

業 務 速 報

NO. 1060

2017. 9. 13

J R 東海労働組合

発行 小林 光昭

編集 加藤 光典

2017年度協約・協定改訂第7回団体交渉 経験豊富な熟練労働者は 貴重な労働力だ！

専任社員の労働条件改善を！ 環境破壊と会社崩壊を招く

リニア中央新幹線建設はやめること

9月11日、2017年度基本協約・協定改訂第7回団体交渉を開催しました。

今回は、SAS、運輸系統社員運用について、65歳定年制、54歳原則出向、専任社員の労働条件について、リニア中央新幹線建設などについて議論しました。

組合側から、専任社員制度における労働条件の改善や区分専任Vの廃止、また、54歳原則出向は現職の継続に変更するなど、具体策を突きつけて強く求めましたが、会社は頑なに姿勢を変えようとはしませんでした。現行の専任社員制度は、働く意欲があるのに働けない労働、雇用条件です。みすみす経験豊富で貴重な熟練労働力を失うことは、会社にとっても良いはずがありません。さらにリニア中央新幹線建設について、車輛製造から撤退する企業があるなどの状況にもかかわらず、会社は組合側に一切説明しません。工事の進捗状況さえ明らかにされず計画の成否が疑わしいリニア建設は、最後まで完成できる保証はありません。結局夢物語にしか過ぎず、最後は会社自体が潰されかねないリニア建設からは一刻も早く手を引くべきであることを強く指摘しました。しかし会社は、着実に進めるとしか答えず、真剣に社員の将来について考えているのか甚だ疑問だらけです。

会社回答の団体交渉は9月14日13時からです。要求実現のためにJ R 東海労は最後まで粘り強く交渉します。

SASの治療費は会社が負担すること！

組合：SASの検査が運転士にとって必要な検査であることは、法令によるものなのか。

会社：法令上の何に引っ掛かるのかは承知していないが、必要なものである。

組合：本人が大丈夫だと自覚できれば、必要ないのではないか。

会社：してもらわないと乗務できない。そのために検査にかかる必要な時間、費用は会社が負担している。

組合：会社が必要とするのならば、治療にかかる費用も会社が負担すること。精密検査の医療機関はもう増やせないのか。

会社：精密検査のための医療機関については一定の改善が図られてきた。可能な医療機関がもうない。

組合：名古屋セントラル病院は混んでいるのか。

会社：S A Sの検査は現状のままで、優先性を乗務員に拡大するまでの余裕はないとのことである。

組合：治療中の本人が、無呼吸を克服したと自覚したらどのようなになるか。

会社：治療とはいうが、完治できないものだと聞いている。改善が見られたのであれば、産業医の判断になる。改めて検査するかどうかは、個別のケースとして対応する。

組合：脳ドックについては、喫煙者は制限されているようだが、禁煙した方がストレスが原因で亡くなるケースもある。制限は緩和すること。

人間ドックは、予約をして期日を指定されても、勤務では優先されることもないし年休を申し込んでも入らないことがある。奥様と共に受けるかたもあるので、家族のためにも休日指定するか優先的に年休を発給すること。

