

2013年度協約・協定改訂第8回団体交渉 会社が最終回答を提示！

本部は9月19日、第8回協約・協定改訂団体交渉を開催しました。今回はこの間の議論を踏まえ、会社から最終回答が提示されました。回答として、協約等の改訂に関する事項4項目、制度等の改正に関する事項5項目が示されました。

回答では専任社員の保存休暇の拡大という、僅かな前進を勝ち取りましたが、私たちの要求の柱である労使関係の改善、新人事・賃金制度の改善、一方的休日出勤解消、年休完全取得、60歳以降の雇用・労働条件の改善、職場諸要求等からすれば、極めて不誠実で不十分な回答と言わざるを得ません。この回答に対し本部は不満の意志を明らかにし、9月19日、会社に再申し入れを行いました。要求獲得に向け粘り強く闘います。

会社回答と主な議論は以下の通りです。

会社回答

【協約等の改訂に関する事項】

1. 専任社員の保存休暇の用途拡大
2. 検修作業手当の支給要件の変更
3. 懲戒等に関する基本協約等及び就業規則の条文の改訂
4. 契約社員及び臨時社員の雇用契約期間の一部変更

【制度等の改正に関する事項】

1. 専任社員継続雇用希望調査の見直し
2. ハートフル東海の充実
3. 制服（車両・技術）の見直し
4. 若年層の健康管理の充実
5. 名古屋セントラル病院における肺ドッグの利用補助

専任社員の保存休暇の使途拡大

専任社員の保存休暇について、以下のとおり使途を拡大する。

1. 内容

専任社員の雇用に関する協約第3条第1項第4号に規定する「契約解除を申し出て、会社が承認した場合」において、原則として雇用契約終了日まで連続して5日以内で取得できるようにする。

2. 実施期日

平成25年10月1日

検修作業手当の支給要件の変更

検修作業手当の支給要件について、以下のとおり変更する。

1. 内容

基本協約第160条の13について、「車両の検修作業に従事した場合」を「車両の検修作業（車両区所等における車両運用に係わる業務を含む。）に従事した場合」とする。

2. 実施期日

平成25年10月1日

組合：車両区所等における車両運用に係わる業務を具体的に明らかにすること。

会社：イメージとしては検修当直助役の補助者・パートナーである。現行でも点呼を執る社員には運転手当を支給しているが、それ以外の社員にも特殊勤務手当を支給することとした。

懲戒等に関する基本協約等及び就業規則の条文の改訂

懲戒等に関する基本協約等及び就業規則の条文について、以下のとおり改訂する。

1. 基本協約

懲戒等に関する条文（基本協約第31条及び第32条）及びその他の条文（基本協約第23条、第177条、第178条、第194条、第199条及び204条）について別紙1（7ページ以降参照）のとおりに改訂する。

組合：懲戒等に関する基本協約等の変更は、9月6日に会社が提案した内容と

変更があるのか。

会社：内容に変更はない。懲戒を適用する行為の範囲を広げたり、重くするものでもない。

2. 特別契約社員の雇用に関する協約

懲戒に関する条文（特別契約社員の雇用に関する協約第30条及び第31条）及びその他の条文（特別契約社員の雇用に関する協約第8条）について別紙2（10ページ以降参照）のとおり改訂する。

3. 就業規則

就業規則第18条及び第18条の2について、以下のとおり改訂する。

（酒気帯び勤務の禁止）

第18条 社員は、酒気を帯びて出勤し、若しくは勤務し、又は勤務中飲酒してはならない。

（セクシャルハラスメントの禁止）

第18条の2 社員は、性的言動により、他の社員や関係者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害したりするようなことをしてはならない。

4. 実施期日

平成25年10月1日

組合：就業規則の条文の変更を回答したのはなぜか。

会社：サービスに関する内容で基本協約には盛り込まれていないものだが、社員に広く関係する内容のため、回答に含めさせていただいた。

契約社員及び臨時社員の雇用契約期間の一部変更

改正労働契約法の施行に伴い、契約社員及び臨時社員の雇用契約期間について、従前の扱いに以下の扱いを追加する。

1. 内容

平成25年4月1日以降に締結した雇用契約を反復更新し、その期間が通算5年を超えたときは、当該社員からの申し込みにより期間の定めのない雇用契約（無期労働契約）に転換することができるようにする。

