

業務速報

NO. 1275
2021. 9. 12
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 斉藤 孝紀

2021年度労働協約改訂及び労働条件改善第6回団体交渉

本部は9月3日、「2021年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第6回団体交渉を行いました。今回は、主に賃金・制度関係と出向社員の労働条件について議論しました。

賃金関係の要求は、配偶者の扶養手当増額、定期昇給の基準昇給額増額と逡減撤廃、割増賃金増額、祝日手当の復活、各種職務手当の増額、乗務員手当のキロ・時間換算の復活、コロナ慰労金、無利子貸し付け制度新設などをあげましたが、会社は全て増額や見直しの考えがないことを主張し、対立しました。

本部は、祝日手当について「年末年始に働いている社員の思いに立て」、乗務員手当について「ワンステップなどで乗務しなかった人と、乗務した人では負うリスクが全然違う。踏切事故など何かあれば書類送検の恐れがある。こんな少ない手当でやってられるかというのが職場の声だ」、コロナ慰労金について「命をかけて業務している。苦勞に応えろ」、無利子貸し付けについて「期末手当をまともに払えばこんな要求は出さなかった。ローンで苦しんでいる社員を救済せよ」などと主張しました。

出向社員について、本部は「年間労働時間が1, 837. 5時間を超える場合の特別措置は、超勤に値することから、A単価(100/100)ではなくB単価(130/100)で支給せよ」と主張しました。会社は「労働時間は出向先会社に合わせている。出向規程にもそう書いてある」と主張したため、本部は「本体と差別されている。本体に合わせて賃金を支給するのは当然だ。規程は問題だから直すべきだ。出向先の会社は本体と労働条件が同等以上の会社にせよ」と反論しましたが対立のままでした。また、出向先会社の休日数が本体より少ない場合、差し引き日数を休日出勤と見なしてD単価で支給せよという要求に対しても同様に、会社は「出向先会社の規程による」と全く譲る気はありませんでした。

出向先会社で発生した問題解決の場について、会社は「指導する立場にない」と主張したため、本部は「問題を起こしているのは天下りしたJ R 東海の管理者ばかりだ。指導するのは当然だ」と主張しました。

主なやりとりは、下記の通りです。

第7回団体交渉は9月6日13時00分から行いました。

運輸所の年休申し込み締め切りを20日に戻せ

組合：年休申し込み簿に年休を申し込み、時季指定する行為は、会社の認識として、仮の申し込みか。

会社：申し込みである。時季指定して25日に勤務発表される。そこで時季指定されたことが分かる。

組合：仮の申し込みの認識ではなく、あくまでも申し込みの認識でいいか。

会社：仮の申し込みとはどういうことか。

組合：都労委の中で会社は年休申し込みに対して、仮の申し込みと主張した。

会社：時季指定か、そうでないかの観点で、この日に時季の指定を希望している行為である。

組合：年休申し込み簿の理由欄に記入しなくてもいいか。

会社：理由を一切記入しなくてよい。しかし、記入によって優先度合いが分かる。

組合：新幹線の運輸所は15日までに申し込みとなっている。かつては20日であった。統一するという面と、15日～20日までの6日間で所用が発生する場合があるから20日までとせよ。