社員への暴力は会社が最大限の対応を行うこと！

組合：社員への暴力事件の実態を明らかにされたい。

会社：細かい件数や実態については勘弁していただきたい。傾向としては、以前より減少している。

組合：実態を訓練などで社員に明らかにし、関心をもってもらう努力をすべきである。管理者はさらにフォロー体制を強化していただきたい。

会社が指示指導する被服はすべて支給すること！

組合：構内操縦担当者等のウィンドブレーカーが改良されたとのことであるが、具体的な仕様を明らかにされたい。

会社：軽量化し防水性を高めると共に、防菌・防臭効果も施したものとなっている。

組合：順次導入とあるが、対象者全員に速やかに支給されたい。

組合：乗務員に対して、白色ワイシャツ及び靴下を指導しているが、会社の指導によるのであれば支給すること。

会社：そのような考えはない。ご自身で準備されたい。

運輸システムの社員運用は本人の希望を重視すること！

組合：12月の駅異動については、提案された計画通りに実施するのか。

会社：お伝えした通りであるが、すべての可能性は否定できない。

組合：本人の希望を大切にすること。

会社：会社としては業務上必要な異動を実施する。健康面等は配慮したい。

組合：駅異動と復帰の期間は今も従来通り5～6年なのか。

会社：概ね5年程度となっている。

組合：5年も乗務から遠ざけるのは長すぎる。3年程度にされたい。元職場への復帰について、50歳代となった社員についてはどう考えているのか。

会社：本人の適性、希望、会社としての必要性に応じて配置する。

組合：希望を最大の根拠として配慮すること。

会社：希望だけでは叶わない。

調整手当の減額に対する特別な措置を！

組合：調整手当は元職場の手当額で保証すること。

会社：特別な措置は考えていない。

組合：会社の都合で異動となったのだ。考慮しないのか。

会社：現勤務地による支給となるため、その考えはない。地域間の差に対応したものであり、保証的なものではない。

組合：異動により生活が不安定になる。特別な扱いを検討すべきである。

高齢者雇用の主旨に則り65歳定年を実現せよ！

組合：会社は、60歳以降の高齢社員も貴重な労働力であるとの認識を持っているのか。

会社：60歳以降に限らないが、貴重である。

組合：少子高齢化により労働者人口が減少している。将来的にも減少していく。高齢者の労働力は貴重であり確保していかななくてはならない。会社はどう考えているのか。

会社：少子高齢化が進展しているという認識は持っている。会社としては65歳までの労働力を確保する観点でやっている。

組合：公務員は65歳定年の方向である。会社の見解はあるか。

会社：報道で聴いているだけで、会社としてコメントする段階ではない。不断に検討はしていくが、それを聴いたからといって定年延長する気はない。様々な動向を捉えて検討していく。

組合：年金受給の問題もある。65歳定年を見据えて対応していくべきである。

54歳以上原則出向廃止！現職継続を原則とせよ！

組合：専任社員のうち、出向している社員数はどれぐらいいるのか。

会社：専任社員は1000人超で、そのうち出向者は多いと思う。

組合：60歳未満原則出向はどれぐらいいるのか。

会社：手元に数字がないが、54歳以降で年齢が高くなるにつれて割合は大きくなる。

組合：専任社員が系統別で多いのはどこなのか。

会社：乗務員職場である。

組合：検修職場で60歳になる3ヶ月前になって出向させるのは、本体の要員が逼迫しているからである。現実には則していない。

会社：原則に則ってやっているが、一部の職場では原則出向とならない場合もある。

組合：現実にはそぐわない原則など廃止せよ。そのほうが社員と会社の双方のためになる。原則は出向でなく、現職継続を原則とし、本人の希望と合意があれば出向させることもあるとすべきだ。貴重な労働力を本体ですっかり確保していくべきである。制度を作ってから長年経過しており、時代遅れな点は見直すこと。

専任社員が選択出来る勤務形態をつくること！

組合：専任社員は現職の3分の1の賃金で同じ仕事をしている。高齢であるゆえの体力知力となっている中で、それに見合った労働条件を整備することが必要である。会社は必要に応じて検討するとしているが、検討したのか。

会社：会社の考え方は変わらない。

組合：職場によっては一定程度の配慮がされているのではないか。

会社：ここでは全般の議論をしているので、個別のことは議論しない。

組合：新幹線乗務員職場で提案されている短行路に、専任社員を充当してはどうか。

会社：その提案において、専任社員にまで広げることは考えていない。

区分「専任V」を撤廃せよ！

組合：区分専任Vを撤廃すること。会社は経過措置を悪用して差別的な運用をしている。高齢者の雇用を確保するという高齢法の目的にも反している。公平性が明らかなものにしなければならない。

会社：そのような考えはない。法律に則っているのに悪用と言われるのは、いかなものか。

組合：会社は、法律のいいところ取りをしているのではないか。区別を撤廃し、公

平性を確保すること。専任社員を希望する社員は貴重な人材であり、やる気に溢れている人たちだ。そのような人たちを区別したり差別したりしてはいけない。差別区分の専任Ⅴを撤廃すること。

