

2009年度協約改訂交渉 第5回団交開催！ 賃金・運輸系統の社員運用・専任社員 の労働条件・安全について議論！

9月11日、本部は協約改訂交渉の第5回団体交渉を開催しました。今回は、賃金・運輸系統の社員運用・専任社員・安全について議論をしました。組合は、「運輸系統の社員運用は本人の希望を前提で行うこと」「専任社員の基本給は20万円とし、採用制限を撤廃すること」「運転妨害となる添乗は止めること」など会社に強く迫りました。しかし会社は、またもこれまでの考え方を示すのみで、全く誠意のない姿勢に終始しました。組合は、交渉の前段でさらに申し入れ内容についての協議が多く残っていることなどから、今回の団交で残された課題についてはさらに団交の予定を入れ、協議の開催を迫りました。ところが会社は、今協約・協定改訂交渉の協議を今回の団体交渉で終了し、回答を17日に組合に提案するとしました。以下論議の主な内容です。

労基法改正における会社の考えを示せ！

組合：来年4月1日法改正がされる。月60時間を超える時間外労働に対して50%の割増賃金を支払うこととなるが、会社はどう考えているのか。

会社：法改正の主旨に従って適切に対応していく。

組合：今回の交渉で組合に提案をして協約・協定として締結をするのか。

会社：現在検討中である。

組合：団体交渉の場を設定すること。

会社：時期が来れば会社としての提案をする。

組合：年休の時間単位の取得については検討をしているのか。

会社：乗務員は難しい。

組合：非現業や日勤職場について実施する等の考えはあるのか。

会社：時間単位の年休は現状では難しいと考えている。必ずしも時間単位の年休を協定に入れろというものではない。

組合：B単価を150/100に上げること。

会社：平成20年にD単価を上げたばかりである。法律を上回るものである。妥当な水準である。世間水準を見てもらいたい。

組合：休日勤務の解消に向けてのスタンスは変わりはないと主張している。しかし、解消がされていない。よって会社がB単価を150/100とすること。

経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とせよ！

組合：定期昇給は、経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とすること。

会社：会社の考えに変わりはない。昇進意欲を阻害しない観点から現等級経過年数が3年経過後から、定期昇給額が低減する制度は変える考えはない。

組合：この間も組合が主張して来たとおり経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とすること。

配偶者の扶養手当を1万円とせよ！

組合：トータル的に不公平感があると回答しているが、どういうことか。

会社：世の中では専業主婦の方もいる。働いている方もいる。当社の女性社員には結婚して夫が働いていない社員は皆無に等しい。不公平感がある。結婚して共稼ぎをしていれば、配偶者手当は支払われない。

組合：会社の主張は理解できない。共稼ぎをして一定の賃金があれば、世間一般的に配偶者手当は当然支払われないのは当然だ。

会社：同じ業務をして、ある人は配偶者の扶養手当が支給されて、ある人は支給されないということで不公平感がある。

組合：奥さんが働いていない社員は支給されている。奥さんが限度額を超えて働いている場合支給はされていない。

会社：支給されない女性社員の心情もある。子供に厚くした方が公平感があると考え現行の扶養手当にしている。

組合：子供は18才になると扶養手当が支給されなくなる。現行の制度では配偶者の扶養手当のみとなり、かなりの収入減となる。配偶者の手当を1万円とすべきである。

会社：生活費に対する配分を子供に厚くした。納得のいくものだと考える。

組合：子供がいない社員はどうするのか。配偶者の手当を上げれば生涯賃金が多くなる。現行の制度は賃金抑制である。

会社：そのような考えはない。

組合：他の会社では、配偶者の扶養手当は平均18,000円である。医薬品関係の企業では32,000円、電力関係の企業では24,600円である。JR東海は配偶者と子供2人で25,000円。低額である。