会社：運輸所での人数の多さや、25日になるべく白日をなくす、確実に年休を発給するために15日としている。

組合：勤務作成者が余裕を持って作成するためなのか。

会社：人数の多さ、列車本数があるので、10日間の猶予を持たせている。

組合：15日を過ぎても、年休申し込みは差し支えないか。

会社：随時で構わない。年休を発給できるように15日までとしたもので、20日に戻すことは考えていない。

組合：対立。

保存休暇の累積上限と使用事由を撤廃せよ

組合：保存休暇の日数の上限、使用事由についての変更はないのか。

会社：保存休暇は会社独自の休暇なので、制限を設けている。

組合：退職者は退職時、10日しか使用できない。あとは流す形となるので、せめて20日まで使用できるように変更せよ。

会社：要望は承るが、取得の用途・取得条件を会社が決めるものであるため変更する考えはない。

組合：二重の苦痛だ。年休が入らず失効で1回目の苦痛。保存休暇で2回目の苦痛を味わう

会社：本来は保存休暇はない。会社独自での保存休暇を作った。でも、退職時10日は使用できる。

組合：退職者には20日使用とせよ。

会社：変更する考えはない。しかし、使用条件を広げつつある。

組合：保存休暇の累積日数の上限を撤廃せよ。

会社：変更しない。

組合：年休が入らないから保存休暇を作った。前にも言ったが、年休が入らな

いことへの、会社の隠れみのだ。

会社：本来はないものである。使用用途の撤廃は考えていない。

組合：対立。

職場での訓練待機や異常時の待機は労働時間とせよ

組合：訓練を受けるために、長い待ち時間がある。前訓後訓で2時間の訓練で、3時間待つことがザラである。

会社：待ち時間をなくせとの要求なのか。

組合：行路上難しいと思うので、待ち時間を労働時間とせよ。

会社：待ち時間は業務をしているわけではないので、待ち時間について払う義務はない。

組合：訓練のために待っているのだから、労働時間とカウントせよ。

会社：その待ち時間に業務を指示していないので、カウントはしない。

組合：対立。

組合：災害時に職場で待機している時には労働時間とせよ。

会社：待機していても業務していないのでカウントを必要はない。

組合：災害時、帰りが遅くなるし、乗務する列車がウヤになり、職場にいても労働時間とならないならば損をしている。対立を確認する。

組合：乗務割交番作成規定を組合要求する限度時間に変更すること。

会社：変更は考えていない。

組合：行路が大型化して、きつくなっており、限度時間を短縮すること。

会社：現行の規定で問題はない。

組合：対立。

昇格試験におけるC等級へのB年限を新設せよ

組合：昇格試験について組合差別があるから昇格しない。

会社：組合差別はあり得ない。

組合：差別があるから受からない。かつては昇格をエサに脱退していった事実がある。脱退後は全て管理者になっている。

会社：回答の通りである。

組合：しかし、残ったとしてもJR東海労のままで管理者になった人はいない。

会社：評価にかなう人が昇格するだけで、そこに組合は存在しない。

組合：20数年落とされ続けている。勤務成績が相当悪いのか。

会社：頑張りましょうとしか言えない。

組合：B年限でJ等級を抜けた事実もある。昇格で差別があることを認識している。

会社：昇格に差別は存在しない。

組合：対立を確認する。

組合：C等級へのB年限を設ける考えはないのか。
会社：考えはない。
組合：過去はあったではないか。
会社：今の人事制度でC等級へのB年限を設ける考えはない。
組合：B年限があることにより、S3等級が相当数いるのではないか。
会社：相当いるとは思えない。昇格計画で明らかにしているが、C1等級へ昇格数を決めているので、S3等級に相当数いることはない。
組合：S等級を6段階位にすれば、S等級にいる人はやる気を起こす。
会社：6段階にするとC1等級への昇格に対して、大変な道のりになる。
組合：飛び級を使えばいい。
会社：6段階へてC等級になるのか、3段階へてC等級になるのかを考えたならば、後者の方がいいに決まっている。
組合：経過年数で基準昇給額が逡減するからこの要求となる。
会社：努力してもらうために階段をつけた。
組合：差別の温床になる。対立を確認する。

配偶者の扶養手当を倍増せよ

組合：配偶者の扶養手当について、回答で女性社員の不公平感があるとしているが、女性社員にとって不公平感があるとは決して思わない。
会社：女性社員は旦那さんが働いているので、扶養手当は貰えない。
組合：だから、不公平感はない。2馬力で働いているから。
会社：扶養手当だけ見ると、女性社員には扶養者はいないので、扶養手当は貰えないから、不公平感につながる。
組合：それは貰えないからの発想はおかしい。
会社：会社は不公平感をなくすために、扶養手当をなくす方向で考えていたが、残置した。子供に厚くする考えを優先した方がいいと考えている。将来の少子高齢化に備えるためにも、子供に厚くした方がいいと考えている。
組合：奥さんに対して5千円は安すぎる。バカにしていらないか。JR他社から見ても相当安い。
会社：考えを子供に向けている。
組合：配偶者にも向けて扶養手当を倍増の1万円とせよ。
会社：変更する考えはない。
組合：対立を確認する。

賃金格差を生む基準昇給額が逡減を廃止せよ

組合：定期昇給について基準昇給額の逡減により、11年以降、400円しか上がらない。ゼロと一緒に。やる気をなくす制度である。
会社：ゼロではない。次の等級に昇進昇格することにより、リセットとなる。

