる地本役員の中でも本人の同意がなく強制的に出向に出されている人たちがいる。特に前田副委員長と浦谷書記長については、本人の同意もなく、出向で配属された職場は、サービック会社の中で新たに作り出された職場で業務内容は 駅構内の消毒というものであり、すでにサービックに出向している人たちとは全く違う労働環境のところへ不当配属されている。このような不当配属は許されない。直ちに出向を取り消すこと。

そして、もう一点、安全上の問題で起きた事象について話しをさせていただく。1月25日、大雪の影響により新幹線が大幅な遅れが発生した。新大阪から東京一往復する日勤勤務で、東京駅の到着が大幅に遅れて到着し、その結果、休憩や食事の時間を与えることなく下り列車に乗務させるといった事象が発生した。これは乗務員の健康と安全運転の観点から問題であると考え。 会社の見解をさせていただきたい。

以上

会社側 中村康二人事課長挨拶の要旨

世の中の新型コロナウイルス感染症の感染者数が減少傾向にあることに伴い、鉄道等の利用が徐々に増える中、感染予防対策を行い体調管理に十分留意しつつ、日夜ご尽力いただいている社員に対して、ここに感謝を申し上げる。

昨年度の経営状況を振り返ると新型コロナウイルス感染症の影響はあったものの、東海道新幹線の利用が増加したことや令和 4 年度第三四半期の決算においては、営業収益は前年同期比 48.5%増の 1 兆 191 億円となり親会社に帰属する四半期純利益が 1,806 億円を計上し、黒字を確保することができた。続いて比較についてであるが、昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい経営環境が続く中、公共交通機関としての社会的指名を果たすため、日々の輸送の確保と様々な取り組みを着実に推進してきた時点であった。

具体的には、のぞみ 12 本ダイヤを活用した弾力的な列車設定、新大阪駅 20 番線の可動柵共用開始、N700Sの追加購入、大規模改修工事や地震対策の推進等安全最優先の下、輸送サービスの一層の充実に取り組んだ。また、業務改革については、昨年 11 月以降職場の勉強会等で社員に対して、業務改革の全体像を示した。収益の拡大については、のぞみ 30 周年記念イベントの実施や新幹線車内ビジネスブース等のビジネス環境の整備に取り組んだ。

今年度（令和 5 年度）実行計画のスローガンは、「東海道新幹線の安全をさらに追求しつつ、より便利でより快適な輸送サービスに挑戦しよう」である。安全最優先の下、全ての社員の技術力、業務遂行力の向上を押し進め、お客様に安心、満足いただけるより便利でより快適なサービスの提供を実現したいと思う。また、業務改革では、最新技術やICT

の活用などにより仕事の進め方が大きく変化していきその過程で社員一人ひとりの技術力向上も求められることになる。さらに、ここ関西においては、大阪関西万博という東海道新幹線の利用に大きな影響を与えるイベントが2年後に控えている。個人としては、各自の担務の枠を超えて、組織としては、系統や部門の壁を乗り越えて、主体的かつ一丸となって取り組んでいきたいと思う。結びとなるが、労働協約に基づき貴側とは前向きに積極的な議論をさせていただきたいと考えている。

以上

【議論内容】

会社：令和5年度の休日出勤と年休の件については、要員提示の業務委員会の中で、明らかにしていきたい。今の時点で、具体的に申し上げられるものはない。

組合：現時点で会社としての考え方を分かっている範囲で、明らかにすること。

会社：要員提示の場で明らかにする。

組合：休日出勤や年休抑制がないようにすること。

会社：意見としては聞いておく。詳細な話は、今のところ出来ない。

組合：人事課長の考えはどうか。

会社：同じである。そのための要員提示の業務委員会なので、それに合わせて数字であったり年休数であったり、あるいは今後の見通しなどを精査したうえで答えているので、この場で答えるものはない。