2. 実施期日

平成26年4月1日

組合：転換することができるようにする、となっているが、転換しないケース

もあるのか。

会社：労働契約法の改正内容に沿ったもので、そのようなことはない。ただ、あくまでも当該社員の申込みが前提となる

専任社員継続雇用希望調査の見直し

専任社員継続雇用希望調査について、以下のとおり取り扱いを見直す。

1. 内容

年度初53歳の者を対象に実施している専任社員継続雇用希望調査を取り止めると共に、年度初55歳時に専任社員の労働条件等を案内する機会を設ける。

2. 実施期日

平成26年度継続雇用希望調査より

組合：年度初53歳の者に対する希望調査を止める理由を明らかにすること。

会社：平成13年度の制度導入以来、専任社員制度は定着してきており53歳の時点で希望調査する必要性が薄れたと判断したためである。

ハートフル東海の充実

団体定期保険（ハートフル東海）に付随する医療保険について、以下のとおり給付内容を充実する。

1. 内容

①入院給付金について、1泊2日以上入院で1日目から給付可能とする。

②入院給付金の給付限度日数を1095日に拡大する。

③その他

- ・手術保障を新設する。
- ・死亡保険金を廃止する

2. 実施期日

平成26年1月1日

組合：新規に保険に加入する社員もいればすでに加入している社員もいる。給付内容変更にあたり、何か手続きは必要となるのか。

会社：すでに加入している社員も含め、10月下旬に加入申込書兼告知書を提出していただく。変更の必要がない社員はその旨申し出ていただきたい。

組合：従前の給付内容との比較を明らかにすること。

会社：4泊5日以上入院・700日限度だったものから回答のとおり充実とな

った。保険料も下がる。

制服（車両・技術）の見直し

車両及び工務系統の制服（車両・技術）について、以下のとおり見直す。

1. 内容

制服（車両・技術）の素材及びポケット等の仕様を見直し、機能性等の向上を図る。

2. 実施期日

平成26年6月1日以降準備でき次第、交換貸与時期に合わせ順次取り替える。

組合：制服の素材や仕様を見直す理由を明らかにすること。

会社：現行の制服の制定から20年が経過し、当時と作業内容や携行品が変わってきたため見直すこととした。変更内容は検討中である。

若年層の健康管理の充実

若年層の健康管理について、以下のとおり充実する。

1. 内容

- ①定期健康診断の血液検査の対象に年度末時点25歳及び30歳の者を加え、生活習慣病の早期発見に有効なアディポネクチン検査を併せて実施する。
- ②年度末時点40歳未満の血液検査実施者のうち、生活習慣の改善が必要な者に対して保健指導を実施する。

2. 実施期日

- ①平成26年4月1日
- ②平成25年10月1日

組合：アディポネクチン検査について具体的に明らかにすること。

会社：新たに検査項目が加わるのではなく、血液検査に含まれるものであり、生活習慣病早期発見に有効なことが証明されている。

組合：②の保健指導の実施期日が平成25年10月1日となっているが、この日以降の健康診断で生活習慣改善が必要と判断された社員に対し、指導を実施するのか。

会社：すでに平成25年渡の健康診断を受診した社員にも声をかけていく。

名古屋セントラル病院における肺ドッグの利用補助

名古屋セントラル病院における肺ドックの利用について、以下のとおり補助を行う。

1. 内容

年度末時点35歳以上の非喫煙者である社員が名古屋セントラル病院で肺ドックを受診する場合に、会社が費用の一部を補助し、自己負担3,000円で受診可能とする。

※名古屋セントラル病院で肺ドックを単独で受診する場合の費用は12,600円

2. 実施期日

平成26年4月1日

以 上

別紙1

(前略)

(解雇)