昇進昇格の意欲を保持し続ける制度だ。人事賃金制度の本丸の部分である。

組合：毎年の春闘ニュースで、他企業の定昇含みの数字を見るたびに、定昇400円では凄く寂しい思いをする。やる気を起こさせるためには、基準昇給額を逡減せずに1500円とせよ。

会社：やる気のモチベーションを昇進昇格に持って欲しいというのが制度の主旨である。

組合：逆にモチベーションが下がる精度だ。

会社：この制度でより高い等級を目指そうとなる。

組合：落とされ続けて基準昇給額が逡減して、全くやる気をなくす。

会社：みんながみんな、落とされ続けているわけではない。

組合：J R 東海労組員が全員落ち続けている。勝ち組、負け組を作る制度だ。負け組はどんどんやる気をなくしていく。

会社：人事賃金制度の本丸なので、努力した者が報われる制度である。

組合：みんな頑張っている。コロナ禍で安全安定輸送に向けて、みんな頑張っている。

会社：会社もそう思っている。

組合：対立を確認する。

祝日手当を復活せよ

組合：手当について、会社は全て変更する考えはないとの回答だが、祝日手当の復活をせよ。廃止されて年間で大幅な減額になっている。

会社：祝日手当廃止の原資を割増手当の増額にあてた。夜勤手当や休日勤務手当を増額したが、分かりづらい実感しづらいものになっている。

組合：だから祝日に働いた人にも祝日手当を支給せよ。より実感できる。

会社：制度の思想で夜間に働いている人や、休日に出勤した人に支給する考えに変えた。

組合：であるなら祝日に働いた人にも支給せよ。その思想はおかしい。祝日手当廃止により、交番検査も祝日に稼働日として出勤させている。予想していた通りになった。

会社：ここでは分からない。祝日に出勤させているのか。

組合：祝日手当があった時には、祝日の交番検査稼働はなかった。本社は祝日に出勤することはない。

会社：少しはある。当番制で出勤することはある。

組合：本社は総体で出勤することはない。

会社：そうである。

組合：祝日に勤務しているのだから、祝日手当の復活をせよ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立である。

乗務手当でキロ・時間換算で支給せよ

組合：乗務手当で乗務内容に応じて、距離・時間に手当を支給せよ。職務手当の額からして、過去の乗務手当から半分になった。職務手当を否定しないが、しかし、業研やワンステップ活動で乗らない人にも同額の職務手当が支給されている。乗る人、乗らない人との不公平感がある。そう思っている乗務員が多い。

会社：職務手当は乗った、乗らないで支給する手当ではない。思想が違う。乗務員という職名にある人に払っている。

組合：しかし、実際乗った実績がある。事故やミスリスクを負って乗務している。片や乗らない人にはリスクは存在しない。その差が大きい。だから、乗務実績に応じてキロ・時間での乗務手当を支給せよ。

会社：今は職名に対して払うので、職務手当としている。乗った乗らないで払うことは真逆の考え方である。過去の乗務手当に戻すことは考えていない。

組合：現場は乗る人、乗らない人がいて、職務手当は同額、相当不公平感が渦巻いている。

会社：役付手当についても、同様の考えで支給している。かつて乗務手当を支給されていた方は当然、そう考えるのは分かる。その職に対して支給する制度である。実績で支給する考え方に会社は立っていない。