組合：今の時点で答えられないということか。

会社：今の時点で、精査していないのであらためてその場で話しをしていきたい。

組合：東京の裁判で時季変更権の濫用である申し立てを行い、裁判判決では要員不足による時季変更権は濫用に当たると判断されたがどう思うか。

会社：今正確に把握していないので、裁判については答えることは出来ない。

組合：裁判の判決について、全く知らないのか。

会社：裁判について、この場で話しをすることはしない。

組合：裁判に至る経緯として、このよう場で我々の要求に会社が応じないから裁判になっている。今のスタンスを変えるつもりはないのか。

会社：要員提示の中で、話しをしていく。

組合：その様な会社の姿勢で良好な労使関係を築けるのか。

会社：繰り返しになるが、裁判についてはこの場で話しをするつもりはない。

会社：「業務改革」については、コロナ禍の中、社会の変化の対応の中今後労働人口減少していく中で、人員確保等諸課題を含めてやっていくものであり、中長期的な視点からIC機能を活用しつつ新たな仕事の進め方を効率的な業務執行体制などを考えている。今後10年から15年掛けて単体で800億円削減していく。勿論、安全の確保を大前提でやっていくものであり、業務改革は在来線と新幹線に関する取組であり、リニアについてはこの中に含まれてはいない。

組合：丹羽社長が「2027年開業は困難である。」と記者会見した内容はどうなるのか。

会社：我々は記者会見を聞いたわけではないので、マスコミ発表のレベルだけしか知らない。

組合：この業務改革で9500人まで社員を削減すると発表していると同時に800億円を削減するというのは、リニア建設経費の負担の為に削減するのではないのか。

会社：先程述べた通りである。貴側は、人数の話だけするが、800億円の中には諸々の数字が入っている。

組合：リニア建設の負担が増えて来ており、経営として苦しい所があるのではないか。
会社：リニア開発は、健全経営を担いながらという話しを聞いている。リニアの建設や経営に関して答える立場ではない。

組合：業務改革とリニアを切り離すのはおかしくないか。
会社：業務改革は、在来線と新幹線の運営について、コロナの影響を受けて令和4年度についても7割くらい回復した。今後も100になるかは簡単でない中、我々自身が先の為いきちんとやっていかないといけない。更に人口の減少や少子高齢化で人材の確保が困難になっていくといった背景に出されたものである。業務改革で色々アイデアを出し知恵を出し、更により良いものにしていくことが未来を明るいものにすると思う。

組合：効率化は、社員への負担が大きくなりしわ寄せが来ると考える。
会社：効率化が何故そのような考えになるのか。
組合：これまで会社が効率化をやってきたことを前提に話しをしている。
会社：効率化は、効率的に仕事をしていくことになる。必ずしも業務の負荷に繋がるとは限らない。

組合：労働組合の考えは、効率化＝合理化であり労働強化である。
会社：人員削減に対して、業務が苦しくなるとは思わない。

会社：定年出向対して、前田さんと浦谷さんの同意なき出向が出されたのは不当であるという話しのことか。
組合：二人は、今までなかった部署に配属されている。
会社：浦谷さんは、就業規則に則り出向になる。前田さんに関しては、出向という形ではあるが専任社員になるタイミングで行かれたので、出向の形は違うかもしれないがいずれも就業規則ないし専任社員就業規則に則った取扱いであると思う。
組合：何故、前田さんだけ取扱いが違ったのか。
会社：それに関しては、これまで議論を重ねているので、ここで属人の方の議論をするつもりはない。

組合：人事課長に聞いている。
会社：私は苦情処理会議、簡易苦情処理会議の委員ではないので個別・個々の具体的な話しを議論するつもりはない。

組合：28条の2で出向になる場合と専任社員雇用契約で出向になる場合の違いを聞いている。
会社：就業規則上の条文の違いである。
組合：28条の2で本人の同意がないのに出向に出せる考えでいいか。
会社：個人の個別の話はしない。本人の同意なくして出向を命じられないとは書いてない。
組合：だから、出向を命じることは出来るのか。
会社：一般論として、28条の2項の条文を根拠に多くの方に出向に出ている。条文自体は不当なものではないと考える。
組合：会社の「本人の同意がない出向は不当でない」ということを確認する。

