

地本業務ニュース

JR 東海労・静岡地方本部

NO.18 2016年7月17日 発行者：JR東海労静岡地方本部 山本繁明

出向会社新生テクノスと団体交渉開催

7月14日、JR東海労組合員が出向している新生テクノス株式会社に申し入れを行っていた「労働条件改善」について団体交渉を開催しました。

会議の冒頭、テクノス側から留意事項として「双方誠意を持って且つ紳士的な対応に努めること。交渉にふさわしくない言葉遣い・暴言等があれば静止する。静止しても収まらず、議論の妨げになり交渉を続けることが出来ないと判断した場合は、交渉を終了することもあるので予め承知されたい。尚、会場の都合により1時間程度で終了する。申し入れは5項目なので各項目10分程度の議論となる。」と限定し、組合側の「書面での回答は無いのか？」との質問に対し、「書面は出さない、口頭でお答えする」と告げ、会社の基本的見解としての回答となりました。

《申し入れ事項》

1. 勤務予定を変更しての土曜日・日曜日の出勤（夜勤を含めて）が多くなっている。これは停電工事の計画日が要因であり、解消すべきであると考えている。停電工事が土曜日・日曜日に集中しないよう、新生テクノスからJR東海会社に働きかけること。
2. 土曜日・日曜日に出勤せざるをえない状況の中で多くの代休が発生している。そのために代休消化が優先され、年休を失効するという状況が発生している。年休を失効しないための対策を講じること。
3. 下請会社の都合や発注者側の工期の関係および工事責任者としての立場から年休を希望通りに申し込めない現状がある。新生テクノスはどう考えているのか明らかにすること。
4. JR本体の在来電力系統では、「電車線・電灯・変電と3系統の業務がある。役職が技術職までは各系統の業務を経験したうえで適性を判断し、主任職は一つの系統の専門職として業務を遂行する。」という支社の方針で仕事をしてきた。新生テクノスの業務体制は確立されているのか明らかにすること。また、出向社員を受け入れる時は、本人の希望を尊重して担務させること。
5. 若年出向の多くは勤務経験のない地域への出向となり、土地勘もなく道路や現場もわからない状況で心理的な負担が大きくなっている。このことによ

り業務に専念できず安全に支障をきたすと考える。新生テクノスとしてどのように考えているのか明らかにすること。

《各項目における会社の基本的見解》

1. 当社事業の特性上、暦日の土曜日・日曜日が休日になるとは限らない。また、指定した勤務を勤務変更することは就業規則の規定に則りあり得ることである。
2. 特段の対策を採る考えはない。
3. 年休を申請しないよう強制するといったことはなく、希望通り申し込めないという状況にはないと考えている。
4. J R 東海の方針についてはお答えしようがない。なお、出向社員の担務については、業務上の必要性を踏まえて個々人の適性、経験、能力、希望などを総合的に勘案して決定している。
5. 若年出向者については、着任時などに教育・フォローなどを適切に実施しており、問題ないと考えている。

停電工事が土・日に集中しないよう

J R 東海に要求をすること！

組合：1 について、J R 東海に働きかけることはしないのか？

会社：顧客に対して申し入れはしない。

組合：こちらは、J R 東海に対しても申し入れている。テクノス側からも、上申して頂ければ、何らかの可能性が見えてくると思うがどうか？

会社：基本的な考え方として、顧客に申し入れはしない。

組合：現場では、J R が停電をとるのが土曜か日曜の夜である。月～土が日勤で土曜が夜勤で日曜が非番となる。それで、月曜が日勤となる。下請は他の工事を受け持っているのも、更に休みが減る。現場の実態を何とかならないのかと J R に言えないのか？安全のためにこの工事を請けられないといえるのではないか。事故が起きてからは遅い。

会社：事故を起こさないようにするのが、我々の責任だ。

組合：事故を起こす原因として、休日が少ないことがある。

会社：休みは取れていると考えている。

組合：テクノスはある程度休むことが出来るが、下請け会社は休まない。事故があったら警察に行くのは指揮者である。

会社：短絡的すぎるし状況による。顧客(発注者)に対してよほどのことが無ければ言えない。要望にお応えすることが、我が社の使命だと考える。又、言い方を考慮しなければならない。よって、現時点で言えることはない。なかなか難しい。

年休は申請すれば取得させなければならない！

組合：2 について、年休は労基法でも決められている通り、申請すれば取得させなければならない。代休を優先させて付与しているが、代休命令権は

持っているのか？

会社：営業所長が勤務を作っていて、25日までに代休を指定してある。

組合：年休の取得は、本人が申し込んだ日を取らせなければならないと、労働基準法にある。年休消化を優先的にするべきではないのか？現実には、下請けが、この日に工事をやりたい。と言ってきて休日に被ってくる。

会社：会社が休んでももらいたい日数を休んでももらいたいので、代休を優先したい。

組合：年休失効に対して会社の考え方は？

会社：年休を申し込んでもらわなければならない。

組合：現場を担当している指揮者が年休を取ると、現場を良く知らない他の指揮者が担当となる。それでは安全上気が引けるので、立場上、年休を申し込めない時がある。

会社：波動があるので閑散期に取得してもらえればよい。

組合：交替できる要員を確保すればいいではないか。補佐してくれる部下がいることでもいい。指揮者は、一人で行う作業が多くある。JRから要求されている写真撮影だけでも手一杯である。

