

2019年度協約・協定改訂第6回団体交渉 会社にとって貴重な人材『専任社員』 の雇用条件・労働条件を改善せよ！

本部は9月6日、2019年度基本協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。今回は、賃金・制度関係について、通勤関係について、出向社員の労働条件について、福利・厚生等、運輸系統の社員運用、60歳定年に関して、専任社員の雇用条件・労働条件等について議論しました。職場で労働密度が年々濃くなっているにも関わらず、割増賃金や諸手当は長い間見直しがされていないものがあります。このような実態に対して、本部は職場の声を反映して問題点を指摘し、具体的提案を突きつけて議論しました。また若手社員と同じ過酷な業務に従事している専任社員の雇用・労働条件の改善を求めました。しかし、会社は「そのような考えはない」という姿勢に終始しました。これでは職場で苦勞している組合員社員すべてが報われることなど、永遠にありえません。

本部は残る交渉の中で、さらに問題点を提起し、要求や提案の実現をめざして最後まで奮闘していきます。

期末手当は、退職時にも公平に支給すること！

組合：期末手当の基準日を、退職時にも公平に支給できるように要求どおり改定すること。同じ年度採用で不公平感がある。

会社：在籍のタイミングであり、支給日に就労していれば払うということにしている。今後も改める考えはない。

組合：査定期間に仕事をしているのであり、払うべきである。

台風接近による前日の呼び出しは 非常呼び出し手当を支給すること！

組合：台風の接近等により前日の出勤を指示した場合、非常呼び出し手当を支給すること。

会社：あくまでも事象発生の日日に呼び出すことについての支給としている。
前日にというのは懲憑であり、それにはあたらない。

組合：もし業務指示だと言われたら、それは懲憑ではなく業務なのだな。

会社：その通りである。

組合：懲憑されていて、当日に出てこれなかったら出勤遅延になるのか。

会社：来る術がなければ出勤遅延にはならない。障害休暇である。

通勤における社員の負担に対して配慮すること！

組合：災害時、交通機関の不通などで出勤できなくなったときに会社に連絡すると、開通するまで待機することと指示されるが、もう開通の見込みがないことが明らかな場合は、障害休暇とすべきである。

会社：状況を伝えてもらい、現場長が判断する。

組合：災害による指示システムの混乱も考えられる。「とりあえず来てくれ」というような対応で本当に良いのか。

会社：そのようなことを想定するような大きな災害はあまり起きない。

組合：あまり起きないから、混乱を招くのではないか。準備を怠るな。

組合：自動車通勤で間に合わなかった場合は、自己責任になるということか。

会社：自動車通勤は相当なリスクを含んでいることを留意して、判断されたい。

組合：バス通勤の社員が、雨でバスが満員だったためバス停でバスが通過し、次のバスに乗車したが間に合わず、出勤遅延とされたと聞いた。

会社：その時の状況が客観的に確認できない場合は、出勤遅延とされてもいたしかたない。

組合：証明をもらえば良いのか。

会社：一つの方法であると考える。

組合：一般的な交通渋滞は解るが、事故は避けられないことだという認識だ。

会社：事故のケースによっては考慮する余地があると考える。

組合：所定の通勤経路で出退勤できない場合の異経路交通費を支給すること。

会社：箇所長の判断で支給する。

出向者の労働条件を実態に合わせて見直すこと！

組合：出向社員の賃金の特別措置について要求どおり見直すこと。

会社：出向者は出向先の労働時間となるが、1837.5時間を超える場合に賃金の特別措置をしている。

組合：J R C Pの場合には乗務員とそうでない人の労働時間の区別がないため、乗務員を行う場合は1715時間を超える場合とすること。

会社：乗務員の労働時間は、わが社において、乗務員の特殊性を見て決めているものであり、J R C Pで同じように適用されることにはならない。

組合：理解できない。だから、見直しを求めているのではないか。J R C Pの

出向者が気の毒である。

会社：見直す考えはない。

組合：出向先会社で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

会社：出向先会社で決定されたものを適用すべきである。コンプライアンスに反することがあれば、言ってもらえば対応していく。

組合：出向先での休日数、労働時間は、社員と同様とすること。

会社：それらは出向先で決められるものである。

組合：補償措置で対応されているが、休日こそ欲しいという声が多い。また労働環境により発生する問題もある。出向先で手当の差が発生しているのは切実な問題だ。例えば薬品を使う清掃で出向先会社社員に手当が払われるが、出向者には払われない。出向作業手当Bで充当しても差が出ている。格差を解消するため出向作業手当を月額20,000円とすること。

会社：現行10,000円だが、検証してこれぐらいだろうと計算して充当したものである。

組合：改めて検証し、見直すべきである。

定期健康診断の受検環境を改善すること！

組合：定期健康診断について、一部でまったく予約が取れないような状況である。キャパの問題ではないかと考える。また、東京では非現業の人が多く、乗務員はなかなか予約が取れない。優先枠をつくるべきだと考える。

