

2021年度賃金引き上げ夏季手当第5回団体交渉 出向社員・専任社員の 雇用・労働条件を改善せよ！ その他労働条件等の改善を要求！

本部は3月12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。

団交開催前に、静岡支社管内の乗務員区の家庭用交番表に、行路内容は記載されているが、出退勤時刻が記載されておらずシークレットになっており、乗務員の出勤遅延を誘発させようとしていることに対して、本部は会社に抗議をしました。その後、本部は、「専任社員の雇用条件及び労働条件を改善すべきだ！」「適正な要員の配置！」「シニア契約社員制度の改善！」「寝室のシーツ類の準備・片付けの改善要求！」「規程の訂正時間は超勤時間にすること！」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」「規程の訂正などは所定労働時間で可能」「シーツ類の交換は業務時間外で使用する休養室利用の取り扱いである」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。

《主なやり取り》

静岡支社管内の乗務員区の家庭用交番表に出退勤時刻が記載されていないのはおかしい！

組合：今年のダイヤ改正後の静岡地区のみ、乗務員向けの家庭用交番表に出退勤時刻が記載されていない。

会社：仰っていることがよく分からない。

組合：普通は、出勤時刻と退出時刻が記載されているが、今回はシークレットになっている。出退勤時刻が非公表なのはおかしいではないか。

会社：静岡がどのようになっているのか分からないので…。次勤務確認表で分かるのではないのか。

組合：次勤務確認表で自分は出勤時間は分かるが、出勤遅延防止策として、家族に協力をしてもらっているのに、出退勤時間が記載されていなければ、家族も出勤時間が分からないではないか。大多数の社員が不満を表明している。

会社：話は伺った。

組合：静岡支社を指導すること。

社員を出向に出すなら、本人の同意を得るべきだ！

組合：54才以降の原則出向については、本人の同意を得ずに出向を決めるのか。

会社：本人の同意が必要であるとは考えていない。

組合：出向先会社は関連企業のみだと考えていないのか。

会社：出向先会社に関しては関連企業のみとは考えていない。そこは、本人の適性や能力や規模などを勘案してしっかり考えている。

組合：本人の能力や適性は、どのようにして判断するのか。

会社：個々によって違うので何とも言い難いが、それらを総合的に勘案して決定している。

組合：車両所の社員で車両とは全く関係の無い警備会社に出向に出しているが、それについて会社は責任を持つのか。本人は出向したくないと言ったのに。

会社：はい。

組合：会社は、本人の適性や能力や規模などを勘案してと言っているが、全くの畑違いの出向先に出すことについて何も意味がないのではないか。

会社：個別の事象はよく分からない。会社の考え方としては総合的に勘案してきちんと考えている。

組合：いやいや、適正と能力を勘案していると言うが、今までの経験が生かされないではないか。

会社：個別の事象は分からない。

組合：分からないならば、ちゃんと調べるべきだ。

会社：会社の基本的な考え方は、先程に回答した通りである。

組合：必ずしも本人の希望だけでなく、能力や適性も含めて決めるならば、全くの畑違いの会社に出向させられて、今までの経験の何が生かされるのか。

会社：出向については、適正や能力、本人の希望などのいろいろ勘案をして決めるわけだが、当然出向会社からのニーズとかがある。向こうから、このくらいの背丈の人、これくらいの年齢の人等の要望もある。

組合：要は、戦える人が欲しいということか。

会社：警備会社だからなのか。

組合：言わしてもらうけど、出向発令が出た人は、全然戦えない。

会社：出向先会社のニーズを受けた上で人が欲しいという話があるので、このタイミングであるならば、このような人がいますとマッチングさせている。

組合：むりくりマッチングをさせていないか。出向させるために。

会社：やったことがないから適性がないとはいえないのではないか。

組合：協調性もない、何もない。

会社：そうでなくて、通勤時間だとか住環境等も踏まえて決定しているはずである。

組合：通勤時間は短くなったけど、通勤経路が面倒臭くなったようである。

会社：かなり変わったのか。なので、必ずしも本人の希望を100%勘案しているわけではないし、能力など踏まえたものがあるものの、相手があることなのでマッチングさせていかなければならない。