会社：指揮者の仕事は多いのは知っているが、協力しながらやってもらいたい。

組合：他の人の作業も多いので、頼むなど協力し合える状況ではない。また、3ヶ月以内に代休消化すると、超過勤務手当の戻入が発生する。これも問題だ。

会社：会社としても、休める時は休んで頂きたいと考えている。代休があれば代休で休んで頂き、更に休めるような状況があれば、年休を取得して頂くことになる。今までの流れは変わらないと考える。

組合：それでは、年休失効の解消とはならない。年休取得を優先するよう要求する。

会社：なかなか難しい。

組合：担務は確立されているのか？責任者を認定すれば、少しは解消されるのではないか？

会社：工事にもよるが、広範囲に及ぶものやボリュームの多いものは、指揮者2～3人で行う工事もある。先ほどの写真撮影だけでも、作業責任者に任せれば良い。

組合：下請けも手いっぱい、他の仕事を請ける余裕はない。

会社：そこは現場で協力しあって、作業に当たって頂きたい。

「途中、会社側より時間の催促があった」

組合：1時間で終わるといふ考えか？会場が1時間しか使えないのか？

会社：会場が1時間しか使えない。

組合：非常に不満である。

高年齢者に対する作業の配慮をすること！

組合：4についてだが、当該組合員は60才に近い年齢となっている。専任でも引き続き働くために、高年齢者に対する配慮はないのか？

会社：基本的にはJRと同じである。

組合：高齢者ということを配慮していないのか？

会社：仕事の中身による。

一人が指揮者で、一人が作業員ということもある。専門の事をやってもらうのが基本であるし望ましいが、他の作業をやってもらう事も可能性としてある。適性を考慮しているし、適切に判断している。

電車線・電灯・変電系統の枠を越え

作業担当に就かせないこと！

組合：実際、電車線を担当している人が電灯をやらされている。やる人がいなくてやらされている。資格がないと言っても、「なんとかする」と言われ、やらされている。手が回らないから、誰かの穴埋めでやらされている。それが現場の実態である。

会社：現場から不都合があったとは聞いていない。それでも事故がないので、仕事が出来ているという事であり、心配ないと考える。

組合：綱渡りの作業である。専門の作業に従事させるべきである。基本を重視し安全面からも考慮すべきではないのか？

会社：工事のボリュームを考えて、むやみに人員を増やすわけにはいかない。出来るだけ基本を守るべきとは思いますが、手が足りない場合適性管理の観点を踏まえて専門以外の作業をお願いすることもあり得る。

組合：基本が守られていない。

出向者は安全確保の観点から

元職場に近い勤務地にすること！

組合：5だが、赴任先はどこで決めているのか？

会社：基本的にはテクノスである。

組合：教育・フォローといっても、いきなり掛川～新所原まで教えるのは不可能である。適切に実施としているが、会社の考え方は？

会社：1日座学的教育をして、あとは現場に行って作業しながら覚えてもらう。

組合：それでは話にならない、元の職場に近い勤務地にした方が良くはないか？近くに赴任するよう配慮してもらいたい。

会社：営業所の人数や、工事のボリュームが違うため必ずし地元に近い勤務地ということは、なかなか難しい。

組合：配慮の一つひとつが事故防止になる。

会社：知らないところで経験を積むことも必要となる。

組合：現場から工事に支障が出たとか、不安だとか社員の声は聞いていないのか？

会社：誰でも最初は不安である。勉強会（JRでいうOJT）もやっている。

組合：土地勘があった方が効率も上がる。

会社：その通りだが、その人のバリエーションも増えるし、能力を増やすためにも必要だと考えている。実際、見習いをさせている。

組合：見習い期間は十分だとの考えか？

会社：十分だと考えている。

組合：見習いに付くと言うことは、見習いが一本になったら一つの現場に指揮者が二人出来ることになる。それは指揮者の要員が増えると言うことではないか。

会社：工事のボリュームを考えて、サポートが必要と考えれば二人体制にすることもある。

組合：1日教育を受けた若年出向者が、指揮者としてそのまま現場に行くことはあるのか？

会社：工事内容によってはあり得るが、先輩がサポートをする。

組合：先輩とは？

会社：工事指揮者である。

それでは、これでJR東海労静岡地本からの「申第1号」の団体交渉を終了する。

作業服出向者への支給は1枚直ちに追加支給を！

組合：申し入れにはないが追加で切実なお願いをしたい。

作業服だが、昨年の出向時は2枚が支給されたが、今年の出向者への支給は1枚である。洗濯も出来ない。

出向者がいることは分っているのではないのか。

会社：基本的に在庫は持たないので、至急手配する。

組合：会社は、これで終了とのことだが1時間では議論が到底尽くされていない。組合としては、再度申し入れを考えているので、承知されたい。

会社：基本的な考え方は、お答えしたとおりである。議論が足りないということか？

組合：そうだ。

会社：了解した。

以上