

## 2014年度協約・協定改訂第6回団体交渉 新幹線50周年記念「商品券」を支給せよ！ 9年間も改善しない諸手当を増額せよ！ 通勤手当は本人が希望する経路で支給せよ！ 出向社員の労働条件を改善せよ！ 「家族用社宅の使用料金等の改定」を撤回せよ！ 健康診断は予約にとらわれず柔軟に対応せよ！

本部は9月8日、2014年度協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。今回は「Ⅱ. 労働条件について」のうち、「3. 賃金関係について」の(2)から(14)、「4. 通勤関係について」から「7. その他」の(4)健康診断についてまで議論しました。

主な議論内容は以下の通りです。

### 新幹線50周年記念「商品券」を支給せよ！

組合：会社は乗客に対して「東海道新幹線開業50周年記念」とした様々なイベントなどを企画しているが、開業50周年を無事に迎えることができるのも社員の努力によるものである。50周年を記念した社員に向けた施策について、会社は平成26年度経営懇談会の場においても「具体的なものはない」とした。これは社員の努力にまったく応えていないものである。

会社：社員の努力を否定するものではないが、商品券の支給は考えていない。賃金だけで十分報いていると考える。

組合：現場で働く組合員はそれで十分とは考えていない。新幹線の職場では「新幹線開業50周年教育」なるものが行われている。組合員からは教育ではなく社員に報いるためのものはないのかと大きな声が上がっている。

会社：「教育」を行っているのは承知しているが、社員の努力に対しては商品券という形ではなく賃金や期末手当で報いていく考えであるので商品券の支給は考えていない。

組合：会社が東海道新幹線50周年記念のイベントを大きく行っているにもかかわらず

ならず、社員のこれまでの努力に対してまったく報いていないと考える。対立を確認する。

## **配偶者の扶養手当を1万円とせよ！**

組合：現行の扶養手当は子供に厚い制度になっている。会社は「女性社員にとっては不公平である」等を理由にしているが、子供がいない、もしくは子供が扶養資格から外れてしまった社員にとっては不公平である。配偶者の扶養手当を1万円とすること。

会社：社員の家族構成は、年齢等個々のケースがあるのは承知している。会社としては平成18年の新人事賃金制度改正の段階で、従来あった家族手当は相対的に見た場合に女性社員から見た不公平感や共稼ぎ世帯との不均衡があるということから、配偶者の扶養手当を5,000円としたものである。また、男女共同参画社会の考え方を見た時に、現在の制度が合理的であると考えるので、配偶者の扶養手当を1万円とする考えはない。

組合：様々な家族構成はあるが、配偶者に厚くした方が一般的に受け入れられると考える。

会社：現行の考え方を変えることはない。

組合：対立を確認する。配偶者の扶養手当を1万円とすること。

## **割増賃金を増率せよ！**

組合：割増賃金について、D単価は平成20年に改訂したが、それ以外は平成17年4月に改訂して以降、9年間も増額されていない。この間、勤務内容は効率化などで社員一人一人にかかる負担が増大している。超過勤務は本来の勤務時間では作業がこなせないから発生しているものがほとんどである。また、日勤勤務者が休日となる祝日や、日勤時間帯よりも体力を消耗する深夜帯に勤務する等、社員の努力に報いるためにも割増賃金を増額するべきである。

会社：9年経ったからといって変えるものではない。また、現在の割増賃金は法的に定められたものを上回るものである。

組合：この間、業績も大きく向上している。こうしたことから割増賃金を改善するべきである。

会社：業績の良し悪しで変えるものではないと考える。業績が好調な分については期末手当で報いていく考えである。

組合：業績が好調な分は手当にも反映させるべきと考える。またD単価は、会社をして「ゼロにはならない」としている休日出勤で苦勞している社員に報いるためにも増率するべきである。

会社：休日勤務はあるのは承知しているが、D単価を上げるという考えはない。

組合：休日勤務は10年間も解消されていない。社員の苦勞に応えるためにも増

率するべきである。「連合」も割増賃金の増率を求めていることから改善するべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。割増賃金を見直すこと。

