

2015年度協約・協定改訂第6回団体交渉 ベアーは一律配分とすること！ 基準昇格額を1,500円にすること！ 各種手当を増額すること！ 出向先の労働条件の問題は労基署とは冷たい会社だ！

本部は9月7日、2015年度基本協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。今回は労働条件部分のベアー、定期昇給、割増賃金、各種手当の賃金関係について、通勤関係、出向社員の労働条件、熱中症、持家制度や健康診断、SAS脳ドックなどの福利厚生について、運輸系統の社員運用についての改善等を議論しました。

会社は、ベアーの一律配分と昇給については賃金交渉の時となる、ベアーは賃金交渉の時となる。割増賃金も諸手当についてもなんら社員の労苦に応えようとする姿勢は全く見えませんでした。さらに、社宅の使用料金や住宅補給金の改善やSASの検査費の会社負担、病院の指定拡大など改善の姿勢は見えませんでした。

出向先の労働条件は、出向会社の対応で対立事案となれば労基署にいくこととなると出向者に対する冷たい姿勢が明らかになりました。本部はこのような姿勢を許すことなく、今後も現場と出向先で働く社員の労働条件の改善と利益を勝ち取るために奮闘します。

ベースアップは一律配分すること！

組合：今年もベースアップがあったが、配分で等級間の格差をつけたことで基本給において格差がますます広がった。配分は一律配分とすること。

会社：来年も未来もベースアップをするか分からない。ベースアップが実現されれば配分交渉の時に協議をして決めていく。なんとも言えない。

組合：これまでも等級間に格差をつけてきた。今後も格差をつけるのか。

会社：今後のことなので、一律にするのか、格差をつけるのかは、組合と協議をして決めていくことになる。

組合：等級間の格差は広がるばかりである一律配分とすること。

定期昇給は基準昇給額1,500円とすること！

- 組合：会社は、昇格の意欲を阻害しない観点から基準昇給額を逡減させるとしているが、基準昇給額の逡減は昇格できなければ、ますます意欲がなくなるのではないか。
- 会社：昇格しようとする人がいる。インセンティブを確保するためにも適切だと考える。
- 組合：それとは逆に、働く意欲も阻害されるのではないか。
- 会社：働くことは長くなるので、逡減しても働く意欲が阻害されないために、昇給をゼロにしているものではない。
- 組合：昇進する意欲があっても来年は乗数4でも800円しか基本給は上がらない。
- 会社：そうなる人もいる。相対的評価により試験を受けて昇進するかしないかは全ての社員に等しいものである。努力した社員は把握している。
- 組合：昇進するかしないかは全ての社員に等しくはない。自動昇進はさせないのか。
- 会社：現在の昇進方法が正しいと考える。
- 組合：このような制度では、仕事の意欲をなくすこととなる。組合の要求のとおり基準昇給額を1,500円とすること。

配偶者の扶養手当を10,000円とすること！

- 組合：女性にとって不公平感があると会社は主張するが、女性が男性を扶養する場合もある。
- 会社：そういう場合もあるかもしれないが、現在の支給方法は世の中の水準・社会状況に合っている。
- 組合：将来は変える考えはないのか。
- 会社：現時点で変える考えは無い。
- 組合：社会全体を見ても遜色がないというが、現在の支給額5,000円は社会的水準という認識か。
- 会社：扶養手当を親族に定めて支給している会社もあるが、定めていないため扶養手当が出ない会社もある。水準が低いとは認識していない。
- 組合：共稼ぎ家族ばかりではない。働けない家族もある。冷たい対応だ。
- 会社：子供がたくさんいる家庭もある。配偶者の手当が旧制度より低いからと言って、トータルで見れば適正な支給額である。
- 組合：対立である。配偶者手当を1万円とすること。

割増賃金を引き上げること！

組合：割増賃金の1時間当たりの単価を

- ①B単価（超勤手当）を1時間当たり130／100から150／100
 - ②C単価（夜勤手当）を1時間当たり40／100から50／100
 - ③D単価（休日出勤）を1時間当たり150／100から200／100
 - ④E単価（祝日手当）を1時間当たり35／100から50／100とすること。
- また、1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200／100とすること。

会社：法律が変われば変えることとなる。現在変える材料は見あたらない。

組合：経営環境は、毎年毎年利益を上げている。良い経営環境の時にあげるべきである。

各種手当について引き上げること！

組合：準夜勤手当を300円から500円とすること。

乗務手当は

- ①乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円
- ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円
- ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円
- ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円
- ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円
- ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。

