

一時金については、妥結してなくとも 会社の判断で支給する！

5月25日、本部は運輸系統社員の運用変更についての団体交渉を開催しました。今回の団交は、5月16日開催した申39号の会社回答に対し協議しました。

しかし、会社は前回の回答どおりであり、J R 西日本の重大事故を教訓に制度の見直しについても全く考えていないことを明らかにしました。

また、会社は席上一時金に関して協定未締結ではあるが、J R 東海労働組合員についても会社の判断で他の社員同様に6月に一時金を支給するとの考えを明らかにしました。

会社回答に対する議論は以下のとおりです。

あらためて確認する！西日本重大事故で

社員運用変更を見直す意志はないのか！

組合：議論に入る前に再度確認するが、J R 西日本の重大事故に鑑み運輸系統社員の運用変更について撤回する考えはないのか。

会社：撤回する考えはない。

組合：乗務員を駅へ異動する時期について、12月上旬から行うことが明らかにされているが、具体的に異動する場合に、駅への異動を希望しない社員は対象外とする。また、今後も駅への異動を希望しない社員は対象外とし、異動に際しては本人の生活設計、意欲、希望などを十分に尊重し、一方的な異動はやめること。

【回答】

申9号8項、申27号1項の回答と同様。

(申9号8項)社員運用に当たり面接の実施や希望調査票などにより、社員の希望や意思の把握に努めるが人事異動であり必ずしも希望どおりになるものではないが、特に事情やむを得ないと判断する場合などについては、必要な配慮をする考えである。

組合：回答の中で、特に事情やむを得ないと判断した場合には必要な配慮をするがあるが、具体的にどのようなことか。

会社：一概には言えないが、一時的な病気など社会通念上やむを得ないと判断した場合である。

組合：駅、車掌、運転士への異動は、会社にとっては都合の良い極めて効率的な運用となる。しかし、私たち社員の側からすれば、乗務員を中心に年休取得が困難な状態にあり、休日出勤も常態化している。これでは、全く会社の都合のよい施策

だけが優先されており、社員の側にたった思いが全く反映されていない。ただちに年休の完全取得と休日出勤の解消を図ること。したがって、必要な要員については、会社の責任において確保すること。

【回答】

必要な要員については、会社が責任を持って確保、配置していく。なお、年休については各現業機関における年休取得状況は極めて高い水準となっている。また、休日勤務については臨時列車増発への対応など必要に応じて実施しているものであり、今後とも適切な要員確保策を講じていく。

組合：休日勤務については1年以上経過している。もはや常態化していることは明らかである。会社は、休日勤務について愛知万博後は解消に向かうと明らかにしているが解消されるのか。

会社：解消するかどうかではなく、乗務員の養成などにより要員需給は改善されるということである。

組合：解消されないのであれば乗務員養成が不足している。

会社：愛知万博後については、輸送計画など状況に応じて対応していく。また、乗務員の養成については最大限行っている。

組合：今後、乗務員から駅への還流者数は毎年大きな変動はあるのか。

会社：定着するまでは多少の変動はある。また、乗務員、駅の需給状況により変動がある。

組合：「習熟期間」「指導・飛躍期間」の期間は、各職場の要員需給等によって違いがあるとなっているが、特に「指導・飛躍期間」への移行は社員の生活設計などに直結するものである。したがって、曖昧なままとなっている駅に異動する年齢と駅で従事する期間、配属先、職名などを明確にすべきである。また、駅に異動した乗務員は本人の希望を除いて全員乗務員として元の職場に戻すこと。

【回答】

駅還流の期間については、一概に示すことは難しいが基本運用イメージで示した10年よりもやや短いケースが大半であり、現段階では最低でも5～6年は駅還流期間になるものと想定している。また、駅の要員規模などの関係から新幹線では在来線より短くなると考えている。配置場所は新入社員が配属されるような拠点駅などを中心に、通勤事情などにも配慮しつつ考えていくが地域によっては乗務員区所に所属する者が異動すべき駅が近隣になく地域、所属を超えて異動する場合などは想定される。職名については営業関係の業務に従事する者は営業の、輸送関係の業務に従事する者は輸送の職名を発令する。なお、駅還流後の運用については申15号2項6で回答したとおりである。

(申15号2項6)駅で指導・飛躍期間を経験したあとは、業務上の必要性に基づき、各人の適正、能力及び希望などを勘案しながら、駅、車掌、運転士のいずれかの業務に従事させ、各職で中堅指導的な役割を担ってもらうことになる。なお、乗務員として運用する社員については、基本的には元職場もしくは、以前に乗務していた線区を担当する職場に戻ることが望ましいと考えているが、要員需給状況などもあり一概には言えない。

組合：駅での指導・飛躍期間が終了した後は元の職場に戻すこと。

会社：駅から乗務員に戻る場合は、駅、車掌、運転士の要員需給状況を勘案しなければならない。

組合：駅へ異動した乗務員は、本人の希望を除いて全員乗務員に戻すべきである。
会社：乗務員に戻る社員は多いと考えるが、そのまま駅に残ってもらう社員もいる。
組合：あくまで本人の希望に添うべきである。

