

(株)関西新幹線サービックと団体交渉を開催！

8月4日、地本は関西新幹線サービックと『発』第13、14、15、16号に基づき、団体交渉を開催しました。

参加者は、組合側は三田地本副委員長、柳楽地本副委員長、上田関西地区分会書記長、柿本関西地区分会執行委員、会社側は、尾浦企画部担当部長、友繁人事部担当部長、山中事業部管理課長、藪中人事勤労課係長でした。

***『発』第13号(休業である自宅待機に課題を課せて提出を強要することはやめることと、これまで課題提出を強要したことに対する謝罪を求める緊急申し入れ)**

1. 第一事業所において5月6日から実施される休業である自宅待機に、業務指示によって課題を課して提出を強要することは出来ない。したがって、課題を課して提出を強要することはやめること。

【回答】本年5月において、新大阪第一事業所に所属する社員に対しては自宅待機を指定した実績はない。

2. 休業である自宅待機に業務指示を出せないにもかかわらず、これまで業務指示で課題を課して提出を強要したことの事実を認め、該当したすべての社員等に対して謝罪すること。その場合、小寺社長と関係箇所長の連名による謝罪の掲示を関係箇所において掲出すること。

【回答】自宅待機は「常に連絡を取れる状態にすること」「生活の維持を目的とした外出を除いて自宅で待機すること」「空いた時間等を活用して課題を作成すること」など労務提供の義務が残存している。また、課題の提出を強要した事実はない。したがって、謝罪するつもりはない。

3. 萩原組合員と柿本組合員に対する課題未提出を理由として自宅待機から除外したことの事実を認め、小寺社長と竹腰第一事業所長および山崎第一事業所副所長が直接二人に対して謝罪するとともに、第一事業所において謝罪の掲示を掲出すること。

【回答】課題の提出を行っていない社員全員に対して同様の取扱いを行っている。謝罪するつもりはない。

***『発』第14号(定期健康診断に関する申し入れ)**

1. 定期健康診断は自己の時間ではなく労働時間とすること。

【回答】定期健康診断は自己の時間で受検することを基本としている。

2. 新大阪地区の実施期間を5日間とすること。

【回答】単位当たりの受検者数を適切に設定した結果、今回は新大阪地区で3日間実施することが適

切と考えたものである。

定期健康診断は労働時間とすること！

【若干のやり取り】

組合：厚労省の指導は強制力はないが自己の時間ではなく労働時間としての実施が望ましいとなっている。今後、定期健康診断を労働時間にする考えはないのか。

会社：今の時点ではない。ただ厚労省の方針が変わってくれば企業として合わせていかなければならない。

組合：定期健康診断の実施期間を延ばすことは考えていないのか。

会社：1時間も待つような状況が常態的に続くことがあれば考えていく。今年だけでなくこれまで混雑することはなかった。

組合：新大阪地区は3日間だけなので勤務などで受検できない場合はどうなる。

会社：鳥飼事業所や京都事業所でも実施しているのでそこを活用することになる。

組合：自己の時間でいろいろとやりくりをして3日間という短い期間に受検している。そのところを会社として受けとめて定期健康診断は労働時間とすること。

***『発』第15号(緊急事態宣言発令中における新型コロナウイルス感染拡大防止に関する緊急申し入れ**

1. 各事業所において早急に自宅待機と検温を実施すること。その場合、自宅待機に業務指示による課題提出の強要はやめること。また、検温は勤務時間内で行うこと。

【回答】感染拡大防止と業務運営の維持を目的として、自宅待機を指定する取り組みを実施した。検温については引き続き新大阪第二事業所と京都事業所で実施している。

2. 第一事業所において実施される教育は中止して自宅待機とすること。

【回答】業務運営上必要な教育を適時適切に実施していく。

検温は全事業所で実施すること！

【若干のやり取り】

組合：なぜ第二事業所と京都事業所だけ検温しているのか。

会社：お客様に接する機会が多い営業社員を対象に始めた。営業社員だけではなく同じ職場の社員もやろうということで第二事業所と京都事業所は検温している。第一事業所と鳥飼事業所についてはお客様と直接接しないので、今の段階では対象にしていない。ただし鳥飼事業所ではバスの運転士はやっている。

