

業務速報

2013年度協約・協定改訂第9回団体交渉 再申し入れに対し誠意ある回答なし！すべて対立を確認！

本部は9月27日、『申第17号』（2013年度基本協約・協定改訂交渉に関する再申し入れ）に基づき、第9回団体交渉を開催しました。新人事・賃金制度、駅の勤務体制、通勤手当の計算方、健康診断受検方、専任社員の雇用・労働条件、A T S - P T など、職場からの切実な声に基づく要求について議論しました。

会社の回答・主張は全く誠意あるものでなく、議論に進展はありませんでした。すべての再申し入れ事項について対立を確認しました。交渉妥結については持ち帰り検討としました。

以下、会社回答と主な議論内容です。

《会社回答》

1. 基本協約・協定の解釈、運用について、会社は「組合は認識しているはずだ」「労使慣行である」として一方的に適用している場合がある。これら労使間の協約に関わる認識に齟齬があった場合は、速やかに団体交渉を開催し協議すること。

【回答】

団体交渉は、協約に定める団体交渉に関して開催されるものである。労使の認識が異なることだけをもってすべからず団体交渉を開催する考えはない。

2. 会社は第5回団体交渉で新人事・賃金制度について「相対的に努力したものが報われるということだ。皆が合格すれば努力した者としめない者との差が付かない」と発言した。これは、これまでJ R 東海労が主張してきた「努力しても報われない制度」ということを会社が認めたということである。また、この制度により、昇格試験に合格しなかった社員は年々定期昇給額が逡減することになっている。J R 東海労は、こうした新人事・賃金制度の歪みを是正するため、新人事・賃金制度を改めることを求める。

従って、定期昇給は現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

【回答】

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点からJ 3等級以上の

昇格資格年限Aである3年経過後、基準昇給額が逓減するように設定するとともに昇格資格年限Bに到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間が0ならば1,200円の定昇額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

3. 会社の業績が好調に推移しているのは、社員の努力によるものである。会社は「期末手当で報いている」としているが、全く実感がない。

従って、社員・家族の努力に報いるため、福利厚生観点から全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

4. 駅の泊勤務が1名体制で行われていることについて、会社は第5回団体交渉で「セキュリティ会社との契約、防犯カメラの設置によって対応する」としているが、これでは不十分である。また日中の業務輻輳について「個々の現場の要員体制は状況を聞きながら対応を考えたい」と発言した。これは会社として要員不足を認識していることである。

従って、駅の泊まり勤務は全ての駅で2名以上の体制とすると共に、日中の業務輻輳に対応するため、休憩時間においても2名以上の体制とすること。

【回答】

駅の体制については、乗車人員や取り扱い収入等を総合的に勘案しつつ決定している。

5. 通勤手当について会社は「最も経済的な経路」としているが、これによって非効率な経路での通勤を強いられている。通勤経路は最も効率的な経路とし、その経路での通勤手当を支給すること。また、交通機関での利用時間が15分短縮できる場合に認められる経路の変更については、乗り換えも含めて計算すること。

【回答】

通勤手当の認定に際しては、最も経済的な経路及び方法によることにしているが、例外的に通勤時間短縮につながる場合の合理的な基準として15分以上短縮を定めている。その認定においては、現行の扱いが明確かつ合理的であることから、これを変更する考えはない。

6. 「定期健康診断運営方法の見直し」により受検する利便性が著しく悪化した。利便性向上のため、受検箇所は本人が選択できるようにすること。また、予約をしていない場合でも、状況によって受検できるよう柔軟な対応をすること。

【回答】

健康診断の各会場は対象ヶ所の社員数を基に健診体制をとっているため、指定された会場で受検されたい。ただし、異動者や業務上の都合等、指定された会場で受検することが困難でありやむを得ない事情がある場合には箇所を通じ、健康管理センターに確認されたい。また、事前予約制を導入し、日毎、時間毎の受検者数を平準化して混雑緩和を図ることは、多くの社員が要望していると認識しており、社員のさらなる利便性の向上につながるだけでなく、問診時間の十分な確保等と併せて健診の質的向上を図ることができ、変更する考えはない。