第23条 会社は、組合員が次の各号の1に該当する場合は解雇する。

- (1) 懲戒による解雇処分が決定した場合
- (2) 勤務成績が著しく不良で改善の見込みがなく、就業に適さない場合又は他の社員の業務遂行に支障が生ずる場合

(中略)

第31条 削除

(懲戒の種類)

第31条の2 会社は、組合員が第32条の2第1項及び第2項の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

2 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 厳重に注意し、将来を戒める。

3 懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は厳重注意する。

第32条 削除

2 削除

(懲戒の基準)

第32条の2 会社は、組合員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、出勤停止、減給又は戒告する。

- (1) 法令又は会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 職務上不正な行為を行った場合
- (3) 上長の業務命令に違反し、又は従わなかった場合
- (4) 職務上の規律を乱した場合
- (5) 故意又は過失により、事故を発生させ、又は発生のおそれを生じせしめた場合
- (6) 故意又は過失により、会社に損害を与えた場合
- (7) 懲戒されるべき事実を故意に隠した場合

- (8) 社員証又は乗車証等の発行、行使等に関して、不正な行為を行った場合
- (9) 性的な言動により、他の社員や関係者に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪化させた場合
- (10) 性的な関心を示し、又は性的な行為をしかけることにより、他の社員や関係者の業務に支障を与えた場合
- (11) その他上記の各号に準ずる程度の不都合な行為を行った場合

2 会社は、組合員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒解雇又は諭旨解雇する。ただし、情状によって、出勤停止、減給又は戒告とすることがある。

- (1) 会社、旅客、取引先等の金銭又は物品を窃取、横領、詐取、隠匿又は私用に供する等した場合
- (2) 職務上重大又は悪質な不正行為を行った場合
- (3) 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合
- (4) 職務外の非違行為により、会社の名誉信用を著しく失墜させた場合
- (5) しばしば上長の業務命令に違反し又は従わなかった場合
- (6) 著しく職務上の規律を乱した場合
- (7) 故意又は重大な過失により、重大な事故を発生させ、又は発生のおそれを生じせしめた場合
- (8) 故意又は重大な過失により、会社に重大な損害を与えた場合
- (9) 社員証又は乗車証等の発行、行使等に関して、しばしば、又は重大な不正な行為を行った場合
- (10) 旅客、取引先、他の社員等に対して、暴行等を加え、又は業務妨害を行った場合
- (11) 会社の許可なく、繰り返し又は相当期間継続して欠勤し、遅刻し、又は早退した場合
- (12) 職務上の重大な秘密を第三者に漏らし、又は漏らそうとした場合
- (13) 会社の許可なく、他の業務に従事し、又は営利事業を営んだ場合
- (14) 職務上の地位を利用して交際を強要し、又は性的な関係を強要した場合
- (15) 前項第9号又は第10号に該当する場で、過去に同様の行為を行って懲戒を受けたにもかかわらず再度当該行為に及んだ場合、又は情状が悪質と認められる場合
- (16) 重要な経歴を詐称するなど不正な手段で入社した場合
- (17) その他上記の各号に準ずる程度の不都合な行為を行った場合

3 会社は、組合員が他人を教唆し、若しくは幫助して前各項に掲げる行為をさせたとき又は社員が前各項に掲げる行為を為すにつき上長が適切な管理・監督を欠いたときは、行為に準じて懲戒する。

(中略)

(出勤停止)

第 177 条 第 31 条の 2 第 2 項第 3 号に規定する出勤停止を命ぜられた場合は、その期間中は特に定める場合を除き、いかなる賃金も支給しない。

(中略)

(減給)

第 178 条 第 31 条の 2 第 2 項第 4 号に規定する減給は、処分 1 回につき平均賃金の 1 / 2 以内を減ずる。ただし、一賃金計算期間内における減額の総額は、当該賃金計算期間内の賃金総額の 1 / 10 を超えないものとする。

(中略)

(退職手当の支給制限)

第 194 条 一般の退職手当は、次の各号の 1 に該当する者には支給しない。

(1) 第 31 条の 2 第 2 項第 1 号の規定による懲戒解雇の処分を受けた者

(中略)