## **準夜勤手当を500円にせよ！**

組合：準夜勤手当も夜勤手当と同様に、日勤時間帯よりも体力を消耗するなど健康面、安全面に配慮し500円とすること。

会社：準夜勤手当は法律で措置しなくてはならないとはされていない。会社として現行の300円で不十分とは考えていない。

組合：会社が必要と考えて措置したものであるならば、500円に増額する考えがあっても良いではないか。

会社：会社として500円とする合理的理由はないと考える。

組合：まったくの対立を確認する。準夜勤手当を増額すること。

## **乗務手当の増額と**

## **乗務距離に応じた手当を新設せよ！**

組合：乗務手当も平成17年4月から変わっていない。しかしこの間の業務量は増え、仕事の質は確実に高くなっている。労働密度が高くなっているということである。こうしたことを乗務手当に反映し増額すること。

会社：一定の時間が経てば業務内容が変遷するのは当然のことである。それを前提として世の中の水準等を見て賃金を考えた時、十分適切な手当が支給されていると考える。

組合：現場で働く組合員からすればそうは考えていない。仕事は年々きつくなっている。これに応えるためにも乗務手当を増額するべきである。

会社：会社としては現行の手当、期末手当等の賃金で十分適切な額を支払っていると考えている。

組合：組合は十分とは考えていない。また、来年より東海道新幹線の285キロ運転が開始され、これにより東京～新大阪間の運転時分が2～3分短縮される。これは労働密度が高くなるということであり、それに見合った手当を支給するべきである。そういう意味でも、列車に乗務した場合は運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給するべきと考える。

会社：乗務キロに応じた手当を支給する会社があることは承知しているが、乗務手当は乗務という特殊な作業に対する手当として適正な額を設定している。会社としては現在の手当の増額、追加を行う考えはない。

組合：JR東日本やJR西日本では乗務キロ数による手当が存在する。JR東

海においても以前にあったこの手当を復活させるべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：現在の乗務手当は乗務した距離がまったく考慮されていない。長距離を乗務した場合と短距離では疲労度もまったく違うものになる

会社：距離が長い乗務の疲労が大きくなることを否定するものではないが、乗務距離が短いといって疲労しないものではない。会社として距離に比例した手当とする考えはない。

組合：乗務距離に比例した手当を新設すること。

会社：要求では新幹線と在来線では、新幹線の乗務距離が長くなるため手当額が大きく違うことになるがそれでよいのか。

組合：高速で走る分そのようになることは承知している。

会社：賃金制度の改正前は乗務距離による手当があった。会社としては組合の考えを否定はしないが、変える考えはない。

組合：まったくの対立を確認する。乗務手当の増額、乗務距離に応じた手当を新設することを要求する。

## **運転手当を増額せよ！**

組合：運転手当についてもこの間の業務量は増え、仕事の質は確実に高くなっている。労働密度が高くなっているということである。こうしたことを運転手当に反映し増額すること。

会社：乗務手当と同様に増額する考えはない。

組合：組合員から増額してほしいという声が多くある。会社の姿勢には納得できない。対立を確認する。

## **検修作業手当を1,000円とせよ！**

組合：検修作業は車両の構造が高度化してきたことや、たび重なる効率化で労働密度が高くなっている。こうしたことから検修作業手当を増額すべきである。

会社：車両の構造の高度化等があるといわれているが、業務の内容が変わらないということはあることである。期間が経ったからという理由で直ちに増額するという考えはない。

組合：作業の高度化、効率化等には手当で報いるべきである。

会社：手当だけではなく賃金に含まれるものすべてで報いていると考える。

組合：昨年の協約改訂交渉で検修作業手当の支給要件の変更を行ったが、内勤者全員がこの支給対象となっているわけではない。内勤者すべてについても検修作業手当の支給対象とすること。

