

2012年度協約・協定改訂第6回団体交渉 本人の同意なき出向を直ちにやめろ！ 出向社員の労働条件を改善すること！ SASが完治した社員に検査を受診させること！

本部は9月7日、2012年度協約・協定改訂第6回団体交渉を行いました。今回は通勤関係、出向関係、SAS、節電、熱中症防止対策、職場環境等の34項目について議論しました。

主な議論は以下の通りです。次回第6回団体交渉は9月10日です。

災害時に通勤できない場合は障害休暇とし 社員を恫喝したい前泊の強要をしないこと！

組合：災害等で交通機関が止まり、連絡手段も無いような状況で社員が出勤できないと判断したことを咎める行為はやめること。

会社：社員は自己の責任において決められた時間に出勤すること。個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

組合：本人が管理者から恫喝されたを受け止めたということが問題だ。恫喝と受け止められるような話し方はやめること。

会社：社員を恫喝した事実はない。

組合：災害等で出勤できないと想定される場合は障害休暇であることを本人に伝えること。

会社：不可抗力で通勤ができないことを本人が報告し、その状態が認められれば障害休暇とするが、事後になる場合もある。

組合：東日本大震災の時、多くの職場で前泊の懲遷が行われていたが、社員にとっては管理者から前泊を「懲遷」されたことで「前泊しなくてはならないと強要された」と捉えてしまうことがある。前泊を「懲遷」するこ

とをやめること。

会社：社員は決められた時間までに出勤するものであり、安全・安定輸送のために「懲憑」している。強要ではない。

組合：強要と感じるような言い方が問題なのだ。

自動車通勤で不可抗力により 遅れた場合は障害休暇とすること！

組合：自動車通勤において不可抗力により、出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。自動車通勤を行っている社員は、出勤時刻に間に合うよう努力している。しかしそれでも、不可抗力で出勤時間に間に合わない場合もある。自動車通勤において、本人に非が無く出勤遅延した場合は障害休暇とすること。

会社：自動車通勤は交通渋滞想定した上で通勤してもらうが、例えば一つしかない橋が流されてしまった場合などは障害休暇となる。

組合：事故で長時間通行止めになる場合もある。事故は想定できない。

会社：事故は起こりえるものだ。自動車通勤では通勤障害とすることはない。

通勤手当は利便性の高い経路も認めること！

組合：会社は「最も経済的な経路及び方法において通勤した場合により、通常要する費用を基に算定した額を支給している」としているが、本人が利便性を考え選択する経路においてもその経路に見合った通勤手当を支給すること。

会社：会社として支給するものは定められた通り全員等しく取り扱っている。

組合：短時間で通勤できる等の理由を認め、本人の希望する経路での通勤手当を支給すること。

会社：通勤手当は経済的な経路を認めているが、差額を自分で負担し、その経路を会社に申請する場合は経路を変更できる。

出向社員の労働条件を改善すること！

組合：この間、出向先企業で賃金の計算ミスがくり返されている。こうした問題は労使で協議し、解決に向けて努力しなくてはならないと考える。

会社：労使協議が行われないから不十分だとは思わない。会社として必要な対策は行っている。

組合：出向先での問題の解決や労働条件の改善をはかるために、会社は労使協

議を開催すること。

会社：労使協議を行っても出向先企業に伝えることができない。賃金は会社が見るが労働条件は出向先が見るべきであり、出向者の労働条件は出向先の基準に合わせることになる。

組合：労働組合からの要求を会社として出向先企業に伝えるなり指導することはないのか。

会社：その様な権限はない。

組合：会社として責任をもって出向者を送り出しているのだから、出向者の労働条件改善に向けて出向先企業との意見交換等を行うこと。

組合：出向先企業の労働条件はJR東海よりも悪い場合が多い。54歳原則出向によって出向に行っている社員は高齢であり、体力的にも厳しい状況になっている。こうした状況下で休日数が少ないなど労働条件が悪くなっている。

会社：労働条件は出向先による。JR社員だけが違う労働条件になることはできない。

組合：夜勤が連続する業務は体力的に過酷であるので出向社員には連続夜勤の業務に就かせないこと。

会社：出向は本人の能力等を総合的に勘案して行っている。その様な考えはない。

本人の同意なき出向を直ちにやめろ！

組合：出向社員が出向期間を終了し帰任を希望したにもかかわらず、会社がこれを認めず、強制的に出向が延長される事態が発生している。社員の出向の発令に際しては、本人の希望を尊重して行うこと。議事録には「社員の出向に関する協定」に関する確認事項として「出向することについての理解を得る取り組みを行うこととしたい」とあるが、これは本人の理解を得られなければ出向させてはならないということである。