組合：第一事業所と鳥飼事業所は多くの社員が電車で通勤している。コロナ感染防止対策は第一事業所と鳥飼事業所にも必要だ。今のサービックのガイドラインでは不十分で感染防止対策になっていない。社員をコロナ感染から守っていくという立場に立っているのか甚だ疑問だ。

会社：もちろん社員を守るという観点はある。

組合：だったら社員を守るために第一事業所と鳥飼事業所でも検温すべきだ。

会社：検温だけが社員を守るすべてではない。

組合：検温は一つの手段だ。

会社：検温は一つの手段だが、第一事業所は待機室を増やして常時換気するようにしている。また仕事が終わった人は密にならないように早く帰ってもらっている。今の時点ではJR東海でも車両所は検温していない。ただ今後も第一事業所と鳥飼事業所はやらないということではない。JR東海やグループ会社の状況も見な

がら会社としては判断する。

組合：コロナ感染防止対策として全職場における検温実施を要求する。

第一事業所における教育は中止して自宅待機を実施すること！

組合：第一事業所においてどのような教育をしているのか。

会社：申し入れがあった時の教育で言うと12分作業の習熟だ。今は一部は多能化をやっている。夏季輸送で列車がそこそこ走る想定だったので、12分作業の思い出し訓練をやっている。

組合：それは何回ぐらいで習熟できるのか。

会社：1人あたりの基準は人にもよるのでちょっとバラツキがある。習熟度合いを見ながら実施している。

組合：長い期間にわたってずっと教育をやっている。

会社：難しいのは今は12分ダイヤになかなかならず思い出し訓練をやらないと忘れてしまう。貴側は期間が長いと思っているかもしれないが一つはそういう要因がある。

組合：コロナ感染防止対策と業務運営上必要な教育があまりうまくリンクしていない。コロナ感染防止対策と言いつつ、こっちは業務上必要な教育をやっている。実際は12分作業の習熟訓練だけでかなり密の車内でやっている。そうするとコロナ感染防止対策と矛盾している。どうして今の時期にやるのか。

会社：教育がコロナ感染防止対策ではない。

組合：しかし密になっていてコロナ感染防止対策になっていない。

会社：密室に何十人も詰め込んでいることはない。そういう教育はしていない。

組合：現場は結構な人数でやっている。現場の多くの社員は、思い出し教育は2、3回ぐらやったらわかるのにいつまでやらせるのか。毎日、毎日、出勤して人も多し繰り返し同じ事をやっている。何をくだらないことをやっているのか。自宅待機をすべきだと言っている。

会社：コロナ禍になって1年半になるが、特に第一事業所は業務量の減少が全事業所の中で一番大きな影響を受けている。自宅待機は長い事実施してきて、ここで短い作業になった時に熱中症で倒れたりしたら大変だ。そういう安全配慮も含めた教育だ。1回やれば思い出すと思うかもしれないが、何回も繰り返して体を慣らしてもらおう。

組合：習熟というのは新しい作業体制の習熟ではないのか。

会社：両方だ。

組合：新しい人を採用したのならわかるがベテランばかりで習熟訓練は必要ない。

会社：なかにはなかなか仕事を覚えられない人もいる。

組合：そんな報告が本社に上がってきているのか。失礼ではないか。

会社：失礼というか現実としてそういう人もいる。だからそういう人には期間を設けなければならない。

組合：自宅待機させたくないためにアリバイ的に教育をやっているのではないか。

会社：そんな事はない。

組合：私たちが自宅待機を実施しろと言っているから、自宅待機をしたらややこしくなるとなって習熟訓練をやっているのではないのか。

会社：教育訓練というのは、空いた時間でやることによって教育効果というのが会社に財産として残る。社員の皆さんに対しても財産として残る。

組合：5月から習熟訓練を実施して以降、自宅待機を実施した実績はないのか。

会社：第一事業所ではない。

組合：4月30日付で5月6日から5月31日までの「業務量削減への対応について」の掲示を出していて、勤務変更通知書発給一覧も出している。ここに名前がある人は自宅待機を指定せずに日勤教育を指定したのか。