会社：そのような考えはない。会社として支給対象の社員には支給している。

組合：対立を確認する。検修作業手当を増額し、内勤者全員にも支給すること。

## **工務作業手当を1,000円とせよ！**

組合：工務職場においても効率化等で労働密度が高められている。従って工務作業手当を増額するべきである。

会社：作業環境の変化等は会社も認識している。しかしそのような要素も踏まえて今の賃金水準があると考えているので、工務作業手当を増額する考えはない。

組合：今日議論している手当関係について、会社は「変える考えはない」との主張を押し通しているがこれでは納得できない。対立を確認する。

## **営業手当を増額せよ！**

組合：営業職場でも効率化等により労働密度が高められている。従って営業手当を増額するべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：特にお客様と直接接する職場であり、組合員はかなり苦勞している。これに応えるべきである。

会社：業務には繁閑がある。忙しいからといって手当を増額する考えはない。

組合：業務内容も高度化しており新たな仕事もある。自動改札機や新型券売機の導入、フレックスICの取り扱いなどで現場は苦勞している。営業手当（B）が500円と設定された時点より多くの仕事をこなしているので増額するべきである。

会社：新たに覚えることがあることは認識しているが、一方で慣れてくる時期もある。タイミングで見れば忙しいときもあるかとは思いますが、社員の努力には期末手当で報いている。会社と何も措置していないことではない。

組合：対立を確認する。この間、格段に業務量が増えている。会社として手当の増額で報いるべきである。

## **東京駅での介護業務時に**

### **「作業開始・完了伝達」を行うようにせよ！**

組合：駅営業社員が、介添えの必要な乗客の対応やトラブル等で車内に乗り込む際、乗務員および駅輸送担当社員に対して「作業開始・完了伝達」を行った場合に運転手当Bが支給されている。しかし東京駅では「作業開始・完了伝達」を行わない場合がある。なぜ東京駅では「伝達」を行わないのか。

会社：東京駅では始発列車のため発車時刻まで時間があるためである。途中駅においては僅かな時間であるため伝達を行っている。

組合：東京駅では時間があるというが、実際には介添えを必要とする乗客が予定通り来ない等で時間が少なくなる場合もある。

会社：時間が僅少な場合は伝達を行い手当が付くことになる。

組合：また、折り返し列車は発車の4分前くらいにならないとドアが開かない場合がある。この場合はとても時間があるとはいえない。安全上の観点からも、東京駅では時間の有無にかかわらず「作業開始・完了伝達」を行うようにすること。

会社：この場では個別のことは分からないので、地方で議論していただきたい。

組合：本社としても、この件について鉄事、現場を指導すること。

## **旅客介助・介護手当を新設せよ！**

組合：旅客の介助および介護業務は、通常よりも案内に配慮が必要となる。こうした業務に従事した場合のために旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。

会社：お体の不自由な方への案内に配慮が必要という理解はあるが、営業手当の他に手当を細分化して新しく支給する考えはない。

組合：旅客の介助および介護業務は、営業手当が支給される作業とは異なる作業である。例えば介助・介護が必要な乗客から、汚損物等の処分を依頼されることがある。こうしたことに報いるために旅客介助・介護手当を新設するべきである。

会社：そういった特殊なケースも含めて手当を新設、細分化する考えはない。

組合：本社としてこのような作業実態を把握し、手当を考えるべきである。また東京駅では、介助・介護業務にあたる社員が男性しかいないため、介助・介護が必要な女性の方がトイレを利用する場合に対応できないという場面がある。その際は担当社員が、通りかかった女性のSMT社員に依頼するなどの対応を行っている。こうした社員の苦労に会社として応えるべきである。

会社：会社としても介助・介護が必要な女性のお客様への配慮、対応を行っていく。

組合：旅客介助・介護手当を新設しないことの対立を確認する。

## **繁忙期手当を支給せよ！**

組合：繁忙期は通常期よりも業務量が格段に増すことになる。その様な中で安全・安定輸送に努力した社員に報いるためにも、繁忙期手当を新設し、1日につき500円支給すること。

会社：鉄道業の特質として業務の繁閑があるが、繁忙期があることも踏まえて賃金を支給しているので繁忙期だからということを持って新たに支給する考えはない。繁忙期だから手当を付けるという考えならば閑散期は賃

