

2021年2月5日、新大阪日之出会議室において「申」第19号について、会社は団体交渉の開催を拒否し、会社側幹事から口頭による回答がありました。

以下、組合の申し入れと会社回答。

## シーツ類交換に関する申し入れ

令和2年12月4日の掲示で、「社員の就労環境の更なる改善を目的に、令和3年1月以降準備でき次第、休養室のシーツ、掛布カバーを使用の都度交換する」ことが明らかにされていた。そして具体的な取扱いは、社員自身が就寝時に寝具に、これらのシーツ、掛布カバーを装着すること。起床後にも寝具から、シーツ、掛布カバーを取り外すとしている。これでは、社員自身がシーツ類を交換することで睡眠時間の削減になり、安全衛生法上問題がある。

1. 休養室のシーツ交換等を社員自身で行うようにすると、会社掲示で周知しているが、その根拠を明らかにすること。

【会社回答】申し入れの主旨が不明であるが、休養室のシーツ、掛布カバーの具体的な取扱いが変更となることから、掲示にて周知した。

2. 休養室のシーツ交換等を社員自身で行うようにすると、会社掲示で周知しているが、会社の業務指示により行わせるのであれば、労働時間として換算すること。

【会社回答】シーツ等の交換は業務時間外で使用する休養室の利用に関する取り扱いであり、当該行為を労働時間とする考えはない。

3. 社員宿泊施設のシーツ、掛布カバーを使用の都度交換を行う現業職場・施設はどこか明らかにすること。

【会社回答】関西支社管内については、全系統の現業機関で実施する。

4. シーツ類を使用の都度交換することについては、組合側から再三の申し入れを行ってきた。何故、このタイミングで実施に至ったのか経過を明らかにすること。

【会社回答】社員の就労環境のさらなる改善のため、実施することとした。

5. シーツ類を使用の都度交換することは、感染症拡大の防止になると考えているのかを明らかにすること。

【会社回答】新型コロナウイルス感染拡大防止については、既に必要な対策は行っており、これまでの対応に問題があったとは考えていないが、社員感情を踏まえ、総合的に判断した。

6. シーツ類を使用の都度交換することは、業者のさらなる負担になると説明をしているが、具体的に負担となる業務内容や経費について具体的に明らかにすること。

【会社回答】詳細を明らかにする考えはないが、これまでは定期的実施していたシーツ類の交換作業を、使用の都度実施するとなると、当然その分の作業が増えることとなる。

7. シーツ類交換の業務を委託している業者での効率化が実施されている。会社の説明とは矛盾した内容となっている。どちらが事実なのか明らかにすること。

【会社回答】関係会社における要員配置の詳細は把握していないが、全職場のシーツ類を使用する都度交換するとなると、作業量が膨大になり、これまで通り関係会社において対応することは現実的に困難であるため、使用する社員自身が、シーツ、掛布カバーの取り付けと取り外し、休養室使用後の寝具類の整理整頓等を行う形とした。

8. 社員自身がシーツ類の交換を負担することは、睡眠時間の削減になり、安全衛生法上問題がある。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】法令上の問題はない。また、必要な睡眠時間は確保している。

9. シーツ類の交換は社員に行わせず、業者対応とすること。

【会社回答】全職場のシーツ類を使用する都度交換するとなると、作業量が膨大になり、これまで通り関係会社において対応することは現実的に困難であるため、使用する社員自身が、シーツ、掛布カバーの取り付けと取り外し、休養室使用後の寝具類の整理整頓等を行う形としたものであり、そのような考えはない。

10. 安全衛生上を追求するならば、シーツ類交換だけでなく、休養室内の壁紙、エアコン、机、机上のランプ、部屋の埃等、不潔で不衛生な箇所が以前から放置されている。これらの清掃、交換はいつどのように行うのか明らかにすること。

