

交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2013年10月9日

No.3

組合：信義誠実の原則に基づく労使関係に向けた姿勢へ改めよ 会社：労使関係については、従来の考え方に変更はない

～申第2号「2013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11日に、申第2号「2013年度総合労働協約」改定に関する団体交渉を行いました。今交渉では、①信義誠実の原則に基づく健全な労使関係の構築に向けた本社の姿勢、②地方における経営協議会及び各種分科会開催の充実、③地方における労使による安全集会開催の実現、④安全確立の観点から各系統で逼迫する要員対策と新採採用枠の拡大等を中心に交渉を行いました。以下、交渉要旨を報告します。

1. 労働協約Ⅰの第1章第1条に基づき、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、過日開催した信義誠実に関する団体交渉にて議論したとおりである。そこで議論を踏まえ、今後も健全な労使関係を確立していく。

組合：回答では「議論を踏まえ今後も健全な労使関係を確立していく」となっているが、営業施策や事業計画そして夏季手当交渉時において、労使間の信義誠実の原則を逸脱した行為が行われた。昨年度に、信義誠実を逸脱した行為に対して団体交渉を行い、労使で確認したことを会社として認識した上でこの解答なのか。

会社：この間の交渉過程で信義誠実の原則を逸脱する行為があったことは認識している。その反省に立って健全な労使関係を確立するために、前広に議論していくという従来の考え方に変更はない。

組合：現在でも信義誠実の原則を疑うべき事象が発生している。だからこだわっている。

会社：会社のスタンスは変わらない。そのような事象が発生しているのであれば、個々に対応していくのが基本であると考えている。

2. 労働協約Ⅰの第6条2項及び3項と第9条一項について、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にも重要であると考えており、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については恒久的課題であり、鉄道事業を営む当社においては最重要な課題であると認識している。

組合：地方における経営協議会で、特に安全に関わる経営協議会については、労使共に開催を追求すべきである。

会社：名称はそれぞれ異なるが、これまでも必要に応じてそれぞれの場で議論されている。地方での安全に関わる経営協議会の開催については、会社として拒否するものではない。

3. 労働協約Ⅱの第305条について、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：平成24年8月から平成25年9月までの安全衛生委員会の実施状況及び50名以下職場の実施状況については別途提示する。

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：昨年課題になった安全衛生委員会の開催回数及び衛生管理者の配置は改善されたのか。
会社：昨年度は異常時対応に伴い開催できなかった箇所があり、会社として現場長に対し指導を行った。その結果、今年度は全ての職場で法令に基づき月1回開催出来た。衛生管理者については法令で必要な全ての職場に配置を行った。
組合：100名以上職場では衛生管理者が2名いるが、職場の安全衛生委員会では衛生管理者の参加は1名で良いこととなっている。しかし2名を共に参加させる必要があるのではないか。
会社：法令上は1名で良いこととなっているが、出席しても何ら問題は無いし、会社として否定はしない。出席の可否は安全衛生委員長である現場長の判断となる。
組合：本社においても安全衛生委員会は、開催されているのか。
会社：本社も毎月開催している。また、衛生管理者も配置している。

4. 安全フォーラムモデル地区（大阪地区）での開催について、内容を明らかにするとともに、今後の展望を明らかにされたい。

回答：平成24年10月19日に大阪弥生会館において、部外から講師を招き『安全・経営フォーラム』を開催し、約100名が出席した。今後に向けて、引続き協議を行っていききたい。

組合：回答にあった関西支社での開催実績に基づき、会社として今後どのように展開を図っていくのか考え方を明らかにされたい。
会社：「安全・経営フォーラム」を昨年関西で開催したが、準備等に相当苦勞があったと聞いている。安全に関わる監査においても、職場における安全議論がどのように行われているかが重要視されており、会議の名称は様々だが、各職場においてロジ社を交えた安全確保に向けた各種が開催されている。
組合：議論の場において出席者に管理者が多く、職場で働く組合員が少ない。管理者ばかり集まって議論しても安全な職場は確立されない。実際に働く組合員を広く集め、意見を聞く場を追求するべきだ。
会社：社員が参加している職場もあるし、安全総点検の際に直接意見を聞く場を設けたりしている。
組合：各職場で取り組んでいることを活かしつつ、どの様な形が良いのか継続的に議論することで良いか。
会社：重要性は認識しており、今後も議論していききたい。

5. 各地方及び各系統別の年休取得状況と休日労働の実績を明らかにすること。また欠員の解消と適正な要員配置を早急に行い、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。また、運転士については今後も着実な養成に努めていく。

