

再申し入れに対する団体交渉開催！ J R 東海労の要求に誠意ある回答を示さず！

第10回2005年度協約改定交渉

本部は9月29日、第10回協約改定交渉を行いました。今回は、9月21日の回答を受けて、26日に申し入れた申12号（労働協約改定等の交渉経過及び回答に対する申し入れ）に基づく交渉です。本部は組合員の声を基にこだわりを持って粘り強く交渉しましたが、会社は誠意ある回答を示しませんでした。

主な議論経過は下記の通りです。

運輸系統社員の運用変更を撤回せよ！

1. 社員の希望を無視した一方的な人事異動をやめること。

社員の希望を無視した一方的な人事異動により退職に追い込まれるなど、運輸系統社員の運用変更等が実施されて5カ月経過するなか様々な問題が発生している。

しかし、会社は「自己都合退職はまさに個別の事象であり、会社としての見解を示すべき事柄ではない」「(5カ月経過して)問題はないと考える」と回答している。社員の希望を無視した一方的な人事異動によって、業務に対する意欲などが失せてしまい、安全面において問題が生じてくることが予想される。再度、運輸系統社員の運用変更等を撤回することを求める。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：J R 東海労は運輸系統社員の運用変更等に反対し撤回を求めている。組合員については、運輸系統社員の運用変更に基づく人事異動の対象外とすべきだ。

会社：どういう根拠でそのようなことが言えるのか。公平性を著しく欠く。すでに制度に則り異動をしている社員もいる。

組合：問題がある制度は認められないし、組合員も希望はしていない。したがって、組合員については対象外とするという主張は労働組合として当然である。

会社：通常の人事異動である。ごね徳は認められない。

組合：希望しない社員を車掌・運転士にすることは安全上問題がある。

会社：問題はないと考えている。

組合：希望を無視した一方的な人事異動によって、社員の退職など問題が発生している。今後も安全面など様々な問題が発生すると考えている。したがって、運輸系統社員の運用変更等については、現在も反対であり撤回を強く求める。

65才定年制を確立せよ！

2. 65才定年制を確立すること。

9月21日の回答で、「今後の高齢者雇用のあり方（基本方針）」が示された。あくまでも基本方針だけであり、詳細については明らかになっていないが、専任社員を軸とした再雇用制度である。私たちJR東海労としての60才以降の再雇用についての考え方は、65才定年制の確立である。現行の専任社員の労働条件などは問題が多い。

したがって、60才以降の再雇用制度は、65才定年制の確立を求める。また、定年退職後の社員の雇用条件・労働条件等の詳細については早急に示すこと。

【会社回答】

高齢者の雇用については、少子高齢化の影響や要員需給を踏まえつつ、鉄道業務の効率的な運用に適した労働力の確保という観点から関連会社等も含めた雇用の場の確保や労働条件の整備を行ってきたところである。

現在の当社の高齢者の枠組みは、その実績もあわせてみると十分機能していると考えているが、平成18年4月1日に施行される改正高齢者雇用安定法の主旨を踏まえ、現行の専任社員制度を充実させることで、法の求めているところに対応するものとしたものである。

なお、本法は事業主に定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入等を義務づけそのものであり、個別の労働者の年金受給開始年齢開始までの雇用義務をかずものではないが、当社の雇用条件、労働条件等詳細については今後議論していくこととしたい。

組合：専任社員制度の充実とは具体的にはどういうことか。

会社：60才以降の者を、原則、希望者全員を専任社員として再雇用すること。

組合：現行の専任社員制度との違いはどうなるのか。

会社：詳細については成案が出来次第議論していきたい。

組合：実施まであと半年しかない。今年中には成案ができるのか。

会社：今年中かはわからないが、成案ができ次第議論する。

組合：現行の再雇用制度は、希望者全員が再雇用されなかったり、労働条件等について問題が発生している。JR東海労の主張は65才定年制の確立である。その場合は、単に年齢を引き上げればいいのではなく、54才在職条件、原則出向、60才以降の労働条件、早期退職制度の導入などについても議論していかなければならない。

