

業 務 速 報

2013年度協約・協定改訂第6回団体交渉 65歳までの完全雇用を！専任V撤廃！ 専任社員に短時間勤務と短日数勤務の導入を！

本部は9月10日、2013年度協約・協定改訂の第6回団体交渉を開催しました。今回は今回は「労働条件について」のうち、主任レポート、時系列等報告書、社宅関係、健康診断、SAS、第三者暴力、熱中症対策についてと、「運輸系統の社員運用」、「60歳定年に関して」、「専任社員の雇用条件・労働条件について」、の各項目を議論しました。

主任レポートの書き直しを強要するな！

組合：職場では組合員が提出した主任レポートについて、管理者が書き直しを強要している場合がある。この様なことは行わないこと。

会社：団体交渉事項ではないが、主任レポートは業務として提出してもらうので、内容等に不明な点があれば書き直ししてもらうことは当然である。

組合：「特になし」として提出した場合に、管理者が「何かないのか」と書き直しを強要することがある。この様なことは行わないこと。

会社：ケースバイケースである。管理者が「特になし」として認識する場合もあれば、報告が必要として求める場合もある。

組合：対立である。「特になし」として提出した場合に何ら問題はないのだから、組合員が提出した主任レポートに注文をつけたり、書き直しを強要することをやめること。

時系列等報告書の強要をやめること！

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：これも団体交渉事項ではないが、業務上必要に応じて文書で報告を求めることはある。強要ではなく業務として指示しているものであり、今後も必要に応じて求めていく。

組合：口頭の報告ですむことまで、時系列等報告書が求められている。何から何まで時系列等報告書を書かせるという姿勢には反対である。

会社：口頭で済ませる場合もあるかもしれないが、業務上必要と認めれば、作成を指示する。

組合：対立である。また、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：その様な考えはない。提出した時系列等報告書は業務上の事柄が書かれており、会社の情報であるから会社が管理する。

組合：控えがなければ、後で言った言わないの問題が発生するではないか。

会社：そうならないためにしっかり記憶するかメモを取ればよい。

組合：控えは必要である。全くの対立を確認する。

家族用社宅の使用料金等の改定を撤回すること！

組合：会社は「家族用社宅の使用料金等の改定」を行ったが、これは福利厚生的大幅な切り下げであり、組合員の経済的負担が増大することからも認められるものではない。社員感情からしても認めることはできない。会社は多くの社員から不満の声があるのを知っているのか。撤回すべきだ。

会社：会社は撤回する変える考えはない。社員の不満の声があることは承知しているが、会社としては、長期にわたり社宅への入居が可能なこと等により、居住年数が長期化する傾向にある。若年層の入居を容易にするためにも実施するものである。また、持家住宅補給金の充実も合わせて行い、いずれは持家を持つということを支援するためにも必要な施策である。

組合：退職まで社宅に入居できると考えていた組合員も多くいる。この「改訂」によって生活設計が崩れることになる。

会社：会社としては経過措置を設けて実施し、社員のライフプランも考えたものにしている。

組合：全くの対立を確認する。「家族用社宅の使用料金等の改定」を撤回することを強く求める。

持家住宅補給金をさらに増額すること！

組合：持家住宅補給金を更に増額すること。また、45歳を境に持家住宅補給金が減額される条件を撤廃し、さらに持家住宅補給金の支給期間を20年とせず、退職までとすること。

会社：その様な考えはない。

組合：今回の制度変更では、50歳代で家を持とうと考える組合員にとっては不公平となるのではないか。

会社：持家を取得するタイミングで差が出ることはあるかもしれないが総じて理にかなったものであると考える。

組合：不公平がでないような制度にすること。また持家住宅補給金と利子補給金の併給を行うこと。

会社：今まで利子補給を受けてきたのだから併給は不公平になる。併給する考えはない。

組合：対立を確認する。

健康診断の予約制はメリットなし！

組合：定期健康診断が予約制となったが、受検希望日に予約できないことで、組合員は自己のスケジュールを調整しなくてはならなくなり、場合によっては休日に職場へ出てきて受検せざるを得ないなど、極めて利便性が低下している。何のメリットもないものだ。