運転手当は

- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円
- ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円
- ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。

検修作業手当は

1日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。

工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

営業手当は

- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円
- ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。

会社：現段階で変える材料は見あたらない。

組合：経営は順調である。社員の努力がある。

会社：利益が下がったら連動させて下げるのか。低い水準ではない。

組合：ベアも含めて社員に還元していくことである。社員の努力がある。

組合：運転手当、検修手当、工務作業手当、営業手当についても社員の努力に報いるためにも要求のとおり改善すること。

会社：割増賃金と考え方は変わらない。

組合：世間の賃金水準を引っ張るためにも会社が要求のとおり改善すること。

介助のお客様対応は時間があっても 「作業開始・終了伝達」を行うこと！

組合：東京駅では車いすの対応等で伝達又は合図は行わないのか。

会社：運転手当Bのことと思うが、業務上の必要性で手当をつけている。個別のことは分からないが、伝達を行う場合もある。

組合：東京駅で伝達をする可能性もあることなのか。

会社：作業標準などに関わることなので、この場では議論しない。

組合：車いす等の対応者の安全上の責任がある、東京駅でも時間があっても伝達するようにすること。

輸送担当業務手当 1 日 1,000 円を新設すること！

組合：輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係にも指定されているが、責任が重い。輸送担当業務手当1,000円を新設すること。

会社：運転手当に含まれている考えである。

組合：安全確保の観点から責任が重い業務である。輸送担当業務手当を新設が必要である。新設すること。

旅客介助・介護手当1,000円を併給すること！

組合：旅客の介助および介護業務に従事した場合は、旅客介護・介助手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。また、他の手当と併給すること。

会社：考え方は輸送担当業務手当と同じである。

組合：嘔吐物や私物の片づけは大変である。感染症も心配となる。旅客が快適に旅行するためには重要なサービスである。ましてや3Kと言われる仕事である。

会社：苦労は分かるが、回答したとおり新設する考えはない。

繁忙期手当を新設し500円を支給すること！

組合：ゴールデンウィーク、お盆、年末年始期間に勤務した場合は繁忙期手当を新設し1日500円を支給すること。

会社：繁忙期と閑散期はあるが、鉄道業の特性である。

組合：現在は、閑散期ではないほど旅客が増え忙しい。一年中繁忙期である。

さらに繁忙期には旅客が増える。社員の努力に酬いるためにも繁忙期手当を新設すること。

会社：社員の努力に酬いるために期末手当に反映させている。

組合：繁忙期は特に人が多い時期である。一般の人は、休みである。繁忙期手当を新設し500円を支給すること。

通勤手当を増額すること！

組合：自転車等の通勤手当を

- ① 5 k m未満を 2,000円から 2,600円
- ② 5 k m以上10 k m未満を 4,100円から 5,400円
- ③ 10 k m以上15 k m未満を 6,500円から 8,500円
- ④ 15 k m以上20 k m未満を 8,900円から11,600円
- ⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円
- ⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円
- ⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円
- ⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円
- ⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円とすること。

