

# 交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2011年9月6日

No. 3

**組合：施策の実施は、信義誠実の原則に則り労使合意が前提である！**  
**会社：施策の実施にあたっては、労使合意に向けて前広に議論していく**

## 申第2号「2011年度総合労働協約」改定に関する団体交渉報告

中央本部は9月6日に、申第2号「2011年度総合労働協約」改定に関する申し入れに基づいて団体交渉を行いました。今回の交渉で中央本部は、①東日本大震災以降、限られた時間の中で、石油迂回輸送・支援物資輸送をはじめ、早期復旧に向けて全職場から取り組んできた。しかし、ある支社では労使合意を抜きに施策を一方的に実施した。信義誠実の原則が守られないことは遺憾である。②地方における各経営協議会及び職場の安全・衛生委員会の充実のもとより、業務委託している職場における協力会社との安全・衛生委員会の開催を追求すること。③昨年の交渉で開催を確認した「安全フォーラム」の開催状況を明らかにすること。④超過勤務手当の厳正支給及び更衣時間を労働時間に組み入れることを中心に交渉を行いました。

これに対して会社は、①東日本大震災に対する貨物労組の協力には感謝している。施策については議論を通じて労使合意が大切であることは認識しており、今後は、貴組合の指摘を受け止め前広に提示していく。②経営協議会の充実に向けて取り組んできた。安全の確保と事故防止は恒久的な課題であり最重要課題と認識している。③「安全フォーラム」は開催できなかった。今年度の開催に向けて努力する。④「災害超勤」は実績払いであることを再度指導していくことを確認しました。

「総合労働協約」は、組合活動の保障と労働条件の基礎となる事項について、労使間協議を基本に成り立っています。職場の苦勞が報われる協定の確立を目指して、今後も中央本部は取り組みます。

### 《主な議論内容》

#### 【信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立すること】

回答：労使関係については、従来と変わるものではない。これまでの議論を踏まえ、今後も健全な労使関係を構築していく。

組合：東日本大震災では、一部の支社において施策の一方実施があった。また、本部・本社間の「つなぎ」においても事後承諾が見受けられたことは遺憾である。貨物会社のスタンスが変わったのか。

会社：東日本大震災以後は貴組合の協力によって迂回輸送などが実現でき感謝申し上げます。限られた時間の中で説明等が事後になってしまった。議論を重ねた上で施策を講じることは会社も同じ考えであり労使関係は従来と変わらない。

#### 【地方における経営協議会本会と安全分科会の充実を図りたい】

回答：経営協議会については、企業の繁栄を目的として、相互の意思疎通を図り、企業運営の円滑を期するため重要であり、この間の議論経過を踏まえ充実を図ってきた。また、安全の確保と事故防止は恒久的な課題であり、当社において最も重要な課題である。

組合：地方における経営協議会は本経協だけでなく、各分科会の充実を図るべきである。特に安全分科会の実施状況を提示されたい。

会社：各分科会の名称はそれぞれ異なるが、内容は安全をはじめ時々の課題が議論されている。実施状況は別途提示する。

【50名以下の現業機関においても安全・衛生委員会を開催すること。また、協力会社へ業務委託している職場の安全・衛生委員会を開催すること】

回答：安全衛生委員会については、各事業者が責任を持って開催するべきものであると考えている。

組合：職場によっては、「年1回」「年2回」という所もある。安全・衛生委員会は、働く者の安全と健康を確保し、快適な作業環境をつくる上でも重要であるので、充実開催を指導されたい。

会社：職場の実態（社員数・職場の規模等）が反映されていることを理解頂きたい。

組合：昨年指摘した「安全衛生管理者の配置」が今年も出来ていない。会社は法令を遵守し早急に対策を講じること。

会社：指摘の通りであり、支社と連携して安全衛生管理者資格の取得を促進する。

【安全フォーラムモデル地区（大阪地区）での開催について、内容を明らかにされたい】

会社：関西支社とは打ち合わせを含め議論してきたが、開催に至らなかった。今年度は安全フォーラムを開催するため貴組合とも連携していきたい。

組合：安全は最重要課題であり議論していく。

【年休取得状況と休日労働の実績を明らかにすること。また欠員の解消を図り、休日労働を解消すること】

回答：年休取得状況と休日労働の実績は別途提示する。運転士の欠員は概ね解消しており、今後も着実な養成に努めていく。

組合：休日労働は運転士と非現業社員が多い。会社は非現業に基準人員はないと言うが、休日労働が行われていると言うことは要員が足りていないということである。運転士は新規養成途中のリタイアが増加傾向にある。メンタルヘルスを含め対策を講じるべきである。また、会社は嘱託社員を数字上1人工としているが、これでは職場実態を反映しないため改められたい。

会社：非現業については効率的な運用を図っているが、災害等への対応が数字に表れていると認識している。運転士の新規養成に対するメンタルヘルスについては、別途議論したい。

【コンプライアンスに係わる事柄について厳正に対処すること】

①超過勤務を厳正に取り扱うこと

回答：超過勤務については、厳正に取り扱うよう引き続き指導していく。

組合：現業の助役や非現業社員は実績に基づいた超過勤務手当が支払われていない。改めて「災害超勤」は実績払いを指導すること。

会社：「災害・異常時超勤」の実績払いを再度指導する。

②更衣時間を労働時間に組み入れること

回答：他JR会社の動向等を見ながら引き続き検討していく。

組合：会社は前向きに検討する意思はあるのか。

会社：判例が分かれており、また必ず導入しなければならない指導も現在は無いため、社内でも検討段階である。別途、議論の場を設けたい。

【36協定の「休日」の定義を全て休日とされたい】

【時間外労働の事前通知は文章化すること】

回答：別途議論していくこととなっていたが、議論が出来なかった。改めて議論したうえで方向性を確定したい。

組合：早急に場を設け結論を確定する。

【出向先の年間休日数を明らかにし、支給区分・支給額を細分化されたい】

回答：支給区分及び支給額の範囲は現行通りとしたい。

組合：関連会社の年間休日数は改善され増加している。そのため現行の区分では対応できない状況となっており改善の必要がある。

会社：組合の指摘については認識しており指摘は受け止める。

【組織改正及び諸制度の改正・新設等に伴う関係各項を改定すること】

回答：改正部分について関係条文を改定し、別途提示する。

今回の交渉で、別途提示及び別途協議する項目については早、急に協議の場を設定し議論することを確認しました。

以上