会社：そうだ。

「自宅待機」に変更しているのは就業規則のどの項目か？

会社は明確な回答出来ず！持ち帰り回答！

組合：自宅待機の勤務変更は就業規則のどの項目に基づいているのか。

会社：就業規則の・・・。

組合：就業規則第24条の①から⑩のどれなのか。

会社：業務執行体制…、ダイヤ改正…、ダイヤ改正に近いと思っている。そういうイメージだ。

組合：いやイメージではない。勤務とはそんなしい加減なものではない。

会社：サービック労組との労使協定に基づく自宅待機なのでどこかと言われると。

組合：労使協定の話ではなく就業規則の話だ。勤務の扱いはそんなしい加減なのか。

会社：いやいや、しい加減ではないが・・・。

組合：自宅待機を就業規則に基づいて実施しているのなら、就業規則のどこに基づいて勤務変更をしているのかと聞いている。

会社：いま答えられるのは⑩の「ダイヤ改正により…」かと。

組合：いま答えるとかの話ではない。根拠は初めからなかったのではないか。

会社：まあ、それはないと・・・。

組合：就業規則の根拠がないと勤務変更は出来ない。

会社：コロナ禍における自宅待機なので・・・。

組合：コロナ禍における場合は就業規則は関係ないのか。

会社：いえ、そんな事は言ってない。去年の4月9日に協定が出来てからなかなかそこまで臭いついてなかった。

組合：去年の4月の段階の話をしていない。それから1年以上経ってまだどの項目かわからないのは問題ではないか。

会社：災害にも影響するのかなという議論もしたことはある。コロナ自体は災害に近いところがある。だから後付けになることは間違いない。これに基づいてこうしていると明確に答えられないのはあるが議論はしていた。

組合：やってから後付けでということか。

会社：やってから後悔しているとか悪いことをしたとかいう認識はないが、後からそういう議論が必要かなと・・・。

組合：後付けだ。

*『発』第16号(鳥飼事業所における「自宅待機」に関する緊急申し入れ)

1. 鳥飼事業所において休業である「自宅待機」に出勤を指示するしたり、課題提出を指示している。休業である「自宅待機」に業務指示が出せないにもかかわらず、何を根拠に業務指示を出しているのか明らかにすること。

【回答】コロナ禍における「休業」としての「自宅待機」である以上、「休暇」とは別物であることは

自明であり、自宅待機は労務提供の義務が残存している。よって、「常に連絡を取れる状態にすること」「生活の維持を目的とした外出を除いて自宅で待機すること」「空いた時間等を活用して課題を作成すること」などの指示を行っている。

2. 鳥飼事業所において休業である「自宅待機」に出勤と課題提出の業務指示は出せないにもかかわらず業務指示を出している。よって、出勤と課題提出の業務指示を撤回し、自宅での拘束と課題を課して提出を強要することはやめること。また、休業である「自宅待機」に業務指示をだしたことについて謝罪すること。

【回答】あらかじめ「自宅待機」を指示していた日または時間において、社員に対して臨時に出勤することを命じることはある。また、「自宅待機」の時間等を活用して短時間で処理できる課題を課しており、今後も実施していく考えに変わりはない。したがって、謝罪するつもりはない。

3. 鳥飼事業所の交検パートに「自宅待機」および「勤務免除」を実施すること。

【回答】感染拡大の防止と業務運営の維持を目的として必要な業務量を見極め、社員に「自宅待機」を指定する取り組みを行っている。

自宅待機は雇用調整助成金を受給しているから休業である！ 休業である自宅待機に業務指示を出すことは出来ない！

(若干のやり取り)

組合：就業規則に自宅待機はないから自宅待機の勤務変更はできない。自宅待機と設定したこと自体が曖昧で自宅待機というのは成立していない。前回の団交で1年以上経っていても就業規則に載せる気はないと言ったではないか。今も自宅待機に変更する根拠が明確になっていない。自宅待機というのはサービックが勝手に決めたことだ。