会社：理解を得る取り組みは行っているが、理解を得なくてはいけないものではない。

組合：理解を得る取り組みを行っていないではないか。新幹線で実際に発生した問題だ。会社は帰任を希望する組合との面談で「希望を行き来に来たわけではない、出向延長を伝えに来た。」といている。こうした言動は理解を得る取り組みではない。

会社：個別の話は分からない。

組合：議事録にあえて載せているのは強制的に出向させないためである。会社は議事録確認を守ること。

会社：会社は協約、議事録を守って行っている。議事録には理解を得なくてはいけないとは書いていない。理解するかしないかではない。

組合：議事録で確認したことが生かされていないではないか。議事録に謳っているということは、強制的に出向させてはいけないということである。

会社：それは違う。本人の理解を得なくても出向させることができる。

組合：出向期限が終了すれば、元職場に戻るのではないか。

会社：延長もあり得る。必ずしも元職場に戻れるわけではない。

組合：本人の希望は聞かないのか。

会社：希望を聞かないこともある。会社として議事録を含め、協約通り行っている。貴側の主張は議事録の拡大解釈だ。

組合：会社こそ議事録を一方向的に解釈している。社員の出向の発令に際しては、本人の希望を尊重して行うことを強く求める。

主任レポート、時系列等報告書の書き直しを強要するな！

組合：組合員が提出した主任レポートについて書き直しを強要しないこと。

会社：主任レポートは業務として提出してもらおう。内容の不備については書き直しや追加を指示する。

組合：口頭の報告で済ませていたような事象までも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通した労務管理の強化に他ならない。時系列等報告書の作成を強要しないこと。

会社：強要はしていない。業務上の指示で作成してもらっている。

組合：時系列等報告書を提出させた場合は本人に控えを渡すこと。

会社：書かれた内容は業務上の秘密が含まれており、第三者に見て欲しくないものがあると困るので、会社の情報を管理する面からも控えを渡すことはない。

組合：後で内容について会社と相違がでないようにするために控えを本人に渡すべきだ。

SASが完治した社員には検査を受診させること！

組合：全ての検査費用は会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。また、業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

会社：業務上必要な部分は負担しているが、健康管理は個人の管理となるため治療に関する費用を負担する考えはない。

組合：S A S 検査を受診できる病院を更に増やすこと。検査できる病院はたくさんあるではないか。また、名古屋セントラル病院でも社員が優先してS A S 検査を受診できるようにすること。

会社：精密検査を迅速に行う病院はなかなか見つからない。
組合：病院の所在地が偏っていないか。せめて東京、大阪にもあっても良いのではないか。
会社：要望は分かる。会社も探す努力を行っている。
組合：S A S 検査の2巡目が行われているが、過去に精密検査で治療が必要とされた社員には受けなくても良いとしているが、S A S が治療で治るといふ考えはあるか。
会社：症状が出ないように器具を使用することや、体質改善を行う必要があると考えている。
組合：主治医から器具を使わなくても良いと診断された社員には精密検査を行うのか。
会社：主治医が器具を必要ないということが明確に確認できれば考える。
組合：そうした社員には、社員と主治医の努力を認め、2巡目の検査を受けさせること。
会社：すぐには答えられないが、確認し伝える。

熱中症対策として上着・ネクタイの省略をすること！

組合：この夏に熱中症と診断された社員は何名いるのか。
会社：分からないがいないと思う。協力会社では数名発生している。
組合：会社は「制服の企業イメージやサービスに対する当社の姿勢として、現行のデザインを維持することが必要」としているが、上着やネクタイを着用しての接客で熱中症を引き起こすようなことがあればJ R 東海の企業イメージが低下するのではないか。
会社：上着やネクタイを省略する考えはない。ネッククーラーや冷却スプレーでの対応をしている。
組合：制服のデザインが古くなっていないか。これを機に考え直し、社員の健康を第一に考え上着やネクタイの省略を前提とした制服のデザインとするべきだ。
会社：様々な評価があるが現行通りとする。
組合：世間で行われているクールビズの導入を考えて欲しい。
会社：要望は聞いておく。

組合：職場内の気温は冷房時28度に設定とされているが、設定温度と気温が違う場合があるので、社員の感覚で暑いと感じたときは設定温度を柔軟にすること。
会社：社員の判断で温度設定を変えても良いという考えはない。

組合：車両職場における全ての検修庫を冷暖房化とすること。又、熱中症対策として、水分補給のための冷水機の増設及び飲み物を全職場で用意し配布すること。また乗務員が乗務中に飲用した場合の乗務報告書の作成指示は行わないこと。

