

2020年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 社員の健康管理の拡充！ 専任社員の労働条件・雇用条件の 改善等を追及！

本部は3月6日、「2020年度賃金引き上げ、夏季手当および諸要求の申し入れ」（申第22号）に基づく第5回団体交渉を開催し、S A S の検査や人間ドックの受検、専任社員の雇用条件及び労働条件、その他について議論しました。

本部は、「S A S の検査等について、業務上必要な治療や器具については全額、会社負担にするべきだ！」「脳ドックは、35歳以上の社員は全社員が受検出来るようにするべきだ！」「専任社員の雇用条件及び労働条件を改善するべきだ！」「在宅休養時間の厳守！」「適正な要員の配置！」「シニア契約社員制度の改善！」など会社を追及しました。

会社は、「社員の健康管理は本来、自助努力で行われるべきである」「専任社員の雇用条件は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用上で重要かつ適切な基準として設けていたものである」「在宅休養時間については、乗務割交番作成上での定めであり、予備勤務者について適用となるものではない」など、現場で働く者の気持ちを全く考えない姿勢に終始しました。

本部は、このような会社の誠意のない姿勢を許すことなく、労働条件の改善に向けて闘います

《主なやり取り》

無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したと 自覚し2回目の検査を希望したら、検査をさせろ！

組合：S A S 検査を受診出来る病院を増やすことは出来ないのか？

会社：現在、岐阜・豊橋・磐田の病院を指定しているので、そこで検査をしていただく。

睡眠障害に関わる検査が出来る病院は、限られているようである。

組合：指定されている病院は名古屋地区に近い病院であるが、本社が名古屋にあるから、中部地区のみにしかないのか？

会社：たまたま、ご紹介いただけただのが、岐阜・名古屋・磐田の病院である。

組合：関東・関西地区の病院はないのか？

会社：しっかりとした検査体制がある病院は、現在この3病院である。

組合：しっかりとした検査体制がある病院を是非とも、関東・関西地区でも見つけて欲しい。

組合：名古屋セントラル病院ではS A S の検査を出来ないのか？

会社：専門の医師は居なくて、外部から来てもらっている。

組合：と、いうことは、毎日居る訳でなく、曜日や時間帯で医師が居る状況なんですね。

会社：そうです。

なので、社員専門の診療枠などをつくることは難しい。

組合：一度無呼吸と診断された社員が、無呼吸症状が改善されたと感じた場合は、再検査出来ないのか？

会社：そのような考えはない。

組合：再検査を受けれない理由はなぜか？

会社：シーパップは、S A S を改善させるものであり、完治させるものではないからである。

組合：しかし、本人がダイエットなどを行い、無呼吸が治ることがあるのではないか？

会社：確かに本人が食事療法や運動両方によって体重を落とすことは可能だとは思いますが、無呼吸が改善することはあるかもしれませんが、個人で完治したと判断するのは難しいので、主治医と相談してもらいたい。

組合：主治医がOKを出したら、シーパップは解除になるのか？

会社：いや、そこはまだ、次の段階であるので、主治医の判断が出たら、会社の産業医と相談していただくことになる。

組合：今まで、シーパップをしていて解除にになった人は居ないということか？

会社：ちゃんと治療していただいているということである。

無呼吸なので、自分の命にも関わることなのでしっかり治療をしていた
だく。

組合：最近、バスやトラックなどの運転手が運転中に意識を失い、事故に繋が
っている事象が増えているので、ある程度の年齢で脳ドックを受検させた
方が、より安全に繋がるのではないか？。

会社：まずは、自分でできる健康管理を行っていただきたい。

組合：人間ドックを受検するにあたって、年休などを優先にする考えはないの
か？

会社：健康診断と違い、人間ドックは任意で受検するのが原則である。

対象の医療機関も、これぐらいあると公表している。

勤務発表後、受験日等の変更等出来るので、これを理由に年休を発給す
る等のことは、考えていない。

組合：人間ドックを申し込むときに、予め日付を指定するではないか？

組合：受検する病院によっては、地域の企業の健康診断等も行っており、なか
なか変更出来ず、その病院にも迷惑をかけることになる。

会社：人間ドックは会社が費用を出しますという制度であり、あくまでも人間
ドックの受検は任意である。

組合：人間ドック受検については、年休の優先発給をするべきである！

専任社員の雇用条件・労働条件の改善を求める！

組合：専任社員への再雇用者は、すべて65歳まで働くことは出来ないのか？

専任Vは、これからも制度は残るのか？

会社：継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等に関する法
律に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準とし
て設けたものであるので、基準を変えるつもりはない。

組合：専任社員の雇用にあたっては、意欲及び能力を有する者を雇用している
のであって、高年齢者等に関する法律の一部改正に基づぐ経過措置の条件
はあるけど、別に専任Vを設けなくても何ら問題は無い。

労働条件は同じだから、会社は法律にとらわれなくても問題無い。

会社：法律に基づいて、会社が決定している。

組合：法律上は、専任Vの制度がなくても、何ら問題は無い。

会社：問題は無いが、公平ではない。

組合：専任Vの制度は、貴重な労働力の損失ではないか？

会社：これまでの基準で、会社としては公平公正に運用していく。

組合：「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員雇用条
件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49歳の年度から
の10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、
減給、戒告訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となっ

た者」等の基準を撤廃して、働きたい人に働いてもらえば、会社の為にもよっぽど良いではないか？ こんな基準に縛られることはないと思う。

この基準に引っかかる人は、何人も居ないのではないか？

J R 東海労の組合員以外は・・・。

組合：専任社員の労働条件ですが、給料は下がって仕事内容・責任度合いは今までと一緒というのは、ちょっと過酷ではないか？ ハーフタイム制や本線運転士から構内運転士専属とか、自宅から近い職場への転勤とかは出来ないのか？