会社：JR東海の賃金水準は他の企業より上回っている。

組合：賃金抑制ではないのなら、子供が扶養から外れた時には配偶者の扶養手当を従来の17,000円に上げること。

45km以上の通勤者の通勤手当を上げること！

組合：通勤手当は非課税の枠で設定しているのか。

会社：それも要素としてある。

組合：そうであるならば、新たに通勤距離が45km以上の者に対しては、非課税の範囲で通勤手当を上げることが出来る。

会社：現状においてガソリン代に足が出ていない。通勤上著しく自費で通勤

しているとは言えない。

組合：45km以上の通勤者もいる。

会社：それはいると思う。通勤手当はガソリン代だけではないが、世間一般的な車に乗っていれば十分足りる額である。

組合：45km以上の人は大変な距離である。足りているとは思わない。45km以上を新設して通勤手当を上げること。

検修手当・工務手当を1,000円とすること！

組合：検修手当・工務手当を1,000円とすること。検修手当500円と工務手当700円との差は何か。

会社：旧制度における手当も関係している。賃金水準の均衡を図る観点から手当を付けることとした。

組合：作業実績で手当を付けているのではないのか。

会社：作業実績だけではない。過去の経緯がある。他の手当も同じである。

組合：工務の関係者も検修の関係者も同じ場所で働くことがある。同じ苦勞をしている。

会社：会社は労苦を無視はしていない。営業手当もなかったが付けてきた。

組合：職場では矛盾を感じている要求した手当についてアップをすること。

補償措置額を支払うこと！

組合：退職後、職場に復帰した場合には補償措置額を支給すること。

会社：旧制度上で退職に入った者は、退職期間中は無級地となるため2年で切れる。

組合：補償措置額を決定する際には、賃下げはしませんよということで制度を作った。退職後の補償措置額がなくなることは主旨と違う。

会社：退職期間中は、労務の提供がない。新しい賃金制度の前でも無級地に転勤すると2年間は都市手当が付いたが、それ以降はなくなっている。

組合：それでも制度の主旨を活かし、復帰した場合は補償措置額を払うべきである。

異動は本人の希望を前提にせよ！

組合：駅への異動については、本人との面談をして本人の希望、家族状況、健康を考慮して実施しているのか。

会社：面談は年2回やっている。家族の介護などある場合は通勤のしやすい駅への異動をする場合もある。希望ではなく、全員が駅に行くこととなる。

組合：駅の仕事をしなくて入社し、車掌にはなりたくない、運転士にはなりたくないという理由で辞めた社員もいる。配慮はしないのか。

会社：辞めるにはいろいろな事情がある。

組合：異動させるなら、会社を辞める。と言っている社員を止めないということか。

会社：そうだ。

組合：運転士から駅への異動は、JR採用は全員行くのか。
会社：計画では全員行くこととなる。
組合：順番はあるのか。公表はしないのか。
会社：運転士になった順で駅に異動する。
組合：異動時期について事前に示すこと。
会社：人事運用であるので、駅の要員の状況や様々なことがあるので何時から異動することはあらかじめ明らかにできない。異動日が遅れた時には社員から不信感が出る。
組合：遅れる場合にはかまわない。順番が付いているのなら順番を明らかにすること。希望を尊重すること。
組合：運転士が駅に異動する場合には、特別加算をすること。
会社：賃金の補償は十分されている。
組合：駅への異動は、運転士まで到達し、後輩の育成・指導できる優秀な社員である。
会社：一定の配慮をしているのでそのような考えはない。
組合：特別加算をつけること。

駅から運転士への復帰は3年後とせよ！

組合：会社の回答の中で元職場への復帰が「基本イメージよりもやや短いケースが大半」と回答したが、どのようなケースか。
会社：内勤や将来の管理者を担うなどいろいろなケースがあるので、要員の需給関係で短くなるケースもあるということだ。
組合：「現段階では最低で5～6年になると想定している」と回答したが、5～6年で運転職場に戻れるのか。
会社：駅の要員状況もある。想定されるケースである。
組合：最長は何年になるのか。
会社：明確にするものではない。
組合：社員運用が軌道に乗るのはいつ頃か。
会社：後2年後となる。
組合：戻りたい者はすべて戻れるのか。
会社：必ずしも戻れるものではない。イメージである。
組合：駅業務は3年とし、運転士に復帰させること。

登録以外の通勤ルートは自己責任！

組合：宇都宮以東から通勤している運転士が、通常の通勤ルートではない新幹線通で通勤したところ、その新幹線が遅れ、出勤遅延となった。
会社：通常の通勤ルートを登録したものが通勤手段となる。登録されていないルートは自己の責任となる。
組合：例えば、自宅ではない場所から通常の通勤ルートでない新幹線で職場に向かって、新幹線が遅れた場合にはどうなるのか。
会社：出勤遅延となる。出勤前は自宅にいななければならないと強要するものではない。自己の時間だから何処何処に居なさいとは言わない。