(自己都合退職等の場合の退職手当)

第 199 条 前条に該当するもののほか退職した者の退職手当のポイント単価は、5,000 円とする。

2 第 31 条の 2 第 2 項第 2 号に定める論旨解雇の処分を受けた者の退職手当は、第 197 条及び前項に基づき計算した額の 80%の額とする。ただし、会社はこの額について、必要な調整を行うことがある。

(中略)

(解雇予告手当と一般の退職手当との関係)

第 204 条 組合員の退職が、労基法第 20 条及び第 21 条の規定に該当する場合における給与 (以下「解雇予告手当」という。)は、一般の退職手当に含まれるものとする。この場合、解雇予告手当を除いた額については、第 192 条に基づき支給することができる。

(以下略)

(前略)

(解雇)

第8条 会社は、特別契約社員が次の各号の1に該当する場合は、解雇する。

- (1) 懲戒による解雇処分が決定した場合
- (2) 勤務成績が著しく不良で改善の見込みがなく、就業に適さない場合又は他の社員の業務遂行に支障が生ずる場合

(中略)

第30条 削除

(懲戒の種類)

第30条の2 会社は、特別契約社員が第31条の2第1項及び第2項の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

2 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇
- (2) 戒告

第31条 削除

(懲戒の基準)

第31条の2 会社は、特別契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、戒告する。

- (1) 法令又は会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 職務上不正な行為を行った場合
- (3) 上長の業務命令に違反し、又は従わなかった場合
- (4) 職務上の規律を乱した場合
- (5) 故意又は過失により、事故を発生させ、又は発生のおそれを生じせしめた場合
- (6) 故意又は過失により、会社に損害を与えた場合
- (7) 懲戒されるべき事実を故意に隠した場合
- (8) 社員証又は乗車証等の発行、行使等に関して、不正な行為を行った場合
- (9) 性的な言動により、他の社員や関係者に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪化させた場合

(10) 性的な関心を示し、又は性的な行為をしかけることにより、他の社員や関係者の業務に支障を与えた場合

(11) その他上記の各号に準ずる程度の不都合な行為を行った場合

2 会社は、特別契約社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒解雇する。ただし、情状によって、戒告とすることがある。

(1) 会社、旅客、取引先等の金銭又は物品を窃取、横領、詐取、隠匿又は私用に供する等した場合

(2) 職務上重大又は悪質な不正行為を行った場合

(3) 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行った場合

(4) 職務外の非違行為により、会社の名誉信用を著しく失墜させた場合

(5) しばしば上長の業務命令に違反し又は従わなかった場合

(6) 著しく職務上の規律を乱した場合

(7) 故意又は重大な過失により、重大な事故を発生させ、又は発生のおそれを生じせしめた場合

(8) 故意又は重大な過失により、会社に重大な損害を与えた場合

(9) 社員証又は乗車証等の発行、行使等に関して、しばしば、又は重大な不正な行為を行った場合

(10) 旅客、取引先、他の社員等に対して、暴行等を加え、又は業務妨害を行った場合

(11) 会社の許可なく、繰り返し又は相当期間継続して欠勤し、遅刻し、又は早退した場合

(12) 職務上の重大な秘密を第三者に漏らし、又は漏らそうとした場合

(13) 会社の許可なく、他の業務に従事し、又は営利事業を営んだ場合

(14) 職務上の地位を利用して交際を強要し、又は性的な関係を強要した場合

(15) 前項第9号又は第10号に該当する場で、過去に同様の行為を行って懲戒を受けたにもかかわらず再度当該行為に及んだ場合、又は情状が悪質と認められる場合

(16) 重要な経歴を詐称するなど不正な手段で入社した場合

(17) その他上記の各号に準ずる程度の不都合な行為を行った場合

3 会社は、特別契約社員が他人を教唆し、若しくは幫助して前各項に掲げる行為をさせたとき又は社員が前各項に掲げる行為を為すにつき上長が適切な管理・監督を欠いたときは、行為に準じて懲戒する。

(以下略)