金を下げるということになる。いずれにせよそのような考えはない。

組合：賃金は通常期、閑散期に対するものと考え。繁忙期には手当を付けることで社員の努力に応えるべきである。対立を確認する。

組合：手当関係について議論しているが、会社が手当の増額・新設を考えない理由として「期末手当で報いる」とした主張を行っている。これはJR東海労の認識とはまったく異なる。この間、期末手当についてはJR東海労の要求よりも遙かに少ない支給月数となっている。こうしたことから「期末手当で報いる」という会社主張は受け入れることはできないことを明らかにする。

## **自転車等の通勤手当を増額せよ！**

組合：自転車等の通勤手当を増額すること。ガソリンの価格は相変わらず高値が続いている。社員の負担額も多額になっている。通勤手当を増額すること。

会社：ガソリン価格はタイミングで見れば上がっているときも下がる時もある。自動車の燃費値も向上しているものもある。燃費値については様々あり、居住地の道路事情によっても変りうるものである。会社としては現在の水準が妥当であり変えることは考えていない。

組合：組合員からは現在の額ではとてもまかなえないという声がある。自転車等の通勤手当を増額すること。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。

## **通勤手当は本人が希望する経路で支給せよ！**

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、これでは利便性が悪い経路で通勤せざるを得ない場合が多く出てくる。通勤手当は、本人が利便性が高いと判断した経路で支給すること。

会社：回答の通り会社は最も経済的な経路で考えている。例外的に15分短縮できる経路については認めている。また、必ずしも通勤手当を支給している経路で通勤しなくてはならないとはしていない。会社として最も合理的なルールであると考えているので変える考えはない。

組合：会社は通勤時間が15分短縮できる経路について認めると言っていたが、これは乗り換え時間を勘案したものになっていない。認定には乗り換え時間を含む実際にかかる時間で計算すること。

会社：会社として乗り換え時間を含むことは考えていない。乗り換え時間は個々によって変るものであり検証するのが不可能なため含める考えはない。

組合：通勤手当は本人が一番便利だと考える経路で支給するべきである。対立を確認する。

## **交通機関の不通時は障害休暇と伝えること！**

組合：災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

会社：会社としては交通遮断などがあった場合は個別の事象に応じて対応している。

組合：交通機関の不通等があった場合に、社員に対して「開通まで駅で待つように」といった指示をする場合があった。これは安全上も問題がある。交通機関が長時間にわたり不通となる時は、会社から社員に対して障害休暇となることを伝えること。

## **自動車通勤時の非のない出勤遅延を 障害休暇とせよ！**

組合：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：自家用車による通勤は本人に非がない事故や渋滞等があるとは思いますが、自動車通勤はこうしたことを考えて通勤しなくてはならないので、一律に障害休暇とはならない。電車やバスのように運行時間が明示されているものは遅れ等が分かるので障害となるが、自動車については適用する考えはない。

組合：ケースバイケースとはなる場合もあるのではないか。

会社：例えば本人の自動車に非がなく他の自動車がぶつかった場合などがあるかもしれないが、渋滞は事故によるものか自然渋滞なのか分からない。自動車による通勤は余裕を持って出勤するべきである。

組合：余裕を持って出勤することとしても、どのくらいの余裕を見ればよいのか分からないではないか。ケースバイケースで認めること。

会社：個別のケースによることであり、一概に認めることはできないが認めるケースもあり得る。

組合：自動車通勤において、本人に非が無く出勤遅延しとなった場合は障害休暇とすること。

## **所定の通勤経路で通勤できない場合は 交通費を全額支給せよ！**

組合：始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。実際にかかった額を支給しない場合もあるのか。会社の都合で通常とは異なる経路で通勤することになるのだから、全て支給すること。