7. 専任社員の雇用条件、労働条件は、60歳以降の雇用制度としては極めて劣悪であるといわざるを得ない。従って、以下の通り改善すること。

(1) 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものであり、従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

(2) 「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

【回答】

(1) と同じ

(3) 区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者と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を設けると共に、その雇用期間について法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

(4) 専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮し、短時間勤務や短日数勤務を新設すること。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。特に在来線乗務員は60歳以降の乗務に体力的な不安を抱えているため、上記の対策を早急に行うこと。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない。なお、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。

8. 在来線で導入されているATS-Pは、パターン速度を超過した場合に非常ブレーキが動作するため、運転士は大きなプレッシャーを感じながら運転している。列車がパターン速度を超過した場合、非常ブレーキではなく、常用ブレーキが動作するように改善すること。

【回答】

非常ブレーキの動作について変更する考えはない。

9. 会社は「専任社員の保存休暇の使途拡大」として「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」と回答した。この回答を見直し、自己都合により専任社員としての雇用契約を終了する場合も、すべての保存休暇を取得できるようにすること。

【回答】

専任社員としての雇用契約において、契約期間を満了した者と自己都合により途中で終了した者が、全く同じであることは均衡を失うと考え、5日以内としたものである。

10. 会社は「名古屋セントラル病院における肺ドックの利用補助」として「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」と回答した。この回答を見直し、名古屋セントラル病院以外の医療機関で肺ドックを受診する社員に対しても、自己負担3,000円で受診可能となるよう、会社が費用の一部を負担するようにすること。

【回答】

本施策は、名古屋セントラル病院で肺ドックを受診する場合に限り補助を適用するものであり、他の医療機関で肺ドックを受診する場合には補助を適用する考えはない。

《主な議論内容》

労使間の認識のズレは団交で解消すること！

組合：労使慣行、協約の解釈など会社の見解を押しつけ、組合の主張を認めないのは遺憾である。

会社：他労組も含め、定着している労使慣行もあり、すべからく団交を開催するつもりはない。

組合：協約締結中でも団交を開催し労使間の認識の齟齬の解消を行うこと。対立を確認する。

新人事・賃金制度は努力した者すべては報われない！

組合：努力していない社員は一人としていない。基準昇給額1,500円・標準乗数4とし、一定額の定期昇給額を確保すること。

会社：努力した者が報われる制度に間違いない。制度を変えるつもりはない。

組合：新人事・賃金制度は努力した者すべてが報われる制度にはなっていない。対立だ。

商品券5万円分支給せよ！

組合：会社は第5回団交で「社員の努力には期末手当で報いている」と主張しているが、実感はない。

会社：その認識については、残念である。

組合：福利厚生観点から、商品券5万円分支給すること。

会社：その様な考えはない。

組合：対立を確認する。

駅の勤務体制を改善せよ！

組合：セキュリティ会社との契約や防犯カメラだけでは駅社員の安全は確保できない。

会社：駅の要員体制は乗車人員や取扱い収入等を勘案し決定している。

組合：社員を貴重な財産と思っているならば、駅の泊勤務は2名以上の体制とすること。対立だ。あらためて要員増配置を要求する。

組合：会社は「個々の現場の要員体制は状況を聞きながら対応を考えたい」と主張した。これは駅の要員不足を認識しているということだ。

会社：要員不足とは認識していない。一日を通した業務体制をみて要員配置している。

組合：仕事がやりきれない。利用者からの苦情が増えている。それは要員が足りないからだ。だから増配置を要求している。中間駅では運転と営業と

兼務している。社員は苦勞している。それが本社に伝わっていない。

会社：現場の苦勞を聞いて対応しなければならないところは対応する。ただ、要員配置より、作業ダイヤ上駅利用者が増える時間帯をずらして休憩時間として2名確保するなどの工夫もある。