会社：定期健康診断の事前予約は混雑緩和等、一定の成果があるので、やめる考えはない。

組合：混雑緩和はあるかもしれないが、予約が取れない場合のデメリットは大きい。

会社：改善できるところは行っていく。

組合：当日、飛び込みで受検したいという場合にも柔軟に対応すること。

会社：その様な意見があることは関係箇所伝えるが、基本的には予約して受検してもらいたい。

組合：会場までの交通費、代用証の支給はどのような基準で行っているのか。

会社：一定の基準を設けて代用証を交付する等を行っている。

組合：開場までの所要時間が1時間を超える場合は代用証を交付するのではないのか。

会社：手元に資料がないので分からないが、職場には周知している。

組合：予約が取れなくて休日に受検する場合には交通費が支給されることでよいか。

会社：これも手元に資料がないが、負担すべきものは負担している。

組合：休日に受検せざるを得ない場合は交通費を全て支給すること。また、三島地区のように以前は職場に健康診断会場があり、出勤前後や勤務の合間に受検できた職場では、今回の見直しにより静岡まで行かなくてはならなくなり、利便性が非常に悪くなった。こうした職場では日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

会社：その様な考えはない。健康診断は基本的には自己の時間で受けるものである。

組合：日勤で勤務免除として受検できる職場もあるではないか。

会社：日勤を常例とする職場で、業務に支障のない場合は勤務免除で受検で

きる職場もある。

組合：見直しによって利便性の悪くなった職場については、日勤で受検させるなど会社として配慮すること。また、浜松地区の社員が浜松工場を受検する場合は工場の駐車場を使えるようにすること。

会社：浜松工場の駐車場のスペースが分からないので答えられないが、要望として聞いておく。なるべく公共交通機関を利用してほしい。

組合：受検箇所を自宅近くとすることはできないのか。

会社：要望があることは承るが、ここでは分からない。

組合：これまで大阪仕業検査車両所では、日中に勤務していた社員は勤務の合間に勤務免除により受検できたが、今年から勤務免除による受検ができなくなった。今まで通り勤務免除による受検を認めること。

会社：原則は自己の時間で受けることである。個別の職場のことは分からないが、特に問題のある取り扱いではない。

組合：日勤と夜勤が混在する職場では、日勤の時に受検できるとすること。

SAS検査、器具の費用を負担すること！

組合：S A Sの検査、器具にかかる費用は業務上必要なものである。検査に関わる時間は勤務時間とし、費用も会社が負担すべきである。

会社：睡眠検査に必要な費用は会社が負担している。器具については負担する考えはない。基本的に健康管理は自己の負担で行うものであるが、精密検査は時間場所を決めているので労働時間としている。