組合：その考えはおかしい。やはり手当は実績に応じて払うべきである。在来線運転士は踏切事故などで、書類送検される可能性のリスクを負いながら日々乗務している。

会社：だから、乗務員は高い職務手当としている。

組合：低い職務手当だ。

会社：リスクを考慮して、高い職務手当としている。決して低いとは思えない。

組合：乗れば乗るほどリスクを負うことになる。

会社：だから運転士という職名に支給している。理解して欲しい。

組合：理解できない。この職務手当の支給要件はおかしい。

組合：平成17年4月から何年たっているか。相当経過している。物価は上がっている。この程度の額では追いついていない。

会社：定期昇給がある。

組合：定期昇給は上がる人と、どんどん逡減している人がいる。

会社：この手当は物価の上昇に対応するための手当ではない。

組合：名古屋であった2名の乗務員に対して、1ヶ月程度の乗務不可に対して、いとも簡単に職名変更をした。このように会社は悪用した。

会社：その仕事に対して職名を発令して、その職名に対して支給している。

組合：悪用している。職名変更せずに内勤の仕事をさせればよい。業研やワンステップと一緒だ。

会社：仕事の内容で職名変更したものと認識している。

組合：2件の職名変更は恣意的に人を入れたものであり、悪用している。

組合：不公平感を解消に向けて、乗った実績に応じてキロ・時間に対して手当を支給せよ。

会社：一時帰休していても、職務手当は貰える。

組合：対立を確認する。

コロナ慰労金を支給せよ

組合：コロナ禍で感染リスクを負いながら、日々業務を遂行しているので、全社員に慰労金10万円を支給せよ。

会社：そのこと自体、頑張っていることは理解する。

組合：理解するならば、慰労金10万円を支給せよ。

会社：お金で報いるものではないと考える。頑張っていることは理解するが、10万円を支給検討することはない。

組合：支給することにより、世間うけをする。JR東海の知名度が上がり評判にもなる。実際に支給した企業もある。

会社：そのような企業もあるが、しかし、支給する考えはない。

組合：対立を確認する。

無利子貸し付け制度を新設せよ。

組合：無利子貸し付け制度の新設は、夏冬のボーナスが大きく減額されたため、家のローンや子供の教育費もあり、特に中堅クラスの社員は困っている。

会社：困っている声を聞いたことはない。声が届いていないのかもしれない。

組合：ボーナスの減額で困っている声を聞いている。JR九州で実施している。この無利子貸し付け制度の新設あたり、何か不都合でもあるのか。

会社：制度の考え方であるが、当社の場合は考えない。

組合：そもそも、ボーナスを減額しなければ、このような要求とはならなかった。安定的支給ベースすら下回り、約束を破ったからである。

会社：貸し付け制度は考えない。

組合：対立。

4月生まれの退職者も支給対象とせよ

組合：基準日を5月1日にするから、4月生まれの退職者は夏のボーナスは支給されない。不公平感がある。

会社：どこかで線引きしなければならない。

組合：線引きするなら年度末にすべきである。

会社：6月12月にボーナスを支給するので1ヶ月前を見ている。変える合理性はない。

組合：対立。

異常時の通勤時は柔軟に対応せよ

組合：非常呼び出しに手当を支給せよ。

会社：前日に呼び出しているのだから、非常呼び出しには当たらないと考える。

組合：呼び出され方は、出勤するわけだから手当を単純に支給せよ。対立。

組合：「異常時における通勤の考え方」の掲示を掲出しているが、前泊も含めて掲示している。交通シャ断があつて、身動きがとれない場合は、障害休暇を認めよ。自分も2年前3日間障害休暇となった。

会社：個別の事象で対応する。

組合：職場では何が何でも出てこいとの事象があつた。富士運輸区で嵐の中、危険を冒してまで、自転車で出勤したことがあつた。このようなことがないように現場を指導せよ。指導を適切に指導せよ。