組合：現場はすでに工夫して業務をこなしている。それでも要員が足りないのだ。業務輻輳が著しい駅は要員を増配置すること。

効率的経路で通勤手当を計算し支給せよ！

会社：経済的通勤経路を追求して、徒歩時間や距離が長くなるケースがある。

組合：誰にでも最も経済的経路・方法がありそれをベースに、15分以上時間短縮ができる時は例外を認めている。

会社：場合によっては1kmも徒歩を強いられるルートของどこが「合理的」なのか。全く理解できない。乗り換え時間も含めて交通機関の利用時間が15分短縮できるケースを認めること。

組合：その様な考えはない。

会社：対立を確認する。

健康診断受検方は柔軟に対応せよ！

組合：健康診断会場は複数から選択できるようにすること。

会社：健診の運営方法見直しにより混雑緩和になっている。合理的方法と考えている。

組合：予約制を導入したのだから、勤務地、居住地にかかわらず受診箇所を予約し受診できるようにすること。

会社：社員が受診箇所として勤務地、居住地のどちらかを選ぶかわからない。一定のルールは必要だ。

組合：健診の運営方法見直しにより受診の利便性は著しく低下した。対立だ。

専任社員の雇用・労働条件を改善せよ！

組合：「改正高齢法」は経過措置の適用を義務づけていない。法律の主旨は希望者全員が65歳まで働けることだ。経過措置の適用を直ちにやめること。

会社：経過措置の適用は認められている。それを使わないという選択肢はない。

組合：専任社員の雇用基準を設けることで65歳まで働けない労働者が生み出される。「基準」は直ちに撤廃すること。

会社：「基準は」重要かつ適切である。撤廃するつもりはない。

組合：専任社員区分「V」が新たな差別の温床となる。直ちに撤廃すること。

会社：そのような考えはない。

組合：会社は第6回団交で「在来線運転士の専任社員への再雇用率が芳しくない」と主張している。それならば、高齢者に配慮した勤務体制とするべ

きだ。

会社：在来線運転士の専任社員への再雇用率が芳しくないことは承知しているが、それは一律に勤務体制が理由ではない。

組合：高齢となれば体力の衰えは出てくる。短時間・短日数勤務・軽作業勤務の導入や、そのような職場への異動を行うべきだ。

会社：定年退職時の業務に従事できる方に専任社員になって頂きたい。

組合：専任社員の雇用・労働条件について、すべて対立である。

ATS-PTでパターン速度超過した場合は 常用ブレーキ作用とすること！

組合：非常ブレーキが動作すれば乗り心地に影響するし、乗客が転倒する危険がある。パターン速度超過の場合は常用ブレーキ作用とすること。

会社：ATS-PTが動作した時は異常な状態だ。即時停止を優先する。

組合：列車の遅れや乗り心地に影響する。常用ブレーキ作用とすべきだ。

専任社員としての契約解除の事由にかかわらず すべての保存休暇を取得できるようにすること！

組合：自己都合で専任社員としての雇用契約を終了する場合も、すべての保存休暇を取得できるようにすること。

会社：専任社員としての雇用契約を満了する場合は「保存休暇10日取得できる」からスタートであり、専任社員としての雇用契約を途中で終了した場合は「保存休暇5日以内取得」としたものである。

組合：専任社員としての雇用契約を満了、途中終了どちらにしても「保存休暇すべて取得」とすること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。

いかなる医療機関で肺ドックを受診しても 自己負担3,000円で済むようにすること！

組合：なぜ他の医療機関の受診には補助できないのか。

会社：利用補助の目的はまずは社員の健康増進であるが、セントラル病院の利用促進の面もある

組合：利用促進というが、セントラル病院の利用は少ないのか。

会社：資料がないのでわからない。

組合：すべての社員がセントラル病院で受診できる訳ではない。対立だ。

以 上