会社：いや、労使協定は休業に基づく協定だ。

組合：雇用調整助成金を申請して支給されているから休業で間違いはない。それをサービックが自宅待機とカッコ付で呼んでいるだけだ。前回の団交で自宅待機は在宅勤務ではないと確認した。

会社：回答通りだ。

組合：出向社員を休業させても雇用調整助成金の申請は出来ない。そうするとコロナ感染防止対策として安全配慮をするということで出向社員も休業させているのか。

会社：そうだ。

組合：出向社員に課題の提出はあり得るのか。

会社：そこは後付けの話で適応されるのは就業規則なので・・・。

組合：就業規則のどこに適応させるのか。

会社：またそういう話になるが・・・。

組合：だったら就業規則の適用項目を示してくれ。

会社：コロナ禍の自宅待機だから。

組合：コロナ禍だから就業規則は関係ないとはならない。先ほどの勤務変更もそうだがあまりにも杜撰だ。

会社：杜撰ではない。まずコロナ感染防止の観点から自宅待機はやった方がいい。何でもやっつけていいということではないが・・・。

自宅待機者に課題をやれと業務命令が出来るのか！会社「・・・沈黙」！

組合：労務提供の義務が残存していると回答しているが、休業としての自宅待機に拘束力はあるのか。

会社：一定の制約はある。

組合：どういう制約なのか。

会社：先ほど言ったが、常に連絡を取れるようにすることと自宅で待機することが一定の制約だ。

組合：自宅待機に労働の義務というのがあるのか。

会社：自宅待機している時に労働は出来ない。

組合：自宅待機は労働が出来ないのに社員に対して業務命令を発することは出来るのか。課題をやりなさいというのには業務命令ではないか。

会社：・・・（沈黙）

組合：休業なのだから自宅待機からスタートしたらだめだ。休業させている社員に対して会社が課題を出しなさいという業務命令は出来るのか出来ないのか。

会社：労務提供の義務が残存しているということだ。

組合：業務命令が出来るのか出来ないのかを聞いている。

会社：もともとあった概念のなかの休業なのかと聞かれると、すべてが休暇なのか休業なのか勤務なのか、それにあてはまるのかというところではないというのは前回は答えただ。

組合：雇用調整助成金は休業で申請したのではないか。休業に対する解釈を勝手解釈したらだめだ。いろんな休業があるわけではない。休業は一つしかない。雇用調整助成金の支給要件は休業に対してだ。雇用調整助成金を受給して休業させていて、そこに労務提供の義務が残存するというそんなバカな話はない。だから業務命令を出せるのかという話をしている。業務命令が出せるのか答えてくれ。

会社：業務命令というか一定の制約を・・・。

組合：聞いているのは会社が社員にこれしなさいあれしなさいと指示や命令が出来るのかと聞いている。そこだけ答えてくれ。

会社：一定の制約を求めているというのは前回は伝えた・・・

組合：一定の制約というのは業務命令なのか。

会社：制約だ。

組合：制約と命令はどう違うのか。

会社：・・・（沈黙）

組合：制約を守らなかつたらどうするのか。処分するのか。

会社：その時になって・・・。

組合：その時になってというのは後付けだ。休業で処分なんてあり得ない。

会社：違反があつたとしても処分したという実績はない。

組合：『発』第16号の1項の回答で指示と明確に回答している。業務指示と確認する。

会社：業務指示とは言っていない。

組合：会社が指示と言ったら業務指示だ。

会社：言葉は正確に使ってくれ。会社は指示を行っている。

組合：人が余って遊ばせるわけにはいかないから会社は賃金を払って休んでくださいというのが休業だ。我々は

働く意思があるが会社としては密になっても困るし、業務もないから家にいなさいというのが休業だ。休業をさせて国に申請したら雇用調整助成金が貰えるということで申請している。その代わり休業させないといけない。その休業に労務提供の義務があるかとなればないに決まっている。会社の方から働かなくてもいいと言っている日にどうして労務が課せられるか。さらに姑息にも課題を課すことをするから問題が発生する。