会社：各職場でスポットクーラーやウォータークーラーを設置している。

組合：車両所でこの1年で行った防暑対策はあるか。

会社：一部の車両所でウォータークーラーを設置した。

組合：乗務員が乗務中に水を飲んだ場合、なぜ報告しなくてはならないのか。

会社：乗務員が乗務中に水を飲用するという事は、乗務員がのどの渇きを感じる環境下にいるということなので、指令がそれを把握するために報告することとしているので、乗務報告書の作成をやめる考えはない。

組合：乗務員が事由に水を飲める環境をつくるためにも乗務報告書の作成指示は行わないことを求める。

過剰なセキュリティ対策、監視カメラは撤去すること！

組合：大井基地及び鳥飼基地における通勤バスのID確認及び総合事務所のフラッパーゲートは過剰なセキュリティ対策である。通勤バスのID確認とフラッパーゲートは廃止すること。

会社：貴側は過剰というが、セキュリティーを確保するため廃止する考えはない。

組合：過去に不審者が立ち入ったことはあったのか。

会社：数年前にあった。

組合：いずれにせよ過剰なセキュリティー対策であるので廃止を求める。また各職場には監視カメラが多数設置されている。社員は常に監視されているという感覚である。精神衛生上問題があるので撤去すること。

会社：防犯対策で防犯カメラを設置しているので撤去する考えはない。

組合：「防犯カメラ」によって犯罪を防止したり、犯罪が解決したことはあるのか。

会社：防犯カメラの映像によって事故や犯罪の防止、事件の解決となったことは数多くあるので防犯カメラは有効に活用されている。

組合：映像を警察に提出することはあるのか。

会社：警察が捜査のために必要として、正式な書面が提出されれば映像を提出する。

組合：休憩室には設置していないか。

会社：休憩している所を撮るものはないが、外部とつながっている所を撮るものはある。

組合：社員の作業ミスを特定し、責任追及するために「防犯カメラ」を使っているのか。

会社：細かいことは分からないが、その事象が何者かの侵入により発生したのかどうかを確認するために行うことはある。

組合：組合としては常に監視されているという感覚だ。各職場の監視カメラを撤去することを求める。

交番検査は土・日・祝日を休日とすること！

組合：交番検査はかつて土・日・祝日が休日であった。車両運用の都合で休日が変わってしまっただけでは社員の生活設計が立てられない。

会社：交番検査は土・日・祝日が休日と決まっているわけではない。車両運用、ダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

組合：あくまで車両運用を中心に考えるということか。

会社：そうである。

組合：交番検査は社員の生活設計のためにも土・日・祝日を休日とすることを強く求める。

全駅の乗降口を職務乗車証で利用できるように！

組合：IC乗車券不正使用から2年が経過した。すでに不正使用する社員もいないことから、社員を信頼し、職務代用証及び職務乗車証は、全ての駅の乗降口を利用できるようにすること。

会社：現状では他社線の乗換口は熱海駅以外は通ることはできないようにしてある。

組合：不正はできないということか。

会社：不正はできないが、利用制限をやめる考えはない

組合：もう不正をする社員はいないと信じて全ての駅の乗降口を利用できるようにすること。

会社：社員を信じたいが、魔が差すことはあると思う。不正ができない環境にすることで社員を守る。

組合：利用制限後に誤って乗換改札を通過すると誤利用ということにされていたが、現在は誤って通過しようとしても通過できないと説明を受けた。改札を通れずに乗車証をはじかれた場合は誤利用とされるのか。

会社：確認の上回答する。

出向受け社員の労働条件を明らかにすること！

組合：関連会社等から現業機関に出向を受け入れているが、出向受社員の労働条件や賃金規定等を明らかにすること。

会社：出向受け社員の労働条件は、出向に出した会社と当社の間で労働条件等の協定を決めている。貴組合に説明することや協約に定める考えはない。

組合：出向受け社員の労働条件の向上を目指すことも労働組合の役割であると考えます。出向受け社員の労働条件を知っておかなくてはならないと考えるので、出向受社員の労働条件を明らかにするべきだ。

会社：その様な考えはない。

組合：出向受け社員を受け入れることで人件費の削減になるのか。

会社：その様な考えはない。出向受けを行うことは、人事交流をはかることを目的としている。場合によっては当社の需給が満たない場合に出向受けを行うこともあるかもしれない。

組合：労働組合として同じ場所で働く者の労働条件を守る上でも出向受社員の労働条件を明らかにするべきだと考える。

以 上

※ 第7回団体交渉は9月10日です。