組合：乗務員については着実な養成を行なうと回答にあるが、乗務員に送り出す各職場の要員が厳しいことから送りだせない状況になっている。
会社：今年と来年は、中研の工事があることで新規養成については変則的なものになっている。また、指摘の通り支社によっては新規養成に出すことが出来ないということが発生している。新中期経営計画の中で新規採用を含めた要員について、会社として検討していききたい。
組合：若年社員の退職などもあり、各職場で要員需給は逼迫しているなか、来年度の新規採用の人数が果たして十分なのか。このまま新規採用を抑制し続ければ数年後には通常の業務が回らなくなる。
会社：要員需給については、現状を基に数年後どのようになるのかシミュレーションを行っており、その結果については経営陣には伝えている。
組合：要員需給については、緊急的に対策を打たなければならない支社もあるので引き続きあらゆる場面で議論していく。
会社：今後も議論していく。

6. 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：「ノー残業デー」は各支社で行われているのか。
会社：各支社で実施状況にムラがある。
組合：これまでも指摘しているが、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。実績払いを徹底すること。
会社：実態を調べて、必要な指導は行っていく。

②更衣時間を労働時間に組み入れること

回答：更衣時間を労働時間とした場合、要員面での影響が大きい、他のJRの動向等を見ながら引き続き検討していく。

組合：以前より議論しているが、会社は前向きに検討する意思はあるのか。

会社：更衣時間を5分付与するだけで数十人単位の基準人員が必要になる。会社の状況から見て実現は難しい。

組合：検討した内容を基に今後も議論していくことで良いか。

会社：議論することは否定しないが、議論材料をどのように作成するかは職場ごとに違うので難しいものがあるが勉強する。

7. 各地方本部と支社の間で締結されている、労働基準法第36条に基づく協定（36協定）について、特別休日を「休日」の定義に加え、協定文に明記すること。

回答：労基法に規定する休日とは公休日を指し、36協定における「休日」は公休日としている。ただし、特別休日等における労働は本来臨時的なものであり必要最小限にとどめられるものと考えている。

組合：特休での出勤が軽く見られている。災害等でやむを得ないケースもあるが、当たり前のように特休出勤が行われているのは問題である。

会社：特休出勤については必要最小限にとどめられるべきものという認識は変わっていない。今後も引き続き指導は行っていく。

組合：職場で発生している事柄なので、職場で指導すべきである。

会社：引き続き指導していく。

8. 36協定の定める時間外労働の1日8時間、1箇月45時間、1年間330時間の限度を超える場合の取り扱いとシステムを構築すること。また、更に時間外労働を延長する場合の事前通知を徹底すること。

回答：時間外労働を行わせる場合には、やむを得ない場合のほか、事前にその時間ならびに業務内容を該当社員に通知する。

組合：超勤実績を管理するシステムが導入されているが、水平展開はどのように図るのか。

会社：現在、本社と関東支社においてシステムが導入されているが、新たな機材の導入が必要であり、水平展開については今後も検討していきたい。

組合：水平展開に向けて具体的なデータを基に議論していきたいが、1年間の実績を見てどうだったのか。

会社：余人に代えがたい業務を担っている社員の時間外労働についてはやむを得ず超えてしまった月もあるが、システム導入により社員個々の業務量の調整を行ない、時間外労働の平準化が実現できた。実績を基にした結果は数値として示せるが、どのように対応したかは数値で出せない。

組合：各支社に水平展開していくならば、もう少し真剣に取り組むべきだ。試行した中身を提示されたい。

会社：提示する。

9. 出向先（関連会社及び団体等）の年間休日数を明らかにされたい。また労働協約Ⅱの第29条11号イの支給区分及び支給額の範囲を細分化されたい。

回答：関連会社の年間休日数については別途提示する。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本体と比べて差が大きい。改善されたい。

会社：関連会社の年間休日数は、集約中で改善されてきている会社もある。集約できたら提示する。

組合：支給区分や支給額の範囲について、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いるが、細分化は線引きが難しく現行では難しい。

10. 就業規則・賃金規定91条1項を撤廃されたい。

回答：現行通りとする。

組合：この規定はいつからあるものなのか。

会社：国鉄時代からである。

組合：なぜ併給とならないのか。

会社：手当は正規の勤務を行った際に支給するものであり、臨時に勤務した場合は時間外として支払うという前提である。

組合：働く側からすれば休日出勤に協力し正規の業務と同じ労働を行いながら、片方で手当が全く支給されないのでは労働に対する対価が正当に支払われていないということであり、問題である。出来ないと言う前に併給した場合どの程度の持ち出しになるのか、シミュレーションするべきである。

会社：費用をどのように試算するのか、条件が様々あり算出は難しい。

組合：会社も以前問題があると言う認識であった。解決に向けて組合としてもデータを出して具体的に議論していきたい。

会社：データを出していただいてから、議論していく。

11. 労働協約Ⅰ及び労働協約Ⅱについて、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。

交渉において会社は、労使関係については従来と変わるものではないと明らかにしていますが、中央本部は今後健全な労使関係の構築に向けて、チェック機能を強化していきます。また、安全の確立をはじめ組合員が安心して働ける職場環境づくりに向けて取り組んでいきます。

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交渉を終了しました。

以上