【会社回答】休養室内の清掃は適切に実施している。

11. 安全衛生上を追求するならば、シーツ類交換だけでなく、休養室内は土足厳禁とすること。

【会社回答】現時点でそのような考えはない。

以下、若干のやりとり

組合：今まで行っていなかったことを何でやらせることになったのか。

会社：全職場のシーツ類を関係会社の方で使用の都度交換することは現実的に困難になるため社員の方にやってもらうことにした。

組合：2日に1回交換していたのを毎日交換するということで作業量が増えたということか。

会社：頻度については定期的にやっていたが、それを毎日全職場でシーツ交換するということで作業量が増えることになる。

組合：関係会社にお金を出して毎日やってもらうようにしたらいい。

会社：お金の問題だけではなく、関係会社と話をして使用の都度交換することになれば作業量が膨大となるので、これまで通りに関係会社で行うことは現実的に困難だと判断した。

組合：それはJRがお金を出さないからであり、お金を出せばやってもらえる。  
会社：現行の体制でやるのは困難だと判断して、社員にやってもらうことに判断した。  
組合：その判断が納得できない。お金を出せばやってもらえる。  
会社：シーツを毎日交換することになれば会社としても洗濯の費用も増えるので経費増という取り組みである。  
組合：経費を出せば良いこと。  
会社：関係会社でどこまで対応できるのか合わせ考え判断をした。  
組合：今までやっていなかったことをするというで負担に感じるという声が上がっているが知っているのか。  
会社：今までも枕カバーや浴衣なども行ってもらっていた。みなさんが使用する休養室ですからやってく。   
組合：お金を出して、やってくれる業者を探せば済むことである。経費削減だけが目的で納得できない。  
会社：繰り返しになるが、今回の施策でシーツ類の洗濯量が増えるが社員の就労環境をさらに改善するためにお金を出して今回の取り組みを行っている。  
組合：関係会社もお金を出してもらわないと対応できない。就労環境を良くするというのであればお金を出して今まで通り関係会社に行わせるようにするべきである。今までやっていなかったことを一方的に決めてやれというやり方は問題である。  
会社：休養室の使用方についてのことであるから社員の方にしっかりお知らせをしてやっていることである。  
組合：これは業務時間外のことであるが業務指示なのか。  
会社：時間外で使用する休養室に関することなので労働時間ではない。  
組合：掲示をしているが、それは業務指示なのか。  
会社：寝具の整理整頓は業務ではないが、職場環境を維持するための指示であるのでやってもらう。  
組合：それはお願いではないのか。  
会社：それは指示です。やってもらうということである。  
組合：指示ということが分からない。強制なのか。  
会社：指示です。みんなで気持ちよく寝室を使うためのルール。職場環境維持のためのルールである。そのための指示である。  
組合：強制なのか。  
会社：必ずやってもらうことである。  
組合：強制ということ。  
会社：指示であるからやってもらう。  
組合：指示ということは業務指示ということか。  
会社：職場環境維持のために会社としてルールを定めて指示をしている。  
組合：ルールを定めたというが一方的に言っているだけである。  
会社：社員が気持ちよく使用して頂くため、職場環境を維持するために必要なルールであって、それを社員の方に守って頂くということで指示をしている。  
組合：シーツを片付けていなければどうしているのか。  
会社：そのままである。  
組合：そのままだということは聞いたことはない。  
会社：みんなやっている。やってもやらなくても良いということではない。

組合：でもお願いではないのか。

会社：違う指示である。

組合：あの掲示を見て管理者に聞いたら業務指示ではないと言っている。

会社：業務指示ではない。寝具の整理整頓は業務ではない職場環境を維持するための指示である。

組合：乗務員の体調管理のためにも今まで通り予算を付けて関係会社にやって頂くようにすること。

会社：これが体調管理に著しく悪影響を与えるものではなく休養室の利用に関してやって頂ける内容の指示である。

組合：時間も変わらずに、やる事だけが増えている。サービス労働である。

会社：寢室の利用に関するものなので労働ではない。

組合：毎日交換することは良いことであるが、今まで通り関係会社にやらせること。

十分な睡眠と起床後の体調管理のためにも寝具の取替えは、関係会社に任せるべきだ！

コロナ禍の中で感染のリスクを負いながら安全・安定輸送を担っている社員に負担をかけるな！

社員に負担をかけるよりも役員報酬を見直せ！

取締役（社外取締役を除く）15人の基本報酬と賞与の総額は8億3,100万円。一人あたりの平均金額は5,540万円（データは第33期有価証券報告書を参考）

JR東海労は、社員の健康と関係会社で働く労働者の生活を守るため奮闘します。

以上