組合：対立である。S A Sに関わる費用は全て会社負担とすること。また、再検査の基準をJ R東日本と同等のR D I 30以上とすること。

会社：他社の基準についてはコメントできない。当社として医学的見地から責任を持って基準を定めている。

組合：J R東海の基準は厳しすぎるのではないか。

会社：何かあれば本人が辛いことになるので、会社の責任として基準を厳しくしている。

組合：時間的負担を減らすためにも、S A S検査を受診できる病院をさらに増やし、名古屋セントラル病院で社員が優先してS A S検査を受診できるようにすること。

会社：拡大に向けて行っていくが、当社の基準を満たす病院が見つからないのが現実である。名古屋セントラル病院は設備や要員の関係から、社員優先して検査する考えはない。

組合：全てにおいて対立を確認する。

社員への暴力は会社が前面に出て対応すること！

組合：社員への暴力事件が相変わらず発生している。昨年の発生件数は何件

か。

会社：具体的数字は明らかにできないが、昨年は増加傾向にあると説明したが、それとの比較ではほぼ横ばいとなっている。

組合：暴力があった場合の警察への対応、告訴に関わる手続きは会社が前面に立って行うこと。

会社：本人でなければできない部分もあり、会社が全て行うことはできないが、管理者が個別にフォローしている。

組合：弁護士の紹介等を行っているのか。

会社：この場では分からない。

組合：弁護士費用なども会社が負担するべきであると考える。また。「第三者暴力への特別補償」だけでは不十分である。被害を受けた社員の金銭的負担を会社が負担すること。

会社：会社としては現行の仕組み、対応で十分と考える。

組合：対立である。暴力を受けた社員の負担は会社が負担すること。

夏季の上着、ネクタイの着用を省略すること！

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：手元に資料がないので、この場では分からない。

組合：回答で「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ＪＲ東海の企業イメージが低下するのではないか。制服の素材変更だけでは根本的な解決にならない。従って夏季期間の上着・ネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。

会社：会社の見解としては変える考えはない。熱中症対策としては、制服の素材の見直し、ネッククーラー、冷却スプレー等で対策している。

組合：職場で働く組合員は、会社の対策では不十分であると感じている。駅ホームで働く社員等、暑い場所で勤務する社員、車内改札で動き回る車掌等は、上着・ネクタイの着用を省略し開襟シャツ着用でかまわないではないか。社員の健康を考え、制服のデザインを考えるべきである。

検修庫の冷暖房化を行うこと！

組合：車両職場における全ての検修庫を冷暖房化を要求するが、この１年間の防暑対策は何を行ったのか。

会社：個別のことは分からないが、検修庫の冷暖房化については、その様な考えはない。

組合：冷暖房かができないならば、職場に社員が自由に飲むことができる飲料を配備すること。

会社：その様な考えはない。冷水器を利用してほしい。

組合：冷水器の台数がたりていないとはいえない。大人数が利用すれば、すぐに温水しか出なくなってしまう。冷水器を増設すると同時に、職場に飲料を配備すること。また、乗務中に飲用した場合に常務報告書に記載することをやめること。

会社：会社として必要であると考え。乗務中に水を飲まざるを得ない状況になったということは、体調に異常があることの前兆と捉えるので報告が必要と考えている。

組合：乗務中に水を飲んだから報告するというのは必要ないことだ。報告をやめること。

半袖開襟シャツを増貸与すること！

組合：車両所では開襟シャツが貸与されているが、酷暑のなかでは着替える場面も多く発生する。洗濯する場合に現在の貸与枚数では不足である。増貸与すること。

会社：会社としては8枚貸与しているので、十分であると考え。

組合：長袖を含めて8枚ということなので、半袖は6枚程度になる。これでは洗濯が間に合わない場面も出てくる。半袖開襟シャツを増貸与すること。

新幹線の交検職場の休日は土・日・祝日とすること！

組合：東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。

会社：その様な考えはない。車両運用によって非稼働日が決められているので、必ずしも土・日・祝日が休日になるとは限らない。

組合：以前は土・日・祝日が休日であった。車両運用を考えてつくりだせないことはない。

会社：会社としては業務上の判断で休日を決めていくので、必ずしも土・日・祝日が休日となることはない。

組合：対立である。東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。

監視カメラは精神衛生上問題あり、撤去すること！

組合：各職場の過剰な監視カメラは、精神衛生上問題があるため撤去すること。

会社：監視カメラではなく防犯カメラである。

組合：監視カメラではないか。

会社：外からの侵入者を監視しているかもしれないが、防犯カメラである。

撤去する考えはない。

組合：職場の庁舎等、至る所に設置している。社員感情は社員を監視しているものだと感じている。あまりにも過剰である。

会社：侵入者の足取りを追うことも考えているので必要である。

組合：全くの対立である。監視カメラは精神衛生上問題があるため撤去すること。

白色Yシャツを貸与すること！

組合：乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。

会社：Yシャツを貸与する考えはない。

組合：なぜ貸与しないのか。

会社：Yシャツを制服という位置付けはしていない。一般的にはYシャツは自ら用意するものである。

組合：対立を確認する。乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。

運輸系統の社員運用による異動は本人の希望を聞くこと！

組合：異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。本人の希望に反した異動では安全の確保ができないのではないかと。

