



JR東日本会社が意図的につくり出した少ない要員で仕事を回そうとする要員配置によって労働者の権利が奪われる事象が2014年頃から顕著に現れ始めました。休日出勤をしなければ「勤務作成ができない」「年休が付与できない」という組合員の悲痛な声を掴んだ分会リーダーが地道に勤務実態調査をおこなった事から、適正な要員配置を勝ち取るたたかいがスタートしました。勤務実態把握から課題を抽出し、団体交渉事案へと高め、地本全体のたたかいへと広がっていきました。

あくなき利潤追求を目指す会社は「生産性の向上」を声高に叫び、一人ひとりの労働密度を上げて効率化を図り、労働者をだまし続けていく＝休日出勤での乗り切り、を図っていました。それはある現場長の「1人2回の休日出勤をすれば職場は回る」という発言に顕著に現れています。このように少ない要員で効率的な運営を目指し、労働者に年休取得すら躊躇させる意識を植え付ける、それが会社の為にとという価値観を醸成し、やがて評価をちらつかせての管理・支配体制の強化によってモノ言えぬ社内の構築が目指されているように思えてなりません。今後、機械化・システム化によって人間労働をなくす＝ワンマン・ドライバレス化実現を眼目に置き、総額人件費の削減＝4万人体制が確立されようとしています。

職場の声に基づき2017年3月29日に八地申29号「年次有給休暇の請求に対する適切な取り扱いを求める申し入れ」を提出すると共に、2017年6月5日には東京都労働委員会へ「不当労働行為救済申立」を、2019年1月22日には端山分会長（当時）が「年次有給休暇請求権存在確認請求事件」を提訴してたたかいを創り出してきました。4年間におよぶ第三者機関を活用した職場からのたたかいの到達点を確認し、未だに山積する職場課題を解決して、安全で働きがいある職場風土を再構築するたたかいへと繋げていきましょう！

## JR東労組八王子地本

## ■職場での適正な要員配置を勝ち取るたたかい

「会社が意図的につくりだした要員問題」によって、年次有給休暇を申し込んでも時季変更権が行使されてしまい、旅行やコンサートの予定を泣く泣くキャンセルしたという組合員の悲痛な声から、2014年1月、立川車掌区分会として年休取得・勤務指定状況の実態把握を開始しました。結果、年休申請10,405件に対して年休取得はわずか1,498件という常軌を逸した事態であることが発覚しました。

### 立川車掌区分会 実践項目

- ・労働基準法第39条違反を許さず、安全・健康・ゆとりある職場を再構築するたたかい
  - 意図的に作り出されている職場現状を打破し、適正な要員配置を求める
  - 具体的なたたかい（全組合員参加による4本柱の実践）
    - ①事前休勤はやらない・自ら申し込まない。
    - ②年休が入らない理由を現場長に聞く。※時季変更権が行使された理由
    - ③休日出勤の依頼があった場合は、変形・出張等がないか確認する。
    - ④時季変更権が行使されている場合は、不要・不急な変形・出張については中止、年休を付与することを申し入れる



## ■団体交渉権を活用して問題を指摘し、是正を求めるたたかい

会社による時季変更権の濫用を看過できないことから、職場のたたかいと並行して2015年以降「要員問題」に関する団体交渉として車掌の要員に関する申し入れを5件、36協定に関する申し入れを4件行なう等、あらゆる場で会社と議論してきました。

2017年3月29日、八地申第29号「年次有給休暇の請求に対する適切な取り扱いを求める申し入れ」を行いました。しかし、会社の回答および見解が3項目全く同じ文言と不誠実な対応に終始し、かつ失われた年休権の労働基準法第115条（時効の中断）の適用について見解を求めても「時効の中断は無い」「就業規則に定められているように有効期限は2年」「時季変更権の行使と年休失効の因果関係を証明することは困難」と会社には一切の責任が無い、なる不誠実な回答を繰り返しました。よって“労働基準法第39条違反”（労基法第39条4項：使用者は有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない）を通告しました。



### ■第三者機関を活用したたたかい

以降も回答をはぐらかして先延ばしを図る会社に対して2017年5月11日「申29号の再開と真摯な回答を求める要請書」を提出しました、しかし会社は応じる姿勢にないため“不誠実交渉義務違反の不当労働行為”であることを通告、2017年6月5日東京都労働委員会に「不当労働行為救済申立」を行い、即日受理されました。（都労委平成29年不第43号JR東日本事件）

救済申立を行なうと会社は態度を一変させ、出し渋っていた「要請書に対する回答」を地本に無理やり手交しようとする等、明らかに都労委を意識した行動に出ました。私たちから「時期を逸しているので受け取れる状況にはない」と主張するも、都労委調査で会社は「団交再開に態度を留保し、消極的対応をしているのは組合側だ」と批判してきました。このように団体交渉・労働組合を軽視した八王子支社の姿勢は到底看過するわけにはいきません。