組合：出向先を何件か提案して、本人が選ぶことはできないのか。

会社：それはできない。会社が出向先を決定する。

組合：組合からすれば、単なる人数合わせか嫌がらせ的な出向としか捉えられない、俗人を置いて考えるならば。だから、そのような出向はやメロということである。会社は本人の同意は関係ないと言うが、本にの希望というものを最大限尊重してもらって、その上で決めてもらいたいのが組合の主張である。

会社：それは承りますけども、会社としては必ずしも本人の同意は必要ない。

組合：対立。

出向規程における賃金の特別措置を改善しろ！

組合：出向社員の賃金の特別措置に関して、組合は長年の間、改善することを要求しているが、会社は変えるつもりはないのか。

会社：同じスタンスなので、勤務は出向先会社で賃金は当社の基準である。

組合：出向先会社の労働条件について、J R 東海が介入できないというのは、まあ理解できるが、例えばJ R C Pに出向へ出したのはJ R 東海だが、J

R C PとJ R 東海とでは労働条件は違うが、特別措置はJ R 東海が出している。組合はJ R C Pに出向した社員がしている仕事は乗務員であると認識している。なので、同じ乗務員をしているわけであり、会社は「公平性な観点から基準となる年間労働時間数について変更するつもりはない」とのことだが、組合からすれば乗務員として働いているわけだから、公平的な観点から、本体での乗務員の労働時間と合わせた上で特別措置を出しかどうかという話である。

会社：そこまでの組合の主張は全部理解しています。J R C Pの乗務員と車掌とは似ているので分かり易いのですが、あくまでも出向先でどういう業務をそれぞれの社員が担当しているのか一概にはいえない。いろいろなパターンがあり、あくまでも会社の中では、日勤者・変形・乗務員勤務の7時間30分・7時間15分・7時間と分けられているが、出向先で似ているだけであり、どの業務をしている人は誰に似ているのかみたい、必ずしもマッチするものではないので、出向先で働いている方はJ R 東海の最低限の7時間30分を補償しますという制度である。

組合：J R C Pなんか、明らかに乗務員だ。J R C Pの中で乗務員の仕事をしないのなら7時間30分で良いが、乗務員の仕事をしているならJ R 東海の乗務員と同じ7時間にすべきだ。

会社：ご主張は分かりますが、それは出向しているということで、出向先会社での公平性を考えるべきである。

組合：J R C Pだけでなく、あおなみ線に運転士として出向して本体と同じ運転士の仕事をしていた、出向に出たことで7時間勤務であった物が7時間30分勤務になったら、何か損をした感じがしてしまうのではないかと。

会社：そういうものなので、分かり易いといえば分かり易いのでだが、いろいろな業務があるので。

組合：本人の同意を得ずに、出向に出したのは会社だ。

出向先会社で発生した問題や労働条件の改善については、会社が責任を持って労働組合と協議すること！

組合：出向先会社での問題や労働条件の改善についての協議の場について、組合は以前から求めているが、考えは変わらないのか。

会社：労働条件については当社の権限外であることは組合でも理解していると思う。

組合：出向先でこのような問題があるというような話を会社は聞いてくれるのか。

会社：話は伺うが、それをもって、その場で何か回答をすとかをすることは無いと思う。

組合：例えば、健康面でのこととか、法律に反するようなこととかあるが、そ

れはどうか。

会社：それらは、各鉄事などの人事課の人材開発室が窓口になっている。

健康診断の予約で、希望する日時に予約をすることができないので改善すること！

組合：健康診断について、来年度から予約システムが変更になるのか。

会社：変更になる。今までの予約システムではなく、給料明細電子化で使用しているe革新から予約、問診票、検診結果が全て見れることになる。なお、給料明細を電子化していない方は、これまで通りの電話で予約してもらい、問診票や検診結果は紙でお知らせする。

組合：予約システムを変更することで、希望する日時に健康診断の予約ができるように改善されるのか。

会社：先着順になってしまうのかもしれないので、タイミング次第では希望する日時で予約することができないかもしれない。なので、その場合は他の日時の検討もお願いしたい。