見せしめ、懲罰的な再教育はやめろ！

3．見せしめ、懲罰的な再教育はやめること。

現在、JR東海において実施されている再教育は、再発防止に向けた教育ではなくJR西日本における「日勤教育」と同様の「見せしめ」「懲罰的」なものである。

会社は「再発防止の観点から乗務員として必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるための教育であり、試験形式をとって確認することは必要である」として、今後も引き続き実施していく考えを明らかにしている。

しかし、現在職場で実施されている再教育は、発生した事故の原因究明を基にした教育ではなく、画一的な「ペーパー試験」「シミュレーター試験」など試験形式の教育となっている。そもそも、2カ月間に1回だけの「試験」に合格しなければ、2カ月後の「試験」を待たなければならない状況は、再発防止に向けた教育とは言えない。

再度、現在実施している乗務を降ろしての再教育とフォロー試験などの試験形式の教育をやめること。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：JR西日本は具体的に日数を限定し、集中的に教育している。JR東海はこのようなする考えはあるのか。

会社：期間が長い短いということより、安全をしっかりと守っていくことが前提だ。不安全なまま乗務させるわけにはいかない。

組合：画一的な試験形式の教育となっている。乗務を降ろしての再教育とフォロー試験等の試験形式の教育はやめるべきだ。

試問、裏面添乗はやめろ！

4．乗務点呼・運転妨害の添乗時の試問、在来線における裏面添乗はやめること。

乗務点呼時、添乗時の試問及び在来線における裏面添乗は、業務上まったく必要がなく、逆に乗務員に対するプレッシャーとなっている。JR西日本の脱線・転覆事故を教訓として、乗務点呼時、添乗時の試問及び在来線における裏面添乗は、ただちにやめることを再度求める。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：試問や裏面添乗が行われると、運転に集中できず運転妨害となる。

会社：乗務員がやるべきことをやっているか確認することは当然のことだ。

組合：運転士がプレッシャーと感じている。

会社：やるべきことをしっかり行っていれば問題はない。

組合：特に添乗時の試問は運転士がプレッシャーを感じて運転妨害となっている。
安全上問題がある。直ちにやめること。

出勤遅延に対する不参扱いは撤回せよ！

5．不参扱いの撤回について

昨年、紀伊長島駅において出勤遅延をした組合員に対して翌日のアケ勤務を不参扱いとした。会社は「アケ勤務は日勤に指定するか不参扱いにするかはケースバイケース」と明らかにしている。

しかし、就業規則の解釈では「労働義務のある日に年休又は、休暇以外で休む場合は、会社として予定していないものであり欠勤の対象」とある。しかし、アケ勤務について本人は就労する意志があるにもかかわらず不参扱いとした。この取り扱いが就業規則の解釈からして誤りである。したがって不参扱いを撤回すること。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：出勤遅延した当日の勤務は否認で翌日は不参なのか。

会社：そういう扱いだ。

組合：本人には通告したのか。

会社：詳しいことはわからない。

組合：泊行路の場合でも1日単位として考えるのか。例えば、否認と認定すれば翌日も引き続き否認ではないのか。

会社：当日、翌日の勤務はケースバイケースで会社が考える。バラバラにすれば翌日は全1日となり不参となる。

組合：本人の就労意志があるなら日勤勤務あるいは乗務させるべきだ。今回のケースは、車での通勤途上のスリップ事故により出勤遅延となった。事情を考慮すれば最低でも会社承認である欠務とすべきだ。

会社：車通勤は自己責任が前提である。

恣意的な判断によるカットはやめろ！

6．恣意的な判断による定期昇給・期末手当の一部カットはやめること。

J R 東海労働組合員に対する定期昇給及び期末手当のカットは、恣意的な判断によるカットであることは疑いのない事実である。会社の「決められたことが守られていないから」という見解は当然にも認められるものではない。

再度、恣意的な判断による定期昇給及び期末手当のカットをやめることを求める。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：組合員に対する定期昇給・期末手当のカットは恣意的であり認められない。