専任社員の労働条件について、毎年同じ回答であるが、本当に検討しているのか？

会社：検討している。

組合：育児などの時短など会社はやれば出来るのだから、専任社員も制度を作れば良い！

会社：育児の時短などは、いろいろと勤務に制限がありますから、その制限の中で働く方の制度は作っておりますが専任社員の方については、基本、フルタイムで働くことを前提で再雇用ですので、現時点では育児等の時短と同じようにやれば良いというのはあたらないと思う。

組合：労働時間はフルタイムで、もう少し軽作業にするとか、自宅から近い職場への転勤など出来ないのか？

例えば、「米原地区に住んでいて、大阪の運輸所で乗務員しているけど名古屋の運輸所に転勤させて、大阪から名古屋の運輸所に通勤している乗務員を大阪の運輸所に転勤させて、両職場とも要員は変わらないようにする」だとか、「在来線の運転士で、本線乗務だと便意などに不安を感じる人を、構内入替専属の運転士にする」など・・・。

会社：現時点では、現行のままであり、そのような考えはない。

組合：これからは、高齢者の働き方について考えていかなければならない時だと思うので、何か打ち出さなければならないのではないか？

是非とも、本人が不安を感じない働き方などを検討していただきたい！

適正要員を各職場に配置しろ！

組合：「業務遂行に必要な人員は会社が責任を持って配置している」との回答であるが、適正要員の基準を教えて欲しい。

会社：要員については、ピークに合わせては配置していないが、会社が必要な要員を適正に配置している。

組合：新幹線乗務員で言うと、定期列車だけで乗務割交番が作成され、臨時列車等が入っていないが、昔のように、6000番台・7000番台の季節列車は、所定行路に組み込み、8000番第台・9000番台の列車を臨行路にするべきではないのか？ ほぼ毎日、運転されている列車を臨時の行路にしているの

は、おかしいのではないか？

会社：会社としては、ピークに合わせては配置していないので休日勤務が発生するが、会社は必要な要員を適正に配置している。

組合：そもそも組合は、一方的な休日勤務指定については認めていない！

本人が同意した休日出勤について、組合は否定しないが、一方的な休日出勤ありきで要員配置するのはおかしい！

会社：会社としては、これからも必要な休日出勤については指定していく。

組合：一方的な休日出勤を前提に、要員を配置されても、組合は「うん！」とは言えない！

会社：会社としては、この考えは変わらない。

組合：必要な休日出勤を含めた適正要員の配置など、認められない！

会社：ご意見は受けたまいますが、会社は必要な休日出勤は指定していく。

組合：それを含めて、適正要員を配置していると言うのでしょ？。

会社：適正要員を配置したうえで、必要な休日出勤は指定していく。

組合：それは、適正な要員配置とは言えない。

どこが適正なのか？

会社：適正なところで要員を配置している。

組合：どこが適正なのか？

基準が見えないから、どこが適正なのか分からない！

組合：組合としては、年間を通して、本人の同意無き休日出勤が無くなり、年休の時季変更権の行使が無くなって、初めて適正な要員が配置されたと認めることが出来る。

期間内に取得出来ずに失効した年休は、 会社が買い取ること！

組合：年休を申し込みしていて、度重なる時季変更権の行使により、保存休暇もいっぱい、年休が失効してしまったら、会社が責任を持って買い上げること。

年休を申し込んでいないのに、買い上げろという訳ではない。

会社：会社として年休を買い上げる考えはない。

組合：年休を買い上げることは法律で禁止されているが、買い上げの特例はある。

会社：それは、知っている。しかし、年休を買い上げるという考えはない。

それは出来ないと言っているわけではない。

組合：今後もその考えは変わらないのか？

会社：それを換えようということはない。

新幹線乗務員の在宅休養時間は、 予備月でも必ず厳守すること！

組合：在宅休養時間は、交番月では基本守られているが、予備月でも守ることは出来ないのか？

会社：在宅休養時間は、乗務割交番作成上の定めだから、予備月には適用されないが、出来るだけ配慮するところである。

組合：必ず配慮して下さい。なぜならば、睡眠に絡んでくる事象である。新幹線運転士で交番月が回ってくるのは、一年間で4箇月である。運転士の乗務時の睡眠時間は短いので、睡眠不足になる。会社は配慮しているのか？

会社：出来るだけ配慮している！

組合：では、さらに必ず配慮すべきである。

組合：睡眠不足が続けば、重大な事故に繋がる恐れがあり、安全上問題である。また、SAS等の健康に関することにも絡んでくるので、必ず、在宅休養時間については、予備月でも厳守すること！

規程の訂正時間は、労働時間だ！

組合：規程の訂正時間は労働時間である！

会社：必要な労働時間は措置している。

組合：会社が言っている労働時間内で、規程の訂正は出来ていない。

規程の訂正は、指示なのか？ 業務上の指示なのか？

会社：そうですね。

規程の訂正をなさいと指示している。

組合：会社は必要な時間は措置していると言うが、事実、時間内で規程の訂正は出来ていない。だから、自分の時間で規程の訂正をした。だから、超勤簿に記入し提出して請求した。

ところが、超勤にならないと言われた。

何で支払わないのか？

会社：必要な労働時間は措置している。

組合：時間内に出来なかったから、自分の時間で訂正したのである！

なぜ、拒否したのか？

会社：所定労働時間で会社が対応可能と判断した。

組合：事実、所定の労働時間で規程の訂正をすることが出来なかったのだから、超勤を支給すべきである。対立を確認する！

以 上