会社：十分な通勤手当の措置をしている。変更する考えはない。

組合：十分だとは思えない。組合員の負担は増えている増額すること。

通勤経路の算出に乗換時間も算入すること！

組合：会社は15分以上通勤時間を短縮できる経路を認めているが、乗り換え時間は計算に入っていない。

会社：通勤手当の算出のルールであり、通勤経路を強制するものではない。

組合：15分短縮となれば認めるのか。

会社：最も経済的な経路があれば認定する。

組合：計算の基準となるのは職場となるのか。名古屋車両区と名古屋運輸区とは取扱いが違う。

会社：最寄り駅や駅から職場までの距離の条件があるためだ。

組合：近鉄を利用すれば15分早くなる。

会社：到着駅から職場までの徒歩時間も職場によって算出条件に含まれているため必ずしも短縮になるとは限らない。

組合：いい仕事をしてもらうためには、本人がいちばん良い経路とすること。

出勤できない社員に早めに障害休暇を伝えること！

組合：災害等で出勤できなくなった社員に対しあらかじめ障害休暇であることを伝えること。

会社：勤務整理は適切に行っている。

組合：災害等で明らかに出勤できない場合は、組合員に出勤しなくても良いことを伝えること。

会社：事象によって後で認定する。

組合：明らかに大雪や大きな災害の時には、社員は最寄り駅で出勤ができないことが分かっていることも待機していることとなる。

会社：ケースバイケースで判断をする。天候は判断できない。

組合：出勤できないのであるから早めに判断して伝えること。

自動車通勤で不可抗力で遅れた場合は障害休暇に！

組合：自動車通勤での不可抗力により出勤時刻に間に合わない場合は障害休暇とすること。

会社：不可抗力が重大であれば休暇として取り扱う。

組合：事故による渋滞に巻き込まれた場合は障害休暇として取り扱うのか。

会社：事故もいろいろな場合がある。どういう不可抗力かで判断する。自動車通勤という方法を選んだのだから、責任を持って出勤時刻まで出勤することは当然である。

組合：自動車でしか通勤できないために自動車通勤しているのだ。

会社：自動車通勤でしかできないところに住んでいるためあらかじめ渋滞は予測して出勤しなければならない。

組合：不可抗力による渋滞を予想して出勤しても、出勤遅延した場合にもっと早く出てこいと職場では言われている。

会社：自動車通勤は、道路事情が把握できない場合は不可抗力の確定ができない。公共交通機関であるバスや電車は遅延証明書が発行されるため状況の把握ができる。

組合：納得できない。自動車通勤も不可抗力による障害休暇を認めるべきだ。

他の交通機関の交通費を支給すること！

組合：始業が早朝終業が深夜になる場合、所定の経路で通勤できない場合は、他の交通機関の交通費を、実費で支給すること。

会社：現場で別のルートで帰れることを認めれば、やむおえない事情であれば、申し出ればケースとして支給する。

東海鉄事、静岡支社にもモニター通勤を認めること！

組合：東海鉄事、静岡支社管内での遠距離通勤者に対してモニター通勤を認めること。

会社：特例的に認めているものであり、拡大する考えはない。

組合：浜松から三島間は遠距離である。現在単身赴任の人もある通勤できれば単身赴任はなくなる。認めるべきである。

会社：一定の線引きをしている。並行在来線が走っているところはモニター通勤はない。

組合：遠距離通勤は、特例を認めて新幹線のモニター通勤とすること。

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：本人の希望もひとつの要素か。

会社：ひとつの要素となる。

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。J R 東海として責任の持ちようがない。出向者から事務統括センターへ申告して欲しい。

組合：J R 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。

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。しかし、出向先会社の法令違反等があれば、出向者が労働基準監督署に通告することになる。対立事案があれば労基署となる。

組合：労働条件の決定権限は出向先会社にあると主張するが、会社は出向者に対して責任を持て。

会社：決定権限は出向先会社にあるので、関与はできない。

組合：この間もたびたび発生しているが、戻入や未払いが発生した場合はどうか。

会社：その場合は、会社が出向先会社に関わる。

組合：出向先での問題解決は、会社の責任において出向者を出しているのだから、会社が労使協議の場を設けること。

会社：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。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：出向作業手当は適切な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：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：対立を確認する。

さらなる熱中症対策をとること！

組合：この夏に熱中症と診断された社員は何名いたのか。

会社：手元に資料がないので答えられない。

組合：駅社員、乗務員のさらに熱中症対策として制服の上着やネクタイの省略を行うこと。

会社：上着やネクタイの省略は企業イメージやお客様へのサービス等があり、省略する考えはない。この間、制服の素材変更などできる対策をとってきた。

組合：クールビズの時代であり、上着やネクタイがなくてもお客様に不快感を与えない制服デザインに変更するべきだ。

会社：今のところ具体的な変更予定はない。熱中症対策は引き続き行っていく。

組合：社員の健康管理の観点からしっかり対策を行うこと。

検修庫内の恒久的な暑さ対策を実施すること！

組合：今年も車両所の検修庫内は大変な暑さであり、庫内の暑さ対策を実施すること。

会社：検修庫により違いはあるが、スポットクーラーやウォータークーラー等の設置を実施している。

組合：庫内出入り口にはエアーカーテンや大型エアコンまた大型天井扇の設置等、抜本的に暑さ対策を実施せよ。

会社：対策は考えてはいるが、直ちにできない。無理である。

組合：社員の健康を考えて、抜本的に暑さ対策を実施せよ。また、会社は「水分補給にあたっては既設のものを使用されたい」と回答しているが、冷水機について全職場に設置されているのか。