会社：会社も掲示で徹底している。

組合：いい方向で適切に判断して処理すること。

会社：計画運休などあつた場合、しっかり対応していく。

組合：前日に計画運休が分かっている場合は、運行されている間に出勤せよとなるのか。

会社：それもあるが、別な経路で出勤せよとなる場合もある。前泊する所を宿泊代金も含めて、会社が用意している。とにかく当日の出勤時間に間に合えばOKである。

組合：異常時の通勤について適切に対応せよ。

組合：自動車通勤で崖崩れ等で交通止めが発生した場合は障害休暇を認めよ。

会社：あり得る話であるが、渋滞はダメである。予見できる事象はダメである。何でもかんでもダメとはならないと考える。

組合：事故渋滞の場合はどうか。

会社：事象によって違うが、事故を証明するのが難しい。

組合：柔軟に対応せよ。

会社：個々の事象を見ながら対応する。

組合：箇所長が認めれば、タクシー代を支給するのか。

会社：そうである。各現場のシチュエーションによっても違う。

組合：臨行路で終電の時間を過ぎて、勤務が終了した場合はどうなるのか。

会社：分からないが、現場でどう対応しているのか。

組合：後泊で対応しているのが現実である。

会社：業務上の必要性を考えて対応していく。

組合：柔軟に本人の意向を尊重し対応せよ。

会社：会社が判断して対応している。

通勤経路は本人からの利便性を優先せよ

組合：通勤経路について経済的なことを優先させているのか。

会社：そうである。乗換案内のツールを使用し、適切に判断している。

組合：経済的を優先するのではなく、本人の利便性を優先とせよ。

会社：速達性も考えている。

組合：持ち出しをして通勤している社員が存在している。

会社：存在していると思う。ベースがあり、速達性が向上するルートがあるなら認めることがあるが、経済的なルート以外で持ち出しの通勤を認めている。

組合：通勤経路について柔軟に対応せよ。

出向者の特別措置は本体の手当に統一せよ

組合：出向での特別措置について基準労働時間を超えた場合に、A単価（100/100）で支払われている実態がある。

会社：本来は出向先で払うべきところであるが、基準労働時間を超えた場合に本体が支払う特別な措置なので、これを見直す考えはない。時間や休日数は出向先でみるのがベースなので特別な措置である。

組合：出向者も社員であるから、本体ならば超過勤務としてB単価で支払われているものなので、出向者も基準労働時間を超える時間分はB単価で支払うべきである。

会社：労働時間は出向先の基準によるものである。

組合：労働時間は出向先の基準になるが、賃金は基準労働時間を超えて働いているのだから、A単価ではなくB単価で支払え。

会社：出向先の労働時間になる。そこに特別措置を適用している。

組合：よく分からない。超えた労働時間は、本体に合わせ超金のB単価で支払え。

会社：本体ではない。基本は出向先の労働時間として考えるべきなところ、特別にA単価で支給しているものである。

組合：本体に合わせるべきである。会社が出向を指示し出したのだから本体に合わせろ。

会社：労働時間も休日数も出向先の労働条件によるものである。だから出向先に合わせている。

組合：労働時間は出向先の労働条件になるが、本体の基準労働時間を超えた場合は本体と同じく超過勤務としてB単価で支払え。

会社：労働時間が出向先の基準なので超過勤務とはならない。出向先の基準で考える。出向先で超過勤務になった場合はB単価となる。しかし、出向先の労働時間内ならば、基準労働時間を超えた時間を特別な措置として本体のA単価で支払っている。出向規定に定めている。

組合：出向規定はあるが、会社はあまりにも出向社員に対して理不尽であるから本体社員と同等にB単価で支払え。

会社：理不尽と言われたが、特別措置をしている話である。

組合：特別措置であるならば、本田に合わせ超過勤務としてB単価で支給せよ。

会社：そのような考えはない。

組合：1日8時間で年間休日104日2088時間働く出向先がある。そこで働いているが、本体との労働条件が大きくかけ離れているような出向先を選んで出向させるのか。

会社：どういう基準で出向に出しているのか分からない・

組合：出向者もJR東海の社員である。

会社：そうである。

組合：そう思っているのであれば、本体に合わせて基準労働時間を超えた部分はB単価で支給せよ。

会社：意見は承知しているが、変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

出向で年間休日が120日を下回る場合、休日出勤としてD単価として支給せよ

組合：年間休日120日を基準以下の出向先で少ない休日数を休日出勤とみなし、D単価で支給せよ。

会社：先ほどと同様で出向先の労働条件によるものなので、変更する考えはない。

組合：年間休日が少ない分、本体に照らして多く働いている。休日出勤をやっているのと同じである。

会社：休日数は会社と出向先との取り決めであり、それを就労条件として提示して出向に出ている。

組合：出向社員は年間休日数が120日以下ならば、損をしている。

会社：出向先の労働条件によるものなのでいたしかない。特別措置で対応している。

組合：納得できない。出向に際して本体の労働条件が、同等か高レベルの出向先を見つけて出向に出せ。子会社協力会社から本体に出向しているのか。

会社：存在している。

組合：その時の労働条件は本体になっているか。

会社：子会社協力会社の基準に合わせているのではないか。年間休日125日の出向先に行けば125日となる。

組合：好条件の出向に出せばよい。好条件の出向先を捜せ。

会社：スキルをいかしてもらおう。

組合：スキルと言うが、警備会社とどう関係するのか。協力会社に出すならば分かるが、全然無関係な出向に出すことはおかしい。

会社：どういう経過でそうなったか分からない。人材開発室の考えである。意

味ないことはやっていない。

組合：本体に合わすのが理想だが、それができないから超えた労働時間はB単価で、少ない休日数はD単価で保障せよ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