睡眠検査等は、全ての費用を会社が負担すること

組合：SASについての検査費用等は、全て会社が負担すべきである。

会社：検査については会社が負担するが、その後は本人の治療のためであるので、会社が治療費の負担をすることは考えていない。治療については、自己負担である。

組合：SASの検査をする病院数は増えたのか。

会社：病院数に変わりはない。

組合：シーパップは、業務上必要なのだから、会社が費用を負担するべきだ。

会社：シーパップは、本人の治療のために必要なので、会社が負担する考えはない。

組合：対立。

無呼吸を克服したと自覚した時は、検査をすること

組合：なぜ、無呼吸を克服したと本人が自覚しているのに、会社は検査をさせないのか。

会社：会社は、治るものではないと考えている。

組合：それは、検査をした結果で言うべきである。

会社：まず、無呼吸が完治したのかについては主治医と相談ではないのか。

組合：本人がトレーニング等をして体重を減らして、喉の気道を確保できるようになったと自覚したなら、検査をさせるべきだ。

会社：まずは主治医と相談してほしい。

組合：主治医が大丈夫となれば良いのか。

会社：その後は産業医と相談になる。

組合：産業医が完治したと認めたら、シーパップを辞めて良いのだな。

会社：産業医がOKを出すのかよく分からないが、まずは主治医と相談してほしい。

旅客からの社員への暴力事件の対応について、 会社はしっかりと社員をサポートすること

組合：暴力事件についてだが、被害届を出す件数は増えているのか、減っているのか。

会社：ほぼ、横ばいである。

組合：会社としては、社員への暴力行為については毅然とした対応をしていくことで間違いないのか。

会社：その通り。

組合：実際、旅客から暴力を受けた社員がいるが、職場の管理者は何もフォローをしてくれなかったと言っている。

会社：会社としては、しっかりフォローしていくことになっている。

組合：会社内に、暴力を受けたりしたときに対応する専門部署はあるのか。

会社：まずは現場の管理者が社員に付き添って被害届を提出する。

組合：その後、鉄事や支社がサポートしてくれるのか。

会社：それはやるが、被害届などは社員自身が提出する。

組合：弁護士は会社がつけてくれるのか。

会社：弁護士は社員ご自身で手配してもらう。

組合：会社は顧問弁護士がいるのだから、会社がつけるべきである。

会社：会社はしっかりサポートするから。

組合：しっかりサポートすると言っているが、何も機能をしていない。

会社：機能している。

組合：実際にサポートをしてくれなかったという社員がいる。

会社：そのような社員がいるというのなら、会社も真摯に受け止める。

専任社員の雇用条件・労働条件を改善せよ！

組合：専任社員の雇用について、希望者を全員65才まで雇用することは考えていないのか。

会社：そのようには考えていない。

組合：専任Vの制度は続けるということか。

会社：そうだ。

組合：先日、残念ながら専任Vの先輩が63才で最終乗務であったが、非常に元

気であった。ここで退職をさせるのは非常にもったいない。本人も顔には出さないが、本当は65才まで働きたかったと思う。悔しいと思っていると思う。

会社：そのような方がいることは分かった。

組合：専任Vの制度の廃止せよ。

専任社員用行路やハーフタイム制などは導入せよ！

組合：会社は、専任社員用の行路やハーフタイム制などの労働条件の改善を検討していないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：もう何年間も組合は要求をしているが、会社の回答は変わらない。世の中の常識から外れていないか。他のJR会社でも導入されている。会社はこれまで何か検討してきたのか。

会社：もちろん、社会情勢や動向などを見ている。

組合：現場では、「専任社員にキツイ仕事が回ってくる」と怒っている。「仕事量は増えているのに、賃金は半分以下なんて割が合わない」と言いながら皆、真面目だから仕事している。会社からすれば、賃金が安くて経験が豊富だし、年寄りには朝の目覚めが早いから、朝早い出勤の仕事に指定しても出勤遅延の恐れはないから、使い勝手が良いと考えているんだな。

会社：そんなことはない。

組合：専任社員を戦力だけで使っているが、賃金は追いついていない。専任社員だって、体力は落ちていくのだから高齢者用の行路やハーフタイム制を導入することを検討するべきだ。