会社：キャパは問題ない。

組合：新横浜地区や品川地区の社員の受検地を見直すとか、系統別に予約日の期間を設定するなど、何らかの策が必要だ。できることがあるはずである。

会社：意見として聞いておく。

組合：受験地を自由に選択できるようにすることはできないのか。

会社：現行の指定された会場で受けていただきたい。

組合：勤務免除で受けることができるようにできないのか。

会社：日勤では認める場合もあるが、特別な措置は考えない。どうしても期間内に受検できない場合、他の期間に他の地区で受検されたい。

組合：新幹線の乗務員は、5日前の勤務発表では予約ができない。

会社：意見として聞いておく。

S A S治療の費用は会社が負担すること！

組合：S A Sについて、2回目以降の検査費用の負担を図られたい。検査が必要なら、会社の時間と費用とするべきである。

会社：治療にかかれば本人の健康管理の範疇であり、自己負担である。

組合：S A S治療はそれをしないと乗務できないのだから、業務に必要なことだと考える。全額負担されたい。

会社：そのような考えはない。

組合：検査できる医療機関は増えたのか。

会社：現時点で足りているという認識である。

組合：セントラル病院の状況はどうか。

会社：社員を優先する考えはない。

組合：改めての2回目検査の希望を認める考えはないのか。

会社：S A Sは完治するものではないことだが、改善することもあると聞いているので、産業医に相談されたい。

組合：脳ドックの受験は条件を緩和すること。例えば喫煙など。

会社：会社の補助を受けることなのだから、まず自ら健康管理に努められたい。現行制度で受けていただきたい。

組合：暴力行為は何件あったのか。

会社：具体的には判らないが、減少傾向にある。

組合：新幹線車内でも発生している。言葉の暴力も少なくない。

会社：危険を感じた場合は警乗の警備員に協力を仰いでいただきたい。

組合：どの区間に警乗しているか、乗務員には判らない。

会社：訓練等で衆知していく。

運輸システムの社員運用は本人の希望を重視せよ！

組合：運輸システムの社員運用については、今まで通りなのか。

会社：当初の主旨は変わっておらず、運用も定着している。

組合：一方で乗務員が若過ぎる社員ばかりになるという傾向がある。

会社：そこに大きな問題があるとは考えない。

組合：駅異動の期間は約5年間となっているが、3年とすること。本人の希望を重く受け止めて取り扱うこと。

会社：3年にする考えはない。概ね5年というのも決まったものではなく、状況により変化する。

組合：6年とかに延びたら乗務員には戻れないと言われているようだが、本当のことなのか。

会社：本人の希望に基づくものではないので、駅で求められればそのまま残ってもらうこともありえる。

組合：本人の希望を聞いてバランスをとっていくのが最良だと考える。異動により減額となる調整手当について、元基職場の調整手当を支給すること。会社に協力しているのだから、特別に配慮すべきである。

会社：見直しの提案内容に、手当の改善が含まれているという考えである。

高齢者雇用を見直し優秀な人材を確保すること！

組合：定年退職日を、年度の末日にすることを原則とすること。本人の希望によって誕生日末日とすればよい。

会社：同じタイミングで退職されると現場で支障が出るのが考えられる。また、分散して退職者が出ていくことで現場での引き継ぎ等で合理性がある。時期を読んでそのギャップを埋めていくほうがよいという考えである。

組合：54歳原則出向について、54歳で出向されている社員はまだいるのか。

会社：いる。広く職域を求めていこうという当時の考え方は生きており、変える考えはない。

組合：その考えはもう必要がない。やめてしまえばよい。経験を積んだ優秀な人材なのであり、本来の職場で働いていただきたいと考える。出向先に問題がある場合も多く、出向してから体調を崩し出向先を変更するケースも発生している。少なくとも出向については本人の同意を得ること。

会社：そのような考えはない。

専任社員の雇用・労働条件を改善すること！

組合：専任社員について、高齢者の労働力は貴重である。それを活かしていくために、組合の要求どおりの労働条件に改善すること。

会社：現行フルタイム勤務が基本である。変更は考えていない。法律等が変われば検討していくことにはなろうと考えるが、今は現行の仕事をやっている。

組合：年齢による苦労があるのである。例えば、新幹線の乗務員は運転士と車掌の業務をどちらか選択できるようにする、というのはどうか。また、系統、職種、職場別に具体的にどのようなしていくかということを労使で議論できる場をつくらなければいけないと考える。検討すること。

会社：そのようには考えていない。

組合：貴重な人材である組合員社員に、専任社員として引き続き頑張っていただけののだから、専任Vは撤廃すること。

会社：そのようには考えていない。

組合：体力が低下する中で苦労されている専任社員の年間休日数を150日とすること。すこしでも多くの休養をとって、ケアをしていただきたいと考える。

会社：そのようには考えていない。

組合：契約満了報労金は区分を廃止して、要求通りの支給額とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員にも、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。専任社員に支給されていないのは、不公平感がたいへん強い。

会社：生活関連的な手当であり、これまでにライフサイクルを考慮した賃金で十分に支給したという考えである。もはや、必要はない。

組合：専任社員になったからといって、大きく生活が変わったわけではない。むしろ手当は当然必要なことと位置付けていたものである。絶対、必要なものだ。

会社：考えを変えるつもりはない。

組合：私傷病欠勤期間90日を180日まで延ばすこと。介護休職期間を最長93日から365日に延ばすこと。

会社：そのような考えはない。

組合：専任社員が一日でも長く会社で活躍できるように、検討すること。また、働きたくても働けないというケースが出ないように、社宅使用料、住宅補償制度について、専任社員に厚い制度とすること。

会社：そのような考えはないし、現行で十分だと考えている。

組合：対立である。

以 上