会社：具体的な例は分からないが、回答の通り箇所長が認めた場合には、原則として当該通勤にかかる最も経済的な費用を支給することとしている。

組合：基本的には箇所長が認めれば支給されるということか。

会社：通常の経路が使えず、箇所長が認めた場合である。

組合：始業が早朝、終業が深夜になった場合などは、すべて交通費を実費で支払うこと。

## **東海鉄事・静岡支社管内の 新幹線モニター通勤を認めること！**

組合：回答では「必要な区間はモニター利用を認めており」としているが、東海鉄事、静岡支社管内でもモニター通勤を認めているということか。

会社：自社の並行在来線があるところは認めていない。必要な区間というのは現在認めている区間である。新たに認めることも考えていない。

組合：それ以外はなぜ認めないのか。不都合な点があるのか。

会社：本来的には在来線で通勤するべきものであるが、会社として認めた区間はモニター利用を認めているということである。

組合：通勤時間の短縮につながることは社員の健康などに大きな利点がある。モニター通勤を認めること。

会社：本来はお客様に料金を支払って乗っていただくものであると考えているので変える考えはない。

組合：対立を確認する。東海鉄事、静岡支社管内でも新幹線のモニター通勤を認めること。

## **出向・帰任は本人の希望を尊重せよ！**

組合：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。

会社：出向や帰任を含めた人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき本人の適性や能力および希望などを勘案して実施しており、必ずしも本人の希望が尊重されるわけではない。

組合：本人の希望を第一に考えて出向の発令を行うべきである。また、出向社員が出向期間を終了し帰任を希望した場合は、基本協約・出向協定に則

り直ちに出向前の職場に帰任させること。

会社：過去の議事録で確認している通り、可能な限り出向前の勤務箇所に帰任させるとしている。

組合：本人が帰任を希望した場合は帰任させるべきである。対立を確認する。

## **出向先の問題解決のため協議を行うこと！**

組合：出向先では様々な問題が発生している。こ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：出向先の労働条件を決めているのは出向先会社である。JR東海として責任の持ちようがない。

組合：JR東海として出向者を送り出しているのだから責任を持つべきである。JR東海と出向先会社、労働組合の三者で協議する場があっても良いのではないか。

会社：労働条件の決定権限は出向先会社にあるのでそのような考えはない。

組合：対立を確認する。

## **出向者の労働条件を改善せよ！**

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。出向社員の休日数、労働時間は出向先企業の労働条件によらず、社員と同様とすること。

会社：出向は出向先の労働条件によるものであり、そのような考えはない。出向者だけ労働時間を短くすることなどできないことである。

組合：労働時間が長いということもあるが、休日数がJR東海よりも少ないことが大きな不満としてある。

会社：これも同じである。出向者だけ休日を多くすることはできない。

組合：出向に際してそのように出向先会社と決めればよいことである。

会社：そのような考えはない。

組合：会社の考え方とは対立を確認する。また、出向先会社で連続休暇が取得できるようにできないのか。

会社：出向先会社にそのような制度がなければ取得することはできない。

組合：会社から出向先会社へ働きかけることはできないのか。

会社：そのような考えはない。

組合：対立を確認する。また、夜勤が連続する業務は体力的に過酷である出向社員には、安全、健康を守る面からも連続夜勤の業務に就かせないこと。

会社：健康上の問題がある場合には会社に申し出てほしい。必要な配慮は行っていく。

組合：健康を害してからでは遅いのである。出向に際して本人から希望を聞いて、夜勤を希望しないのであれば日勤の出向先を探すなどの努力をする

べきである。

会社：需要と供給の関係があるので、必ずしも希望を聞くというようにはならない。

組合：会社のやり方は一方的である。対立を確認する。

## **出向作業手当(B)を20,000円とせよ！**

組合：出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事した場合、出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当（B）では出向先会社の社員と手当の格差が発生している。格差解消のため出向作業手当（B）を月額20,000円とすること。

会社：出向作業手当はJR東海で同じような仕事をした場合の金額を支給しているので、変える考えはない。

組合：出向作業手当（B）は10,000円である。これは出向者に報いるものとしては少ないのではないか。

会社：会社としては適切な額と考えている。

組合：現行では日額にすれば500円程度である。出向先での苦労を考えるとあまりにも少ない額である。増額すること。

会社：そのような考えはない。

組合：まったくの対立を確認する。

## **時系列等報告書の強要をやめろ！**

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：団体交渉で議論する内容ではないが、時系列等報告書は強要しているものではない。会社として必要があれば報告として求めているものである。