会社：ご意見としては承う。

専任社員の社宅の使用料を減額せよ！

組合：専任社員の社宅の使用料の低減は検討しているのか。

会社：専任社員を理由に社宅の使用料を低減するとは考えていない。

組合：実際、専任社員の給料が半分になっている。

会社：特段の事情（広域移動等）のある方は減額している。

組合：専任社員は給料が下がっているのだから、そこを見ないといけない。広域異動の方は、通常だと3倍の家賃が2倍になっていると思うが、通常の料金にできないのか。広域移動をされてきた方たちは、地元土地や自宅があり固定資産税なども支払っているのに、何とかならないのか。

会社：ご主張されていることは理解できるが、現行のルールではこのようになっている。

組合：実際に専任社員の給料は下がっているのだから、検討すること。

会社は適切な要員を配置しろ！

組合：要員に関して、会社は「毎回、要員は責任を持って適切に配置している」と回答しているが、実際、名古屋運輸所では要員不足で、東京と大阪に行路を移管している。何故、このような状況になったのか。

会社：要員が不足していると言うが、会社は適切に配置している。

組合：実際、名古屋運輸所では今年の夏辺りから、連続休暇以外、年休が入らない状況が続いている状況が続いていると聞いている。一時帰休が実施され、現状だと名古屋運輸所だけ休業が指定されず公平性に欠けるので、名古屋運輸所の行路を東京と大阪に行路を移管して、名古屋運輸所でも休業を指定できるようにしたのではないのか。これは、名古屋運輸所の要員が適切に配置されていなかった結果である。

会社：そういうのも含めて、会社は適切に要員を配置している。

組合：何故、名古屋運輸所だけ、このような状況になったのか。

会社：臨時列車などの組み合わせとかあると思うが、詳細まではちょっと分からない。

組合：名古屋運輸所で臨時列車を持つと、どうしても乗り出しと終わりが便乗や特改で始まるから、臨時列車の割合が少ないのは分かる。しかし、定期行路で要員が足りないというのは、要員不足である。臨時行路が回せないから、東京と大阪に行路を回すのは分かるが、定期行路を名古屋運輸所で回せないから、東京と大阪に回しているのは明らかに要員不足が不足していたのに会社が放置していたのか、名古屋運輸所が要員が足りていないことを報告していなかったのか、どちらなのか。

会社：放置していなかったから、会社がきちんと対応した。

組合：一時帰休が始まり、名古屋運輸所だけ「休業」が入らないと不満が出るから、東京と大阪に行路を振ったのではないのか。

会社：手元に、名古屋運輸所の要員の推移の資料がないので憶測になるが、1人、2人減ったで困るような運用はしていない。

組合：こちらが聞いたのは、名古屋運輸所で10人ぐらい要員が不足していると聞いた。今年の夏頃から、年休順位が1位でも年休が入らなかったと聞いた。これは、異常である。

会社：個別の話はしない。

組合：会社は要員を適切に配置しているというなら、今後、このようなことがないようにすること。

休養室のシーツ類の準備・片付けは、 整備会社に委託すること！

組合：休養室のシーツ類の準備・片付けについては、職場で大問題になってい

るので改善すること。業務で疲れているところで、更に休養する前に、休養室のシーツ類の準備と起床後の片付けで、睡眠時間が短くなっている。通常時ならまだマシだが、これが台風などの災害時は、全く休養する時間など取れないのではないのかと不安になる。

会社：休養室のシーツ類の準備・片付けを社員自身にさせていただくことにしたもののなので、これを変えるつもりはない。

組合：会社はこれまで、出先などでの休養時間は重要で貴重であると言っているのだから、社員に少しでも休んでもらおうとはならないのか。

会社：それを否定するつもりはないが、シーツ類を敷く時間等は労力がかかる時間かというところとううではないと思う。

組合：いやいや、大いに大変な労力と時間がかかる。狭い寝室の中で、掛け布団など置く場所がないから、土足で入る部屋の床に布団を置かなければならず、衛生上でも問題がある。

会社：これまでシーツ類は毎日交換されていなかったものが毎日交換されることになったのだから、良いではないか。

組合：毎日、交換されるようになったのは評価するが、問題は何故、社員がシーツ類の準備・片付けをしなければならないのかということである。

会社：そこは、見ていただきたい。

組合：業者に任せるべきだ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立。

以 上