会社：そこは以前からの見解の相違として・・・。

組合：見解の相違ではない。JR東海の一時帰休と在宅勤務を勉強しろ。JR東海の一部帰休は拘束されているか。課題はあるか。在宅勤務は自宅での拘束やレポート提出はある。明確に違う。それをサービックはごちゃ混ぜにしている。第一事業所が休業で課題提出を強要しなかったら何もなかった話だ。当初は鳥飼事業所も第二事業所も京都事業所も課題はやっていない。後で第一事業所に合わせて各事業所で課題をやりだした。無理矢理に後付けしている。

会社：コロナ禍において緊急に実施した・・・。

組合：コロナ禍だから就業規則は無視していいとはならない。

会社：そんなことは一言も言っていない。

組合：無視しているのと同じだ。勤務変更の根拠が言えない。結局は後付けだ。

課題を提出しない社員は自宅待機を指定しない！

組合：『発』第13号3項の回答に「課題の提出を行っていない社員全員に同様の取扱いを行っている」とあるが、同様の取扱いというのは具体的にどういうことか。

会社：課題の提出を行っていない人が自宅待機をしていないということ。

組合：同様の取扱いというのは自宅待機を与えていないということだな。

会社：課題の提出を行っていない社員が自宅待機をしていない。

組合：自宅待機をさせないということか。

会社：させないではなく自宅待機を指定しない。

組合：そうすると課題の提出をしない社員はコロナ感染防止対策から外すということだな。自宅待機はコロナ感染拡大防止と業務運営の維持の二つ上げていた。それで課題の提出をしない社員を自宅待機させないということとは、コロナ感染防止対策から除外するという事ではないな。

会社：いやそういうことにはならない。

組合：同様の取扱いを行っているとは回答している。課題を出さない社員は自宅待機させないと言っている。

会社：出勤してもらっていると。

組合：出勤してもらおうということは自宅待機をさせないということだ。

会社：それはコロナ感染防止の対象外ということには結びつかない。出勤してもらおうということと、コロナ感染防止対策から除外するというのは違う。

組合：出勤させるということは自宅待機をさせないということだ。自宅待機というのはコロナ感染防止対策だ。自宅待機をさせないということはコロナ感染防止対策から除外するという事だ。

会社：いやそこはちょっと会社の見解とは違う。

組合：見解の問題ではない。理屈の問題だ。

組合：課題提出を強要している。

会社：強要していない。

組合：課題を出しなさいと指示している。強要だから断れない。

会社：断れないと言うが断っている人はたくさんいる。

組合：萩原組合員と柿本組合員以外に同様の取扱いを行っている人がたくさんいるのか。

会社：たくさんと言っても 100 人も 200 人もということではない。少なくとも萩原さんや柿本さんだけではないということだ。

組合：今後も会社が指示する課題を提出しなかったら自宅待機を外すのか。

会社：取扱いとか考え方が現時点で変わったということはない。

自宅待機者に臨時で出勤を命じることはある！

組合：臨時に出勤を指定することもあるというだが、自宅待機を指定した社員に対して、その日の朝に自宅待機を取り消して出勤を命じることがあるのか。

会社：あるというかやっている。突発休が発生して誰もいなくて自宅待機の人しかいなかったら呼び出すしかない。

組合：命じるということは、都合がつくなら出してもらえないかではなく出勤しなさいということだ。自宅待機に指定された人が、夜に深酒して翌朝に酒が残っている人や体調の悪い人がいるかもしれない。そういう人に対しても出勤を命じるのか。

会社：出勤が出来るかどうかの事情は聞いている。そういうことはちゃんと配慮したうえで酒が残っているという人に出て来いとは言わない。

組合：そうすると命じるとはならない。まず事情を聞いてということになる。

会社：最終的には命じないと出勤は出来ない。

自宅待機の変更の就業規則適用項目については持ち帰り回答！

組合：先ほどのやりとりで自宅待機の勤務変更が就業規則第 2 4 条のどの項目なのかは明確になっていない。後日に窓口で回答してもらおう。

会社：持ち帰らせてもらおう。

(後日の 8 月 1 6 日に、組合側窓口に対して「勤務変更通知の根拠は就業規則第 24 条 11 項のダイヤ改正に関連すると回答してきました)

以上