会社：運輸系統の社員運用については、本人の希望のみについて行うことはない。運輸系統社員は、駅、車掌、運転士の3職種を経験し、そして駅異動まではセットであると考えている。ここについては希望に関わらず経験していただく。駅異動後の再異動は本人の希望を聞いた上で行っている。

組合：いやがる仕事、職場で働かせることは本人の負担になり、安全に関わることにともなる。本人の希望を聞いた上で行うべきである。

会社：3職種を経験することが安全に資するものと考ええる。また運輸系統の社員は採用の段階から3職種を経験することを伝えている。

組合：対立である。運輸系統の社員運用は社員の希望を聞き行うこと。

駅異動者に特別加算を行うこと！

組合：運輸系統社員は3職種を経験することが望ましいと言うのだから、社員の苦勞に応えるためにも、駅異動者には特別加算を行うべきだ。

会社：その様な考えはない。基本給に対する加算という考えはない。駅異動になった方で条件をクリアしている方は運転手当A、営業手当Aを措置しているのでそれ以上の措置は行わない。

組合：対立である。特別加算を行うべきである。

駅異動は最長3年とし、復帰時期を明示すること！

組合：異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。

現在、駅への異動は何年か。

会社：決まっているわけではないが、5年から6年である。

組合：駅異動が5～6年というのは長すぎるのではないか。乗務員に復帰するときに負担とならないよう、異動期間は最長でも3年とすること。

会社：戻るときには教育を行っている。あまりに長いということはない。駅で中堅層として働いてもらうにはこのくらいのスパンが必要であると考ええる。

組合：長すぎる期間と考える。また、乗務員への復帰時期を予め明らかにすること。

会社：ここの社員によって乗務員に戻るのか駅に残るのか等の道がある。5年6年先の運用を予め明示することはできない。

組合：全ての点で対立を確認する。また、同じ時期に駅へ異動となっていながら、今回戻れない組合員がいる。またその組合員には、この間希望を聞くなどの面談が行われていなかった。駅へ異動している社員には希望を聞く場を設けること。

会社：再異動時期を迎える社員に対して、希望を確認するように職場に指導している。

組合：元職場への復帰時期は明示しないのか。

会社：明示はできない。

組合：駅異動者員には希望を聞き、復帰時期を明示することを求める。

国鉄採用者の駅異動を行わないこと！

組合：国鉄採用者は若くても49歳となる。新たに仕事を覚えるにも体力的に厳しくなっている。会社として年齢を考慮し、国鉄採用者の駅異動はやめること。

会社：年齢を考慮しなくてはならないというのは貴側の主張の通りである。対象者は少なくなってきたという認識であるが、国鉄採用者の駅異動がなくなったということではない。

組合：国鉄採用者の駅異動は行わないこと。

異動で調整手当が減額になる場合は元職場のままとせよ！

組合：調整手当については減額となった場合は元職場のままとすること。

会社：異動があればその地区の調整手当を措置するので、その様な考えはない。

組合：会社の都合で駅へ異動となるのだから、賃金面で本人がマイナスとならないよう配慮するべきだ。

会社：業務機関に基づいた調整手当で十分である。補償措置を行う考えはない。

組合：対立である。会社の都合で賃金がかかることは許されない。

65歳定年制を導入し65歳までの完全雇用をせよ！

組合：会社は「現段階において定年を延長する考えはない」と回答しているが、高齢者の雇用をどう考えているのか。

会社：現時点においては高齢法にある3つの選択肢があるなかで、当社としては継続雇用を適切に行っているところである。ただしこれは未来永劫に変わらないものではなく、時代の流れ等で見直すことはあるかもしれないが、現時点では65歳定年とする考えはない。