出向先で発生した問題解決に向けて会社は対処せよ

組合：出向先で発生した問題の解決に対して、会社は出向者に冷たい。会社は出したら出しっぱなしで出向先に任せている姿勢である。

会社：出向先会社での事情がある。

組合：明らかに労基法に違反している場合に会社はどうするのか。

会社：各出向先会社で責任を持って対処してもらおう。

組合：出向先に話を持っていくことすらしめないのか。

会社：話を持っていたところで、出向先会社を指導する立場にない。

組合：社員を出向に出している責任は存在する。問題がある場合、会社の窓口は人材開発室なのか。

会社：何かあれば人材開発室に言って欲しい。

組合：出向先の問題をを把握するぎむは発生する。しかし、その問題を議論する場がない。議論の場を作れ。

会社：議論しても、出向先会社を指導する立場にはない。

組合：状況を伝えるぐらいはできる。

会社：人材開発室に言って欲しい。個別の話となるが。

組合：出向先で体調を崩した場合、戻すことはあるのか。

会社：状況にもよる。

組合：実際に出向から戻ってきた人はいる。

会社：ケースバイケースである。

組合：問題が発生する出向先会社は、J R 東海から天下りで管理者が行った会社がほとんどである。

会社：出向先で発生した問題は、出向先で対処してもらおう。

組合：全く問題に関与しないことを確認するぞ。

会社：関与することではなく、出向先で対処してもらおう。回答の通りでこれ以上のことはない。

組合：対立。

出向作業手当Bを倍増せよ

組合：SMTでの車両の便所清掃でプロパー社員には手当が付くが、出向社員には手当が付かない事実がある。この格差を埋めるために出向作業手当Bを2万円とせよ。

会社：賃金は本体で支給する。賃金に関してSMTプロパー社員よりは出向社員の方が高い。賃金はJR東海基準で払っているのですが、SMTの基準で払っているわけではない。

組合：本人は格差を感じている。

会社：ここだけ切り取っても困る。

組合：対立。

有給の私傷病休暇3日間を出向者にも適用せよ

組合：本体には有給の私傷病休暇3日間を出向先で、この制度がないから設定せよ。関西で専任社員満了伝達式に入院のため欠席となり、欠勤扱いにされ満了報労金から戻入された例がある。もし、この有給の私傷病休暇3日間を適用されれば、このようなことはなくなる。