会社：そのようなことはない。公正・公平に判断している。

組合：明らかに会社の恣意的判断でJR東海労組合員が定期昇給・期末手当をカットがされている。不当なカットはやめること。

正当な組合活動に対する処分はやめろ！

7. 正当な組合活動に対する不当な処分を撤回すること。

職場において、組合員が期末手当のカット理由を管理者に聞きに行ったり、管理者の問題ある発言に対して抗議するといったあたりまえの組合活動に対して、会社は処分を行ってきた。まさに、正当な組合活動に対する不当な介入であり、不当な処分である。職場におけるあたりまえの組合活動を認め、処分を撤回することを求める。

【会社回答】

前回の回答通りである。

組合：東京第一車両所、第二車両所の組合員に対する処分理由は業務妨害となっているが、カット理由を聞きに行ったのは勤務時間外である。会社の処分理由である業務妨害には当たらない。不当処分を撤回すること。

会社：個別のことは議論しない。苦情処理で対応すべき事だ。

組合：労働協約では会社承認以外の勤務時間内の組合活動は認められていないが、カットの理由を聞きに行ったのは勤務時間外だ。会社の見解は、会社施設内での組合活動を認めないということか。

会社：協約に全てのことが決められているわけではない。決められていないことは就業規則で決めてそれを適用していく。

組合：社員ではなく組合員の立場で行っている。労働協約では、組合員の正当な組合活動の自由が認められている。しかもこれにより不利益扱いはしないとなっている。会社は、労働協約に則り対応すべきだ。これからも職場において正当であたり前の組合活動は続ける。

無事故表彰制度の改悪である！

8. 運転責任事故を発生させた場合の表彰制限拡大をやめること。

運転無事故表彰制度の改正について示された。これまで私たちJR東海労が運転無事故表彰制度に関する要求について、会社は「運転無事故表彰制度において、表彰の対象となる職種等を含め表彰制度の整理は完了したものと考えており、現行制

度を変更する考えはない」といった回答を繰り返していた。今回、運転無事故表彰制度を改正する理由を明らかにすること。

また、今回の改正は、責任事故を発生させた場合の表彰制限が拡大されており改悪となっている。さらに、これまでは運転責任事故以外に処分を受けた場合も表彰の制限の対象となっていたが、この点についての見解を明らかにすること。

【会社回答】

運輸系統の社員運用変更を踏まえ運転業務への長期間従事を高評価の前提とした現行制度を改め一定期間の無事故継続の実績を等しく評価する制度とした。また、その評価期間を短期間に設定することで運輸系統社員・技術系統社員いずれに対しても現実的な目標を明確化し、その達成と評価を繰り返すことによって無事故の継続意識の高揚を図ることができると考えている。なを、目標達成の短期化に伴い長期的目標達成までの意識付けを目的とし、授与してきた副賞品のメダルセットは廃止することとした。

今回の制度改正の主旨は運転業務への長期間従事によらず、一定期間の運転無事故の継続の実績を高く評価することが主旨である。したがって責任事故を発生させた場合は運転無事故の継続前提を失するため表彰に至までの過去の優良社員認定を責任事故Aの場合は全て、Bの場合は1回に限り取り消したうえで無事故計算期間を再起算するものとしたものである。なお、責任事故以外の不祥事を発生させ嚴重注意以上の処分となった場合は、従前どうり前回の優良社員認定にさかのぼり無事故期間を再起算することになる。

組合：例えば、2年11カ月無事故で経過している時に事故等を発生させた場合はどうなるのか。

会社：責任事故Aの場合はゼロから、責任事故Bの場合は1年目、不祥事による嚴重注意以上の処分の場合は2年目からのスタートとなる。

組合：それでは改悪ではないか。責任事故の場合はA、B関係なく1回前に遡ればいい。不祥事は対象外とすべきだ。

本部は、こだわりを持って再申し入れを行い、粘り強く会社に迫りました。しかし、会社は「前回の回答通り」という回答を繰り返すだけの不誠実な対応に終始しました。

このような会社の不誠実な対応を許さず、これからもこだわりを持って、あきらめず安全・健康でゆとりを持って働ける職場づくりに向けて奮闘していきましょう！