組合：公共交通機関であっても障害とならないのか。

会社：ならない。

出向先への申し入れは窓口で整理！

組合：出向組合員の労働条件等の申し入れについて、申し入れ先を「調べておく」と回答していたが、結果はどうか。

会社：何か問題があったらまず、窓口に言ってもらいたい。

組合：申し入れは窓口へ持っていくことでよいか。

会社：窓口で受け取る。内容については協議するのかどうかは検討をする。

組合：地方の場合も同じの。

会社：地方でも同じである。

組合：地方には伝えておくこと。

主任レポートは内容の変更を強要するな！

組合：主任レポートを書いているが、自分の考えを書いている。訂正を求めるのは止めること。

会社：業務上管理者が命じるものであるので、中身を充実していくために話しをすることはある。

組合：懲憑と強要は違う。訂正の強要は頭の中を変えろということだ。

会社：適切に対応している。

組合：強要はしていないという認識なのか。

会社：個別の事象は話さない。

組合：主任レポートの内容について、訂正の強要は止めること。

治療費は一部会社が負担せよ！

組合：S A Sと判定された人は何人いるのか。

会社：世の中は5～10%である。それを上まわらない。スクリーニングでは掛かるが、精密検査で問題ないとなる人もいる。

組合：C P A P（シーパップ）のレンタル料は年間6万円かかる。すべてとは言わないが、負担軽減のために一部でも費用を出す考えはないのか。

会社：体調管理は自己負担が基本である。

組合：そこまでして運転士をやりたくない人が増えたら、会社は要員を確保できなくなる。乗務員を確保していく観点からも費用を負担すべきである。

会社：必要な乗務員は確保する。糖尿病の人にも治療費を負担するのか。

組合：それは違う。どんな病気でも負担せよというものではない。特殊な仕事の乗務員を確保するためである。

指定病院の選定基準は何か！

組合：東京の乗務員が岐阜まで心臓病の検査に行った。一体どのようにして検査する病院は選ぶのか。

会社：検査を受けて頂くために、病院との調整で検査場所は決定していく。
組合：東京の人が岐阜まで行くのは大変である。近くに変えること。

第三者暴力については制度として確立せよ！

組合：第三者暴力については制度として確立すべきである。
会社：暴行・傷害罪の被害は個人が受けるもので、法律に決められていることなので個人が被害届を出すこととなる。女性社員が深夜となるときは、付き添って行く等きめ細かくことをやっている。
組合：それを制度化されたい。
会社：加害者が家族を持っている場合や陳謝し反省をしている場合など人によっては届け出をしない場合もある。一概に制度はつくれない。
組合：職場では、管理者が「自分で警察に行け」という冷たい対応がある。
会社：そのようなことはない。暴力行為については、会社は毅然とした態度で臨んでいる。
組合：札幌駅に泥棒が侵入し駅員が縛られて、300万円奪われた事件が発生した。小さな駅も警戒・防犯対策をとっていくこと。強盗や殴られる前の対策をとることが大切である。警察に直結する防犯ベルや、一人勤務にならないように勤務体制を見直す等の対策をすること。
会社：防犯ブザーや警察からのポスターを貼って対策を講じてきている。大駅には直結する防犯ブザーがある。順次やっていく。
組合：犯罪対策はしっかり行うこと。

夏季は上着とネクタイを省略せよ！

組合：夏服は「お客様からも好評を得ている」と回答したが、何を根拠に回答したのか。
会社：・・・ある程度の評価を得ている。生地などの改善をしたこともある。
組合：新幹線の乗務員には上着は必要がない。真夏の炎天下でホームで立っているとふらふらする。誰もが暑いと言っている。
会社：現状で問題はない。
組合：企業イメージだけで夏服を着ろというのか。
会社：良い企業イメージを与えとの声があると聞いている。
組合：夏季は上着とネクタイ省略すること。

職場に保管できるスペースを確保せよ！

組合：乗務員は各季節に合わせて12着の制服が貸与されており、使用時期以外の制服は会社が責任を持って管理するべきである。
会社：個人が責任を持って管理されたい。
組合：職場のロッカーには入らない。職場に保管できるスペースを確保せよ。

スタンプ印を全社員に貸与せよ！

組合：業務で使用する氏名スタンプ印を配布すること。

会社：業務で使用するものを1から10まで用意するものではない。

組合：業務に必要な物は配布していると回答しているから言っている。スタンプ印がなければサインでよいのか。

会社：業務に必要な物は配布している。

組合：駅業務に従事する社員や管理者まで配布されていない。貸与すること。

基本給は一律20万円にせよ！

組合：専任社員の基本給は16万では少ない。20万円とすること。20万の人でも公的給付金を含めても、限度額まで余裕がある。

会社：個々人についての判断はしていない。

組合：生活を守るという観点から基本給を20万円とすること。

会社：会社として賃金が限度内に収まる範囲内に設定している。職責に応じて賃金は決めている。

組合：一度退職をしたのだから、専任社員に採用の時は同じスタートラインに付くのが常識的な考え方である。

会社：前職で差をつけて決定をしている。

組合：職責は、役付手当が付いている。それが職責の賃金部分である。

会社：変えるつもりはない。報労満了金や福利厚生など待遇を総合的に考えていく。

組合：生活のための基本給である。一律20万円にすること。

専任社員の採用制限を撤廃せよ！

組合：専任社員の採用条件である「懲戒処分3回以上、期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として雇用しない」とする運用を改めること。会社は全員雇用すると言っているが、採用されない者は何人いるのか。