会社：休憩時間は、労働時間が6時間超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩時間を付与するこなっているが、異常時等において列車が遅延した場合も同様に指定された休憩時間に付与できなかった場合についても、終業までに付与する。
組合：1月25日の件について、質問している。
会社：具体的な話しは出来ない。

組合：労働時間内に与えなければならない。
会社：所定でなくてもいい。
組合：点呼が終わった後に休憩時間はない。点呼が終われば仕事は終わりであり、その後に休憩時間を与えるのはあり得ない。
会社：その後にもう一度労働時間が含まれれば、その間、休憩時間を設けれる。
組合：それはどういうことか。点呼が終わった後に始業点呼はどこでやるのか。
会社：その後の単独の超勤とかある。
組合：終業点呼が終わった後に休憩時間を与えることが、ある得るのか。
会社：点呼が終わった後に面談をすることとかないか。それは労働時間であるから、間に休憩時間はある。
組合：退出点呼後に休憩時間を与えることは、労働時間になるのか。
会社：休憩時間は労働時間にはならない。
組合：あらかじめ定められた出勤点呼から退出点呼までが労働時間であり、そこで終わりになる。
会社：所定ではそうなるが、その後何か作業をやったら労働時間になる。別に退出点呼があろうがなかろうが、労働時間であり休憩時間を与える。
組合：終業点呼後作業が発生した場合、始業点呼は勿論あるのか。
会社：場合によるが、管理者指示で何時から何時までの指示はある。
組合：退出点呼終了したら、業務は一旦終了である。あらかじめ定められた労働時間内に休憩時間を与えなかったことが問題であると主張している。
会社：あらかじめ定められた時間に入れなくても問題ない。
組合：労基法にはあらかじめ定められた時間内に休憩時間を与えるように定められている。
会社：あらかじめ定められた時間内に休憩時間を設けていたが、結局取れなかったもので、最終的に一日の範囲の中で入っていれば問題ない。労基法には違反していない。
組合：組合は、労基法に違反していると考えるが、会社は違反してない認識でいいか。
会社：そうである。

組合：新大阪駅のトイレは何箇所あるか営業課長はご存知か。
会社：一箇所である。
組合：お客様が増えて、トイレには凄い行列が出来ているがご存知か。
会社：特に女性トイレが混んでいるのは知っている。
組合：50人、60人程並んでいるが、より良いサービスの提供になるのか。トイレの新設とか考えているのか。
会社：設備について直接言えるのはないが、状況を踏まえて適切な検討を行っていく。
組合：新設することでいいか。
会社：決まったことがあれば伝える。万博までには当然検討をしていく。
組合：会社は、新設することでいいか。
会社：分析はいいが、今申し上げられるものはない。
組合：京都駅でもトイレが少なく混雑している。どこの駅でも同じであり、早急に改善すること。
組合：実行計画の中で、関連会社を含めて実態把握に努め安全最優先を図るとなっている。N700S編成もJ40まで営業運行しているが、新幹線ホームの車いす用スロープの不具合に関して、窓口回答では「安全上問題はない」の回答であった。営業課長は、N700S編成は、スロープのフックが掛からないことをご存知か。

会社：フックが掛かりにくい状況であることは、知っている。

組合：フックが掛かりにくいのではなく、掛からないからスロープがズレてしまう。実行計画の中にスロープの改善を要求する。

会社：スロープに関しては、幹事間で回答したがフックが強度を支えているものではなく、基本的にはスロープの床面がホームと車体側においてきっちり接しておれば、安全を確保することが出来ると考える。

組合：一度、現場視察に来ること。実態把握とはそういうことである。

会社：接地面が付いた状態で、動かないか触れば分かるので確認してほしい。

組合：接地面にしっかり付いた状態でも、フックが掛かってないのでズレるのである。一回現場を見に来たら良いだけである。

会社：支社営業課は、現場でスロープの状態を確認している。

組合：ズレることは認識しているが、安全上問題はないということでもいいか。

会社：ズレるケースがあることは認識している。

組合：会社が、安全上問題はないことを確認する。

以上