組合：「高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねていく」と回答しているが具体的にどのように検討しているのか。

会社：現時点で明らかにするものはない。

組合：組合としては専任社員制度ではなく、65歳定年制を直ちに導入し、65歳までの完全雇用を求める。また、会社は以前に退職金について「65歳定年になれば支払いが5年先延ばしになる」といっていたが、60歳時点で現行の退職金相当額を支払えば良いではないか。

会社：退職金はあくまで退職金であり税率も違う。60歳時点で支払えば退職金ではなくなる。

組合：退職金に対する税率措置があるのは分かる。退職金とならなければその税額の差額を会社が保証すればよい。

会社：その様な考えはない。

組合：全くの対立を確認する。

54歳原則出向をやめること！

組合：54歳原則出向をやめること。

会社：現時点ではその様な考えはない。

組合：現在でも専任社員の契約満了は65歳となっている。54歳で原則出向となれば出向先会社に11年も勤務することになる。職場にベテランと呼ばれる高齢者がいなくなることで技術継承に支障をきたすことになる等、会社にとってマイナス面が出てくる。従って54歳以上の原則出向はやめること。

会社：グループ会社で技術力を求められていることもあるので、J R 東海グループ全体として安全・安定輸送のために頑張ってもらいたい。

組合：対立を確認する。54歳原則出向をやめること。

一方的な出向発令をやめろ！出向先は複数提示せよ！

組合：54歳以上の原則出向では、本人に対して一方的に出向先、勤務形態等の労働条件が提示され、本人の同意を得ることなく、出向が発令されている。この様な出向発令を行わないこと。

会社：業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。

組合：出向にあたっては本人が選択できるよう、複数の出向先、勤務形態等を本人に提示し、選択できるようにすべきである。本人の生活に関わることである。

会社：複数の出向先、勤務形態を提示することも考えていない。受け入れ先の問題等もあるので、多くの出向先があるわけではない。本人に最適な出向先を探して提示している。

組合：全くの対立である。複数の出向先勤務形態を示すべきであり、一方的な出向発令を行わないことを強く求める。

希望者全員を65歳まで雇用せよ！

経過措置の利用をやめろ！

組合：65歳まで専任社員として雇用を希望しながら、経過措置により年金支給年齢までしか雇用されない組合員が8名も存在する。そのうち1名は今年の夏季手当がカットされたために、これまでのカット回数が5回に達した。会社は「現時点においてその様な考えはない」としているが、このままでは今後、老齢厚生年金の報酬比例部分が支給されても、基礎年金部分が支給されるまでは極めて低額の年金に頼るしかなくなり生活に困る組合員が生み出されることになる。65歳まで専任社員として雇用を希望する者は経過措置を利用することなく雇用すること。

会社：その様な考えはない。定年にいたるまでの過程での基準は、従前より必要かつ重要なものとしている。法律で認められていることは適用していく考えであるし、変える考えもない。

組合：『高齢者雇用安定法』では経過措置の利用は認められているが、法律で強制されているものではない。必ず利用しなければならないものではないのだから導入をやめること。

会社：法律で認められているものは使わせていただく。変える考えはない。

組合：J R 他社で経過措置を利用している会社はない。この様な劣悪な制度はJ R 東海だけである。全くの対立を確認する。経過措置の利用をやめること。

65歳まで雇用しないための「基準」を撤廃せよ！

組合：会社は必要かつ重要な基準というが、この「基準」に該当した社員は、恣意的なボーナスカットによって該当させられているではないか。

会社：その様なことはない。公平公正に行っている。

組合：間違いなく恣意的なものがある。ところで「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」とするこの基準に該当した社員は、これまで何名いるのか。