会社：極めてまれである。

組合：採用されなければ収入のもとを断たれることとなる。

会社：ふさわしくない社員もいる。

組合：不良社員ではない。二重罰である。

会社：二重罰ではない。

組合：二重罰である。退職するまで本来の業務を続けている。十分な業務知識と技量を持っている。

専任社員の人数は何人か

会社：21年初で1,668名うち出向が1,255名である。

組合：5年間勤めた後の満了報労金は一律250万とすること。

落とすための試験は止めよ！

組合：再教育は西日本より酷い。大事故が起こる前に止めろ。

会社：安全・安定輸送のために教育はやっている。再教育は、安全上問題があるとは考えていない。

組合：安全・安定輸送が損なわれている。再教育と称するペーパー試験は起こしたミスなどと全く関係のない問題が出されている。

会社：起こした事故の状況、精神的なものもあり必要なペーパーテスト、シミュレータ等、合理的な問題を出している。
組合：全く関係のない問題を出している。
会社：必要な問題を出している。
組合：新幹線のペーパーテストでは、分厚い300系、700系の説明書の隅々まで見てやっと答えられる問題である。
会社：必要であるから問題を出している。
組合：インバーターの中の電圧が何ボルトとかコンデンサーの電圧が何ボルトとか必要でない。
会社：必要である。事象に対して、その人の教育として必要なものを出している。
組合：問題を取り寄せて見るといい。とても難しくて答えられない。運転士の登用試験をはるかに超えた落とすための試験である。フォロー試験になってない。
会社：必要な教育はやっている。
組合：かなりの人が落ちている。
会社：落とすための試験はやっていない。
組合：実際は落とす試験である。廃止すること。

運転妨害の添乗は止めよ！

組合：添乗が多い。必要な添乗ではない。
会社：必要な添乗はやっている。無駄な添乗はやってない。
組合：運転中の試問は運転妨害である。運転士は、試問に答えれないと頭の中は試問の事を考えてしまう。信号喚呼の前や速度計算をしていれば喚呼を落としたり、計算ができなくなったりしてしまう。
会社：安全を確認している。
組合：実際は、喚呼をする直ぐ手前で聞いてくる。助役はいいと思っても運転士の頭の中は違う。運転中は話しかけるな。
会社：安全を確保しながら問題のないところで試問はやっている。
組合：それでは、運転士が安全上問題があると言えば止めるのか。
会社：その場の判断で考える。
組合：運転妨害になる添乗時の試問はやめろ。

停止位置目標の点検を実施せよ！

組合：新幹線の停止位置目標の汚れを落とすこと。夜間は前照灯が反射しない場所がある。2年に1回は点検をすること。また、停止位置目標は、在来線だけでなく新幹線も発光式とすること。

ワンマン列車のスモークガラスを改善せよ！

組合：会社はスモークガラスを設置した車両はないと回答したが、身延線などを運転しているV13、V14の3次車はスモークガラスを設置している。設置箇所は併結運転時、運転室と通路を仕切るガラスのこと

ころである。

会社：仕切りガラスのことか。

組合：仕切ガラスと前面のガラスが二重となり運転席からミラーが見にくくなっている。

会社：前面のガラスではないということか。

組合：そのとおりである。回答が違ってくるので再度検討し回答すること。

119系車両に防護用スカートを設置せよ！

組合：鹿・猪が線路内に侵入し、列車と衝突して列車のダイヤが乱れる事象が発生している。飯田線では、列車に鹿が衝突し列車のブレーキ装置が故障をした。対策を十分講じること。

会社：徐行をしたり、柵を設けるなど対策の効果は出ている。対策はこれからも実施していく。

組合：運転している身延線では対策が目に見えない。飯田線に運用の119系車両には、車両に防護用のスカートを設置すること。

ブレーキディスクの試験結果を明らかにせよ！

組合：新型ブレーキディスクの試験結果を明らかにすること。

会社：この場では詳細については言わない。

組合：調査結果は出していないのか。

会社：担当者には報告している。

組合：労働組合には答える必要がないということか。

会社：この場では言わない。

組合：安全に関わることである。試験結果を明らかにすること。

以 上