会社：資料がないのでわからない。冷水機がなくとも飲料の自動販売機はあると思う。

組合：冷水機について全職場に設置せよ。また、社員でお金を出し合って、麦茶を煮出して、水分補給している職場がある。その代金くらいは熱中症対策として、会社が負担するべきである。

会社：既設のもので対処されたい。

組合：対立を確認する。

車両及び工務職場の開襟シャツを増付与せよ！

組合：車両と工務職場の開襟シャツを増付与すること。

会社：8枚貸与しているので、問題ない考える。

組合：夏場は大量の汗をかき1日3枚以上が必要であり、洗濯が追いつかない

状態である。

会社：8枚貸与が十分であり、妥当である。

組合：社員の健康面も考えて、開襟シャツの増付与を実施すること。

会社：8枚貸与で問題ないとする。

組合：希望者には開襟シャツの増付与をすること。

「家族用社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思っていない。

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：「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
住宅補助金をさらに増額すること。②45歳を境に持家住宅補助金が減額
される条件を撤廃すること。③持家住宅補助金の支給期間を20年とせず、
退職までとすること。④持家住宅補助金は利子補助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：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
ていると主張するが、社員に対しての福利厚生をさらに良くするために
補助金の増額など、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。

健康診断は受検者の利便性を優先せよ！

組合：現行の健康診断のやり方では、全く予約の入らない日がほとんどだ。わ
ざわざ休みの日に出てきて受検する人も多い。これでは何のために予約
制にしたのか意味がない。

会社：以前は受付ですら列ができていて、多くの不満が出されていた。予約制
にして緩和できた。

組合：受付で列などできない。問診で待たされるから時間がかかっている。それは今でも同じだ。

会社：人数を抑えているから、今までよりは緩和されている。それぞれメリット、デメリットがある。

組合：いつも予約が一杯で、デメリットが大きい。

会社：予約制の方が効率的である。

組合：そのようなことはない。ならば予約できる人数を拡大せよ。

会社：検診をする側の対応もある。

組合：受検する側のことを考えて、現行の方法を改善せよ。

社員の健康は個人の責任だけではない！

組合：会社は健康管理は自己の責任というが、会社にとっても必要なことである。不健康では業務に支障を及ぼす。

会社：社員の健康は会社にとっても必要である。

組合：ならば、遠隔地で受検せざるを得ない職場は、勤務免除できるように配慮すべきだ。日勤勤務者の場合は全員が勤務免除で受検できるようにすること。

会社：現行の取り扱いを変更する考えはない。

組合：社員の健康が会社にとっても必要という認識なのだから改善すべきだ。

出先において受検できるよう柔軟に対応せよ！

組合：健康診断を有意義、効率的に受検できるよう、乗務員などは出先地において受検できるようにできないのか。

会社：一定の体制でやっているのだから、自箇所でも受検してもらおう。一定の線引きをしないと混乱する。

組合：浜松の人は浜工でやればとても効率的だ。

会社：自箇所で行うのが基本だ。今のやり方、体制で問題はないと考える。

組合：現状は休みの日にまで遠くの健康診断会場に出向かなければならない状況である。健康のための健康診断が、不健康な健康診断となつてはそれこそ問題だ。人数や日数を拡大したり、様々な角度から改善すること。ことも必要だ。

SASの治療は、会社が全て責任を持て！

組合：S A Sは運転士だけが対象である。S A Sの治療をしないと運転士はできない。

会社：そうである。

組合：もし、そのような治療が煩わしいから、運転士以外の仕事に変えてもら

いたいと願い出たら、会社は認めるのか。

会社：治療をして乗ってもらうことになる。

組合：認めてもらえないのか。

会社：ハイハイと認めることはないと思う。

組合：会社にとって必要であるから治療をしながらでも乗ることになる。ならばS A Sにかかわる検査費用や時間、治療にかかる費用や器具についても会社が負担すべきである。