この後、都労委の指導もあり会社との議論を重ねて補足回答を示させたことで申29号交渉が再開、立川車掌区で21名の年休が失効するなど労働者の権利が奪われたことに対し、会社の経営責任と救済を求めてきました。しかし会社は一貫して「時季変更権行使による年休失効との関係は分からない」との回答に終始しました。会社の目的は「団体交渉を行なうこと」でしかなく、相変わらず誠実に回答しない“誠実交渉義務違反”であることが明らかになりました。

以降、7回にわたって団体交渉を積み重ねてきましたが、私たちが問うている「年休が失効した理由は『労働者が時季指定しなかったから』もしくは『時季変更権を行使されたか』の2つしかない」に対して「『複合的な要因があるという見解に変わりない』『失効した年休の保障・復活についても会社に責任はない』」とする会社姿勢に会社が歩み寄る余地は無く、これ以上団体交渉を積み重ねても意味がないと判断し、2019年3月29日第7回交渉をもって団交を打ち切りました。その後に締結した議事録確認においても会社は下記の通り『年休失効については会社に責任はない』と述べています。

#### 【2019年10月30日 申29号議事録確認締結】

(組合) 時季変更権の行使は会社が行うものでありそのことによって年休権が侵害された事実について責任を明確にすること。

(会社) 会社は、立川車掌区において、職場のマネジメントの課題等、複合的な要因に起因して、年次有給休暇が失効したことを認識しており、その改善に向けて様々な取り組みを進めているところであるが、年休の失効に対する救済という観点では、会社に責任はないと考えている。

誠実交渉義務違反を繰り返す会社に対し、団体交渉の形骸化を許さないたたかいとして職場からのたたかいと並行して第三者機関である東京都労働委員会の活用を行い、データを用いて会社が適正な要員配置を行わず時季変更権を濫発している実態を暴いてきました。また、憲法で定められている「労働者の年休権」という権利が就業規則によって侵害されている実態を社会へ発信してきました。都労委として通算17回の調査活動が行われ、第13回調査(2019年6月10日)では、都労委より7点におよぶ「和解協定書」が提起されました。遺憾の意と今後このような事が無いよう留意するとの確認を行い、2019年11月19日和解に至りました。

■これまでのたたかいによって切り拓いてきた到達点を確認しよう！

- ①職場からのたたかいとして、勤務実態調査と4本柱をはじめとした組合員と共に時季指定や休日出勤拒否等のたたかいを創造し、労働者の権利意識を醸成したたかってきた
- ②要員問題に関し、団体交渉の実施や経営協議会、折衝や都労委など様々な場を活用して問題点を粘り強く指摘し続けてきた
- ③指導部間における議論の積み重ねによって、具体的方針を高めてきた
- ④青年部の再建、主体的・実践的な若手をつくりだしてきた
- ⑤会社の変化
  - ・時季変更権が多い実態を問題と認識し、年休権を優先していく勤務操配への変更
  - ・新規採用者の配属増  
(立川車掌区2014年26人、2015年27人→2016年32人、2017年38人)
  - ・新人車掌の配属時期の変更(前期・後期の時期見直し)
  - ・新規運転士養成の入所時期見直し
  - ・保存休暇制度の改正

■次なるたたかいへ

適正な要員配置を勝ち取るたたかいはまだ終わったわけではありません。たたかいによって時季変更権の行使自体は減少したものの、事前休勤を募るなどして勤務を作成するなど、休日出勤前提の要員体制は今も続いています。会社は少子高齢社会の到来によって生産人口が減少していく状況に対して、機械化・システム化を推し進めるとともに必要最小限の要員体制で利益を出し乗り切ろうと躍起になっています。「変革2027」以降、全系統において様々な会社施策がスピード感を持って推し進められていますが、利用客や沿線住民からは不満や怒りの声が多く挙がるなど、安全・サービスレベルが低下しているのは火を見るよりも明らかです。

今回の職場討議資料で明らかにしたように、団体交渉では「年休失効について会社に責任はない」と述べていた会社が、都労委や個人訴訟を活用したたたかいによって「職場でのマネジメントの課題等に起因して、年次有給休暇の時季変更権の行使に配慮を欠いたことを重く受け止め、遺憾の意を表し、今後、このようなことがないように留意する」などと深い反省と謝罪を述べるまで変わっています。だからこそ私たちは職場活動を基軸に第三者機関の活用などあらゆる手段を使って労働組合らしくたたかうべきだと主張しています。

労働組合と会社には「労使対等の原則」があります。そして、労働組合には会社を健全に発展させるためのチェック機能を果たす使命と鉄道業として安全と働きがいある職場風土を創り出す責任があります。会社は現場第一主義をかなぐり捨て、生産性向上を目的に施策を推し進めています。その先にあるのは命令と服従の暗黒の職場風土であり、それが大事故へと発生していくことはこの間の歴史が証明しています。今闘争における成果と課題を確認し、「安全・健康・ゆとり・働きがい」ある職場風土を創り出すためにも労働三権を堂々と掲げ、労働者意識を全組合員で高めあい、職場からのたたかいを全12地本のたたかいへと高めていきましょう！