会社：出向先の休暇制度となるので適用されない。

組合：報労金は非課税で欠勤の部分は課税対象であり、おかしくないか。

会社：どう処理したかは分からない。

組合：法的におかしい。この事象は協約の不備が招いたものである。有給の私傷病休暇3日間を出向先にも適用せよ。

会社：適用する考えはない。

組合：対立。

コロナワクチンの職域接種に出向者も対象とせよ

組合：出向社員にコロナワクチンの職域接種の対象とせよ。出向者も社員なのでだから職域接種の対象とせよ。

会社：回答にある通りワクチン供給量の問題であるため、現時点対象外としている。

組合：現時点はそうであるが、近い将来に対象とする考えはあるのか。

会社：自治体でワクチン接種を考えて欲しい。

組合：出向者も対象としたいが、ワクチン供給量の関係で対象外という考えと出向者はどうでもいい考えなのかどちらか。

会社：ワクチン供給量と接種会場を考えて、まず現業社員を優先した。

組合：出向者に接種させたい気持ちはあるのか。

会社：それは分からない。

組合：あまりにも冷たい。出向者は泣いているぞ。

会社：まずは現業社員を優先する考えである。

組合：質問の回答となっていない。

会社：余裕ができれば考えると思うが、現時点は現業社員優先で考えている。

組合：その考えは出向社員の切り捨てだ。

会社：現時点では対象外としている。

組合：対立を確認する。

健康診断の利便性を高め、超勤対応とせよ

組合：健康診断の予約について、希望日に予約が埋まり、予約が利便性が悪化している。この時期、密にならないように受検数を減らしたのか。

会社：受検数は減らしていない。予約入力は早くしてもらっている。

組合：受検できない場合どうするのか。

会社：枠としては確保している。

組合：予約がとれない。受検期間を延ばすことはないのか。

会社：枠は確保しており、健康管理センターで適切に設定している。

組合：何かあれば健康管理センターに問い合わせればいいのか。

会社：そうである。

組合：最終的にとれない場合、他所での受検となると思うが、この場合の交通費はどうなるのか。

会社：ケースバイケースである。

組合：社員の健康を守ることは、会社の責任であり、健康診断を受けろとなっているので超勤で対応せよ。

会社：超勤を支給することは考えていない。

組合：対立を確認。

SASの検査のための移動は労働時間とせよ

組合：SAS の検査に関わる移動時間も労働時間とせよ。

会社：SAS の検査の時間は労働時間としている。

組合：移動は換算していないとしているが、その検査に行くための移動であるから労働時間とせよ。

会社：何時に出発して、何時に到着を指示しているわけではなく、何時から検査をせよと指示しているので移動時間は換算しない。

組合：だから SAS の検査を受けるための移動である。

会社：移動の概念が違う。

組合：対立。

SASの治療費、器具使用料を会社負担せよ

組合：SAS の治療費・器具の使用料を会社負担せよ。

会社：個人で行うことが原則である。

組合：会社がシーパップを使用し、SAS 治療を行えと指示している。SAS 治療もを行わなければ乗務不可となるのか。

会社：そうなれば乗務不可の判断となる。シーパップを使ってもらう。

組合：使ってもらうことは会社の指示である。

会社：会社の指示というよりは、主治医の指示である。
組合：シーパップ使用者が月々の負担が大きいと声がある。
会社：回答の通りである。
組合：半分の負担も考えないのか。
会社：考えない。
組合：全く冷たい会社だ。対立。

無呼吸を克服したと自覚した場合、2回目の検査を認めろ

組合：SAS を克服した人はいないのか。
会社：分からない。
組合：本人の努力で減量に成功して、気道が確保され完治した可能性は充分にある。
会社：主治医が判断して完治した場合は再検査はあり得る。
組合：前回まで再検査は認めなかった。
会社：自覚だけではダメである。
組合：本人希望だけではダメか。
会社：主治医の判断が必要である。
組合：柔軟に対応せよ。

人間ドック受検に優先的に年休発給せよ

組合：人間ドックの受検に際して、年休が発給されずに人間ドックを取り消す事象があるので、年休を発給せよ。健康管理を慫慂するならば、年休を優先的に発給せよ。
会社：考えはない。
組合：対立を確認する。

第3者暴力に対して管理者のフォロー体制を構築せよ

組合：第3者暴力に対して管理者のフォロー体制の構築というが、まだまだフォローの体制になっていないと認識している。弁護士の紹介などを行うのか。
会社：弁護士の紹介なのか。
組合：裁判を起こす場合である。
会社：個人が被害届を提出し、告訴するものである。
組合：告訴した場合、原告の弁護士は手配しないのか。
会社：告訴した場合は原告は検察になる。刑事訴訟である。
組合：慰謝料のための民事の場合、弁護士も含めてバックアップはしないのか。
会社：管理者がフォローはする。直接的には本人となる。丁寧にフォローしているのが実態である。

組合：丁寧なフォロー体制となっていない。業務上で発生したことであり、会社が全面に立って、第3者暴力に立ち向かう姿勢をより示せ。

会社：会社として啓蒙活動しており、発生した場合には加害者と本人となるがケースバイケースとなる。

組合：両者の間に管理者が関わらないのか。

会社：入る場合もある。請求権は本人だけしか持っていない。

組合：しっかりとフォローすると確認していいか。

会社：回答の通りである。対応も定着しつつある。

組合：第3者暴力に毅然と立ち向かう姿勢をより鮮明にせよ。

社宅使用料を低額とせよ

組合：社宅使用料を2倍2.5倍としているが、社宅の魅力は低額で入居できることである。それを倍額にして社宅から出て行け、持ち家を持てとの施策である。

会社：社宅制度をどう考えるか。会社の考えは回答の通りである。

組合：社宅の入居率はどうなのか。

会社：決して低いことはない。

組合：社宅なのだから倍増は廃止されたい。専任社員の入居を認めているが、給与が半減するので、ぜひ専任社員の入居料を見直せ。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認。

以 上