組合：今まで口頭で済まされていた些細なことまで時系列等報告書が求められているが、これは必要ないのではないか。

会社：些細な事かどうかは報告を見なければ判断できないことである。

組合：口頭で済むようなことには時系列等報告書は必要ないと考える。また時系列等報告書を提出したときは控えを本人に渡すこと。

会社：渡す必要がないので、そのような考えはない

組合：後で言った言わないになるのではないか。提出したものはお互いに持っているべきだ。対立を確認する。

## **「家族用杜宅の使用料金等の改定」を撤回せよ！**

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  
の大幅な切り下げであり認められるものではない。従って「家族用社宅  
の使用料金等の改定」を撤回すること。

会社：会社として福利厚生は切り捨てとは考えていない。

組合：これは福利厚生は切り下げであり、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到底認められない。

会社：退職された後は個々人が住居を考えることになるので、これを変える考  
えはない。

組合：撤回するべきである。また、会社は回答で「社宅料金の改定等を行った  
ものの、持家取得促進のため持家住宅補給金も充実していることから、  
会社は相当な投資・支出を行うことになり社宅料金等の改定はこれら投  
資・支出に見合うものではない」としているがどういうことか。

会社：社宅料金が上がった分はあるが、持家住宅補給金を増やした分などがあ  
るので、会社としてはこれまでより支出が増えていることから、コスト  
削減ではなくコスト増になっているということである

組合：いずれにせよ「家族用社宅の使用料金等の改定」を撤回するべきと考  
える。対立を確認する。

## 「持家取得促進のための制度」を改善せよ！

組合：持家取得促進のための制度について以下のとおり改善すること。①持家  
住宅補給金をさらに増額すること。②45歳を境に持家住宅補給金が減額  
される条件を撤廃すること。③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。④持家住宅補給金は利子補給金と併せて支給する  
こと。

会社：制度全体で考えた時に妥当なものとして設定した。変える考えはない。

組合：先ほど会社は、社宅の料金を上げた以上に持家取得促進のための制度で  
支出していると回答した。社員に対しての福利厚生をさらに良くするた  
めに補給金の増額など、改善しても良いではないか。

会社：会社として少くない額を支出している。変える考えはない。

組合：社員のためになるよう改善するべきである。対立を確認する。

## 健康診断は予約にとられず柔軟に対応せよ！

組合：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  
ている場合がある。予約が取れなかった場合にも会場に余裕がある場合  
は柔軟に対応すること。

会社：それでは予約制の意味がなくなってしまう。予約することで待ち時間が

少なくなる等のメリットがあるので、そのような考えはない。

組合：会場まで遠距離の方は予約制でのメリットがあると思うが、組合員が勤務する職場が会場の場合は予約が取れないと休日にこなくてはならなくなる。ぜひ柔軟な対応を行うこと。

会社：検診日を増やすことなどで予約が取りやすくなっている場合もある。

組合：組合としては利便性は低下していると考えるので改善すること。また、予約が取れなかったために休日に健康診断を受ける場合の交通費は支給されることでよいか。

会社：その場合の交通費は一定の条件はあるが支給する。

組合：従来より遠隔地で受検せざるを得ない職場では、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：自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内に受診せざるを得ず業務に支障がない者に対して勤務免除として受診することを認めること以外に特別に措置することは考えていない。

組合：勤務免除で受検している職場もあるではないか。

会社：可能な場面では勤務免除としているが、基本は自己の時間で受検することになる。浜松工場など全員が日勤の職場では勤務免除で行っている。しかし日勤を指定して勤務免除とすることは考えていない。

組合：以前は、大阪仕業検査車両所で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、昨年からは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：健康診断はあくまで自己の時間で行うということで、各所において決めたということである。

組合：以前は勤務免除で受検できたのだから認めるべきである。また受検箇所は職場指定ではなく、居住地の近くの会場も選択できるようにすること。

会社：勤務箇所を検診人数を管理して検診会場と日程を定めているので、居住地で希望することを認めると技術的に困難であるので考えていない。

組合：会社として努力して選択できるようにすること。また、休日にしか健康診断に行けない社員もいる。検診に向かう場合の代用証は、職場基準ではなく居住地を基準としても発行できるようにすること。

以上

次回第7回団体交渉は9月11日16:00から開催し、運輸システムの社員運用、60歳定年、専任社員の雇用・労働条件等について議論します。