会社：答えるつもりはない。

組合：「基準」を作り、恣意的なボーナスカットで組合員を「基準」に該当させ、65歳までの雇用を行わないことは、あまりにも恣意的である。この「基準」を撤廃することを強く申し入れる。

定年時の休職者を専任社員として雇用すること！

組合：会社は「60歳定年に到達した時点で休職期間は終了する」と言っていたが、定年到達時に残されていた期間は専任社員以降も継続するべきである。休職者に手厚く対応すべきである。

会社：休職期間は定年時に満了している。ただし復職する可能性もあるので、30日間は専任社員として雇用することとしている。

組合：30日間雇用するのであれば、現職時の休職期間を継続して雇用するべきである

差別の温床「専任V」を撤廃せよ！

組合：会社は「処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Vを設ける」と回答しているが、これは会社が一方的に決めつけただけであり、社員、専任社員はこの様な差別することを公平とは思っていない。

会社：今まで継続雇用していなかった方を継続雇用するにあたり、今まで基準をクリアしていた方としていない方という観点から区分することは当然であり、これを変えるつもりはない。

組合：「専任V」は差別そのものである。先ほどいった「基準」も同じである。

会社：退職までの過程でその方がどういう条件になるかを決めているだけである。

組合：「専任V」は差別の温床になる。60歳以降も差別を行うということを絶対に認めることはできない。全て対立である。「専任V」撤廃することを強く求める。

専任社員の基本給、 契約満了報労金は一律とし増額すること！

組合：専任社員は定年を迎えた社員が新たに継続雇用されるものであるから、基本給に差を付けるのはふさわしくない。専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。

会社：継続雇用するにあたっての新たな基準であるので、一律にする考えはない。

組合：基本給は一律20万円にするべきである。対立を確認する。

組合：専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

会社：長期に働くにつれて遡増していくこと、区分に応じて額を設定していることも当然であると考えてるので、変えるつもりはない。

組合：60歳以降の継続雇用の場面において差を付けるのはふさわしくない。専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額も要求通りとすること。対立を確認する。

短時間、短日数勤務を導入すること！

組合：JR他社を見ても、高齢者に配慮した勤務を導入していないのはJR東海だけである。

会社：会社によって状況が違うので論じられない

組合：実施に向けた検討は行っているのか。

会社：現時点では考えていない。

組合：60歳を超えると体力が衰える。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

会社：加齢による衰えはあるかとは思いますが、60歳を超えたからといって一律に身体的能力が落ちるわけではないと考える。個々によって違いがある。病気等で就業制限がある場合はそれに依拠していくが、専任社員になったからといってオプションを考えてはいない。専任社員は65歳まで現職と同じように働ける方に頑張っていたきたい。

組合：現実には高齢者は勤務がきついといっている。在来線の運転士が専任社員に定着していない事実を会社は認識しているではないか。

会社：定着率というより再雇用率が芳しくない。

組合：そうであれば短時間、短日数勤務を導入し、再雇用を希望しやすくすれば良いではないか。運転士としての技術も経験もある方が例えば短時間、短日数であっても働ければ、休日出勤解消、年休消化にむけた要

員として活用できるではないか。

会社：要員的にプラスになるとは言い切れない。短時間、短日数勤務を導入しても60歳で退職するという方もいる。

組合：少なくとも、短時間・短日数勤務があれば専任社員を希望したという方はプラスになる。そのためのも短時間・短日数勤務等を導入するべきである。

専任社員の欠勤期間を180日とすること！

組合：高齢者は私傷病になる確率が高い。会社として高齢者が65歳まで働ける環境作りとして、欠勤期間を180日とすること。

会社：会社としては90日で十分と考えるので、引き上げる考えはない。

組合：現実に欠勤期間が90日に達してしまい退職せざるを得なかった方もいるのではないか。

会社：数については明らかにしない。期間を変えるつもりはない。

組合：高齢者に暖かい会社とするためにも専任社員の欠勤期間を180日とすることを求める。対立を確認する。

以 上