組合：車掌から運転士、乗務員から駅へ異動する基準を明らかにすること。

【回答】

申9号5項の回答と同様。

(申9号5項) JNR採用者については、年齢・経験などすでに各職場で中堅・指導的立場にいるなどの点を考慮すると、駅から車掌へあるいは車掌から運転士への養成を行うことは基本的に考えていない。しかしながら、JNR採用者についても適正などを勘案し乗務員から駅への運用については検討していく考えである。他方、JR採用者については、将来的に当社運輸系統全般を支えていくことを期待されることから、基本理念どおり駅、車掌、運転士を経験することが望ましく少なくとも駅と車掌を経験することは必須と考えている。また、JR採用者は原則全員を乗務員から駅へ運用する考えである。

組合：JNR採用者についても適正などを勘案し乗務員から駅への運用も検討していくとあるが、具体的にどのような適正を勘案しておこなうのか。

会社：社員の今後のキャリアステップにおいて駅経験が必要と考えられる場合等である。

組合：具体的な人選を行っているのか。

会社：今、人選中である。

組合：医学適性、運転適性に不合格となった場合の扱いを具体的に明らかにすること。

【回答】

乗務員養成時の適性検査に不合格となった場合にはそれ以降2年間、適性検査の再受験の機会を付与する考えである。なお、最終的に駅から車掌養成とならない者については基本的に駅での運用を考えているが個々人の適正能力などを十分に踏まえて判断していきたい。また、車掌から運転士養成とならない者については車掌業務に引き続き従事した後、駅へ異動することとなる。

組合：適性検査は年何回行うのか。

会社：年1回である。

組合：何故、適性検査に不合格となった以降2年間の再受験機会を与えるのか。

会社：その時の社員のコンディションなどにより不合格となる場合などを考慮した。

組合：医学適正、運転適正については労働時間とするのか。

会社：医学適正については、定期健康診断で兼ねる場合は自己の時間である。脳波、クレペリン等については労働時間として考えている。

組合：早朝に退出し、同日に出勤する行路の場合の手当の支給はどのようになるのか明らかにすること。

【回答】

退出する勤務も出勤する勤務も所定勤務であるとの前提で日単位で支給するものである。

組合：退出し同日に出勤した場合、日当は両方勤務で支給されるのか。

会社：日当は日単位で支給するものであるから同日に退出、出勤になっても1日分し

か支給しない。

組合：一旦所定の勤務が終了して、災害・異常時などで待機を命じられた場合は、新たに乗務手当の対象となると考えるが見解を明らかにすること。新

【回答】

手当の支給対象外である。

組合：待機を命じられた場合は乗務手当を支給すべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：待機時間については二項超勤とすべきである。

会社：あえて二項超勤にする必要はない。

組合：一項超勤では待機時間が超勤として反映されない場合がある。二項超勤とすべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：在来線に、車掌長が指定されない理由を明らかにすること。

【回答】

業務実態等を勘案しそのように整理をおこなっているものである。

組合：在来線では車掌長を指定しないのか。

会社：新幹線特有のものであり在来線では指定する考えはない。

組合：在来線では列車長の指定もないということか。

会社：そうである。

協定未締結であるが一時金を支給する

会社：これまで「運輸系統社員の運用変更」について団体交渉を開催してきたが、JR東海労は妥結の意志がないと会社として判断し、一時金について会社の考えを明らかにする。「一時金に関して協定未締結であるが、会社の判断により他の社員同様に6月に一時金を支給する。なお、支給要件についてはこれまで説明してきたとおりである」

組合：会社が判断したと明らかにしているが、何を根拠に判断したのか。

会社：社員に対する激変緩和、代償処置について支払うということである。

組合：社員の生活設計を考えて支給するということか。

会社：そうである。

組合：これまで団体交渉において、妥結しなければ一時金を支給する根拠がないと会社は明らかにしたにもかかわらず何故支給するのか。

会社：団体交渉を継続中であり会社の考えを明らかにすることは控えた。今交渉で一定の集約ができたとの認識であり会社の考えを明らかにした。

組合：一時金についてはこれまで主張してきたとおり運転士職を有する全ての社員に支給せよ。

会社：そのような考えはない。これまで説明してきたとおりである。

JR東海労組合員に対して面談を実施する必要はない

会社：運輸系統社員の運用変更について、妥結した組合員には会社として面談を行い説明をしてきた。貴側は団体交渉を継続中であるからJR東海労組合員については面談をするなど主張していたので、会社として面談を実施していない。しかし、会社として面談を行い説明する考えがあるが貴側はどのように考えるのか。

組合：会社は、社員として面談を行うということか。

会社：貴側から面談を実施するなどと言われれば会社として考える。

組合：面談は他労組組合員に実施した内容と同じなのか。

会社：同様である。

組合：JR東海労は制度の実施に反対しているから妥結していない。したがって、JR東海労組合員に対する制度の導入にあたっての理解を得るための面談は必要ない。そのような面談よりも、申し入れもしているが変更内容や手当についての説明を全社員対象に行うべきだ。

会社：手当については就業規則を見ればわかるから説明は行わない。面談について貴側の考えはわかったから面談は行わない。

会社は、今回の申し入れ（申39号）に対する協議で、社員運用の変更等に関する一定の議論を終了するとの考え方を表明しました。同時に、『一時金』については、会社が判断して支払うとの考え方を明らかにしました。

しかし本部は、制度が導入されて以降、職場では様々な問題、さらに解明すべき事項が発生していること。また、『一時金』の支給対象についても私たちの要求とはかけはなれた内容であることから引き続き協議していくことを強く求めました。

本部は、今後も会社としっかり議論していきます。施策実施以降の問題点について、どしどし本部まで上げてください。

以上