会社：1回目の検査は会社が負担するが、治療費は自己負担である。あくまでも自己の健康に関する問題である。

組合：会社にとって業務上必要なことなのだから、会社が負担すべきである。

SAS検査病院の拡大を！2回目の受検も認めよ！

組合：S A Sを検査できる病院を今以上拡大する考えはないのか。又、名古屋セントラル病院においてS A Sの検査に関して社員を優先する考えはないのか。

会社：現在3箇所あり、今のところそのような計画はない。又、名古屋セントラル病院は一般の患者もあり、社員を優先する考えはない。

組合：自分の会社の病院なのに、その社員が優先されないとは変な話である。S A Sに関する検査をもっと受検しやすくすること。

組合：1度S A Sと判断されても、治療の結果改善されることもある。したがって2回目の受検を認めること。

会社：2回目は自分で検査することとなる。治療費と同じで、自己の責任である。一定の線引きは必要である。

組合：会社が必要とするS A Sの検査である。線引きは必要ない。

会社：今の支援で十分である。

組合：十分ではない。対立。

脳ドックを35歳以上全員無条件で受検できるように！

組合：受検条件に禁煙とあるが、禁煙と脳ドックとどのような関係があるのか。

会社：関係はよく分からないが、脳ドックの受検は、普段からきちっと健康管理ができていることが条件である。

組合：社員の健康は会社にとっても重要なこと。脳ドックを35歳以上3年毎の受検を認めること。

第3者暴力の撲滅に向けてフォロー体制の強化を！

組合：会社は第3者暴力についてどのように考えているのか。

会社：減らしていく努力をしている。

組合：第3者暴力に対する対応は、管理者マニュアルの整備、社員への教育、管理者のフォロー体制を会社が取り組んできたのか。

会社：そのように取り組んできた。

組合：それでは不十分であり、告訴に尻込みする社員がいる。もっとフォロー体制を強化すべきである。会社は第3者暴力を撲滅しようという認識はないのか。

会社：撲滅しようという認識である。

組合：ならば、もっと具体的に第3者暴力に関する医療費や慰謝料、給与保障。警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等いろいろな負担を会社が前面に出て、社員の負担を軽減すべきである。

雨具(ウインドブレーカー)の軽量、良質化を！

組合：23年から導入されたウインドブレーカーは、すでに全員に貸与されたのか。

会社：手元に資料がないので分からない。

組合：雨具は日に日に進化している。23年物ではすでに古い。23年のウインドブレーカーをまだ貸与されていない人には、軽量、良質化された新しいものを貸与すべきだ。

会社：まとめ買いをしているため、経費などの問題がある。

組合：まとめ買いすれば安上がりという考えはやめ、常に新しいものを貸与すること。

乗務員に白ワイシャツの貸与を！

組合：白いワイシャツは制服と位置づけてないのなら、白でないワイシャツを着て接客しても処分はされないのか。

会社：処分はされないが、まごころサービスブックに書かれていることなので指導はある。

組合：指導はされても処分はされない。ならば、青いシャツで乗務しても指導はあっても処分はされないということでもいいか。

会社：そもそもそのようなシャツで乗務させないと思う。

組合：乗務をさせないくらい重要な白いワイシャツが、なぜ制服とならないのか。なぜ必要なのに貸与しないのか。

会社：型にはまった白いワイシャツを着ろとは言っていない。一般的に市販されているものだ。黒い靴も一般的なので貸与していない。

組合：黒を履けといっているのだから黒靴も貸与すべきだ。

会社：制服ではないので貸与しない。

組合：白を着ろ、白でなければ乗務させないとまで言っというて、自分で購入しなさいなんて、全くおかしい話だ。納得できない。貸与すべきである。

運輸系統の社員運用は本人の希望を尊重せよ！

組合：異動に際して本人の希望が叶えれない。

会社：本人の希望を第一に人事運用はしない。

組合：人事運用は希望を勘案することもないのか。

会社：人事運用に際して、本人の希望を勘案することも含まれるが、それのみを持って決めるものではない。

組合：本人の希望をしっかりと聞いて、その希望を十分考慮すること。

異動期間の短縮と復帰時期の明示を！

組合：今回復帰された人たちの異動期間は何年か。

会社：5～6年だと思う。

組合：異動期間はだいたいその期間なのか。

会社：要員需給もあり、個別ばらばらである。

組合：おおよその目安も示せないのか。

会社：おおよそ5～6年で柔軟に行っている。10年とか15年を考えて運用しているわけではない。

組合：各社員には生活設計や計画がある。期間は3年、復帰時期の明示を求める。

調整手当の減額に特例を！

組合：行きたくなくとも、会社の施策で行かされるのだから、調整手当が減額となる場合には減額しないようにするべきだ。

会社：調整手当の性格上、そのような取り扱いはできない。

組合：ならば、名前を変えて新設すればいい。頑張っている社員の労苦に応えるべきだ。

以 上