

## 協約・協定改訂 職場要求を勝ち取ろうシリーズ ⑩

### 2013年度協約・協定改訂第6回団体交渉 65歳までの完全雇用を！専任V撤廃！ 専任社員に短時間勤務と短日数勤務の導入を！

本部は9月10日、2013年度協約・協定改訂第6回団体交渉を開催しました。今回は主任レポート、時系列等報告書、社宅関係、健康診断、SAS、第三者暴力、熱中症対策、運輸系統の社員運用、60歳定年の見直し、専任社員の等同条件等について議論を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は業務速報を参照してください。

組合：健康診断は日勤を含む勤務形態の職場は日勤を勤務免除とし受検させること。

会社：健康診断は原則自己の時間である。

組合：これまで、受検は勤務免除をしてきたのだから今後も勤務免除とすること。

組合：熱中症対策のためにも夏季制服はネクタイを省略した制服とすること。

会社：制服を素材通気性、速乾性を向上させた。

組合：根本的解決がされない。気温の高いホームや改札業務、新幹線の車内改札業務は汗をかく。暑苦しい姿はイメージも悪い。開襟シャツとすること。

組合：開襟シャツが足りないと職場での声がある。

会社：すでに長袖2着と開襟シャツ6枚が貸与されている。

組合：車両及び工務職場は、酷暑の中で着替えが多くなる。増貸与すること。

組合：希望者全員が65歳まで専任社員として働くため「基準」を撤廃すること。

会社：継続雇用の「基準」は重要かつ必要なもので適切であり撤廃する考えはない。

組合：『高齢者雇用安定法』の主旨は希望者全員が65歳まで働くことだ。JR他社はJR東海のように厳しい「基準」を設けていない。撤廃すること。

組合：専任Vを撤廃すること。

会社：これまで雇用されなかった者との処遇上の公平性の観点から高齢法の一部改正に関する法律の経過措置を適用することは当然である。

組合：法律は、経過措置を適用しなくしなければならないものではない。会社の恣意的なボーナスカットで専任Vに落とし込められる。組合差別の温床となる。

組合：専任社員に短時間・短日数勤務の導入すること。

会社：会社によって列車体系が違うため一律に論じられない。導入は要員増となる。

組合：短時間・短日数勤務の導入していないのはJR東海だけ。在来線運転士は、勤務の過酷さから専任社員の定着率は低い。専任社員の勤務を改善すること。

組合：出向にあたっては本人が選択できる複数の出向先、勤務形態等を提示すること。

会社：出向会社からの受け入れや勤務形態は、数あるわけではない。

組合：それでは、社員に選択の余地がない。複数の出向先を提示すること。

次回(第7回)団体交渉は9月13日(火)です。巨大地震対策、東海道新幹線の大規模改修工事、新幹線・在来線の安全確立について議論します。