専任社員の年間休日を150日とすること！

組合：専任社員は働く意欲があっても、体力や知力が衰える。当然若い人よりも疲労回復に時間がかかる。年間休日を150日とすること。

会社：ご自身の体力で対応してほしい。

組合：年齢的に親や配偶者など高齢者介護を抱えるケースが少なくない。余裕を持って仕事に出てきて貰うためにも年間休日の増は必要だ。

会社：それなら介護休職がある。

組合：対立である。

基本給を一律200,000万円とすること！ 専任社員の手当を改善すること！

組合：基本給の区分を廃止し、一律200,000円を実現されたい。報労金、扶養手当なども要求の通り求める。

会社：専任社員の賃金は適正であり、福利厚生全体として不足はない。

組合：専任社員は賃金が3分の1となる中で同じ仕事をし、今までと変わらぬ生活をしているのに扶養手当、調整手当などを失うことはたいへん厳しい。

会社：専任社員にまで生活関連的な手当を出すつもりはない。

組合：同額とは言わないまでも、なにがしかでも付けて欲しいというのが、現場で頑張っている専任社員の声だ。

会社：声があることは理解した。

組合：再考されたい。

専任社員の私傷病欠勤期間を増やすこと！

組合：私傷病欠勤90日を増やさない考えは変わらないのか。

会社：変わらない。

組合：考えてもみないのか。

会社：5年の期間内で、労務を提供できない社員にも90日間を認めている。妥当な水準だ。

組合：貴重な労働力を手放すことのないよう、高齢ゆえに若い人よりも回復や復帰に時間がかかることを考慮し、考え直していただきたい。

専任社員の介護休職期間を増やすこと！

組合：専任社員の介護休職期間は最長93日を365日とすること。介護の期間頻度ともに若い人よりは増えることを考えれば、期間を増やしていただきたい。

会社：介護には相当の費用がかかることも考えれば、働いて介護の費用を稼ごうという社員もいるのではないかと考える。

組合：期間が足らずに辞めざるをえなくなった社員もいるのではないか。

会社：それは判らない。

組合：会社として労働力の確保の観点から、辞めさせないような配慮をしていくことが重要であると考ええる。

専任社員の社宅使用料を低額にすること！

組合：社宅を利用せざるを得ない環境にある専任社員には、低賃金であることから社宅を低額で利用できないものかとの切実な要求がある。

会社：そのような考えはない。家を持ってもらうのが基本である。

組合：駐車場代も含め月8万円は、19万円の賃金からすれば2分の1にあたる。生活できない。

会社：社宅と同じ条件の物件はなかなか見つからないと思うので、会社としては充分配慮されていると考える。50歳を過ぎても借りることができるようにもしている。

組合：会社の社員のための社宅なのである。福利厚生的一面から検討されたい。住宅保証制度については、専任社員も安心して働ける環境を作るために、補給金などをはじめとする支援を行うこと。

経過措置は撤廃し希望者全員の継続雇用を！

組合：高齢法に基づく経過措置の適用はしないで、差別区別はせず、公平公正な雇用条件とすること。

会社：法律に基づいて行っており、そのような考えはない。

組合：J R 東海労の組合員が多いとの印象である。

会社：組合差別はしていない。

組合：専任社員を貴重な労働力として確保するよう、さらなる努力を図られたい。また、定年退職時に復職できない場合でも雇用すること。

会社：変更する考えはない。

組合：会社でさらに働いて貢献していきたいという意欲があるのだから、30日過ぎたらもう採用しないでは、会社にとっても損失である。改善すべきである。

会社崩壊を看過できない！ リニア中央新幹線建設は中止せよ！

組合：リニア中央新幹線建設の進捗状況を明らかにされたい。

会社：進んでいるのではないかと。いや、着実に進めている。

組合：車輛製造から三菱が撤退したと報道されている。重大な状況の変化であり、会社は組合に説明するべきである。

会社：状況の変化と言えることではない。必要な説明は今後も行っていく。

組合：技術が間に合っていないのではないかと。撤退するのなら今のうちである。取り返しがつかなくなる前に考え直すこと。

社員の命を守るために職場にAEDを設置せよ！

組合：現場社員の負担軽減、サービス向上のために24時間サポートセンターを設置すること。あるいは、それに相当するものを設置されたい。

会社：現状で対応できていると考える。

組合：トイカ利用範囲拡大が一部が実現された。将来的には、会社間でまたげない現状が解消されることが望ましい。

会社：そのようなお客様の声があることは承知している。

組合：ワンマン列車へのIC乗車券の簡易処理機、高額紙幣の両替機の搭載は実現できないのか。

会社：高額の両替はセキュリティ面で不安がある。

組合：両替で列車遅延することがある。そうなったときには乗務員の負担を軽減する配慮をすること。

組合：AEDを全職場に設置しないのはなぜか。ガイドラインに基準があるのか。

会社：一定の人数が基準としてあるが、置いていけないわけではない。

組合：社員の命を守るため設置を拡大されたい。

組合：職務乗車証が乗換口が利用できないことで、社員が家族で旅行するときなどにたいへん不便であるとの声が出ている。利用できるようにされたい。

会社：多くの社員に迷惑をかけているが、理解いただきたい。

以 上