

交渉速報

J R 貨物労組本部業務部

2011年9月26日

No. 1

組合：欠員の現実を直視し、新採の増採用を実施すべきである！
会社：運転従事員の適性を有した新採を必要数確保していく

申第1号「2012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13日に、申第1号「2012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緊張感ある労使関係構築に向けた本社の姿勢、②経営協議会及び各分科会の充実、③労使安全集会の地方開催の実現、④逼迫する各系統要員対策とした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、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確立していく。

組合：労使協議の前に作業が開始されている事象や、営業関係の施策で組織改正が行われている事象に、回答とは異なる本社の姿勢が現れている。

会社：労使協議前に作業が行われたことについては謝罪する。再発防止のため、本社内の各グループの主管には勤労につなぐよう指導した。

組合：本社内も若返っており、改めて労使関係の重要性について再認識が必要である。

会社：担当の部長クラスに指導を行う。

組合：営業関係での組織改正について、この間の本部一本社間で労使協議を行ってきたが、本社はどうか考えているのか。

会社：関東支社に事実関係を聞いたが進展していない。今回の組織改正は支社権限で行われたものと本社は認識している。いずれにしても労使関係は従来と変わるものではない。

組合：いずれにしても、今後、本社はどこの組合と一緒に施策を進めていくのか。その姿勢をチェックさせてもらう。

会社：組合の指摘については、会社として重く受け止める。

2. 労働協約Ⅰの第6条2項及び3項と第9条1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、相互の意志疎通を図り、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な課題であり、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：地方によって経営協議会開催の差が生じる訳を説明されたい。

会社：北海道支社は「収入」「安全問題」等で回数が多くなった。本経協と分科会も重なっている。

組合：収入計画の変更や安全問題は本経協で開催すべきではないか。経協の目的や意義を考えれば、現場に近い各支社の経協を増やして、労使がしっかり協議出来る場を会社は確保すべきである。

会社：各支社で分科会は多く開催している。分科会の開催状況は別途提示する。

組合：本経協は4回までと決めているのか。

会社：固定もしていないし、上限はかけていない。

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、安全・衛生委員会の開催状況及び委員の指定状況を明らかにすること。更に、関連会社への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23年8月から平成24年7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。

なお、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回数は改善されたのか。

会社：異常時対応に伴い、郡山・幡生・敦賀の運転職場で開催できなかった。

組合：会社が責任を持って日時を設定をしていくべきである。輸送障害等があったとはいえ法令上施行すべき事柄なので月1回開催すべきである。

会社：法令上月1回開催しなければならないことは認識している。出来なかった箇所については指導していく。日勤職場は計画的に開催しているが運転職場は開催できなかった。

組合：出来なかった職場を今後どのように指導していくのか。法令違反しているのだから現場長をどのように指導していくのか。場合によっては厳しく臨む必要がある。安全衛生委員会の重みを会社は理解しているのか。

会社：中研の現場長対象の研修においてしっかりと指導している。

組合：出来なかったらやらなくても良いという雰囲気があること自体が問題である。出来なかった現場長を、本社の責任で指導すべきである。

会社：安全衛生委員会を軽く見ている現場長がいるなら改めさせないといけない。処分については別途議論していく。

組合：安全管理者と衛生管理者の資格を持っている人を増やすべきである。社員数200名以上いたら衛生管理者は2名必要ではないか。

会社：確認する。

組合：50名以下の職場も安全衛生委員会とすべきである。

会社：委員会形式だと委員の指定もあるので難しいが、会議の形がどうあれ安全事故防止が基本であることには変わりはないので現行通りとしたい。

組合：安全衛生委員会が「作業打ち合わせ」の場になっていないか。各現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：議論する。

組合：派出職場での開催状況はどうなっているのか。

会社：本区において合同で行っている。

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、開催した内容を明らかにされたい。

回答：関西地区の安全・事故防止に関する会議等の開催状況は添付資料のとおりである。

組合：昨年の団体交渉で、労使共催の安全フォーラムの開催を提起した。モデル地区を作ると約束したが進捗状況はどうなっているのか。

会社：関西で10月19日に開催すると聞いている。

組合：これに限らず各職場で労使が安全問題を語れるようにするべきである。

会社：名称はともかく職場の安全確保を目的に各職場で行っている実績がある。新たに作るよりは今まで行っているのを充実させていく。

組合：関西以外においても行うべきである。職場から安全を語る事が大事であり事故防止会議では決められたことを通達する形が主体であり我々の求めるものとは違う。九州で行っている職場フォーラムのような労使が安全問題を掘り下げて現場で議論できる場を確保すべきである。

会社：先ほども言ったが、会社としては会議の名称にこだわらず各現場で事故防止を議論する場があると認識している。

組合：認識の違いがあり、対立である。今後も継続して議論していく。

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については、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：会社は職場の欠員状況を理解しているのか。早急に解消すべきである。

会社：現在精査中であるが、北海道・関東の営業職場で特に厳しい状況であると認識している。今後は運転従事員を確保する観点から、入社試験でクレペリン検査と医学適性検査を実施し、運転従事員の適正を有した新採を採用し要員を確保していく。

組合：新規採用の増を行わなければ要員は厳しくなる一方である。また採用も初めから運転士ありきで採用するのではなく系統別に採用すべきである。

会社：今は運転士ありきで採用は行っていない。

6. コンプライアンスに係わる事柄について厳正に対応すること。

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：厳正に取り扱われていないから指摘しているのである。特に非現業は勤務実績と超勤実績の乖離が指摘されている。法令に抵触する事象であり、実績どおりの支払を行われたい。

会社：超過勤務については、厳正に取り扱うよう改めて指導していく。

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：JR他社の動向はどうか。

会社：昨年からは動きはないし、JR他社でも議題にあがっていない。JR貨物としては、JR他社の動向を踏まえたい。

組合：更衣時間を労働時間に組み入れることは最高裁で判決出ていることを受け止めるべきである。組合として今後も要求していく。

7. 各地方本部と支社と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べきものと考えている。

組合：特休を公休と同じ定義とすることはできないのか。

会社：会社としては36協定により休日の定義は公休日としている。特休は公休に準ずる扱いとなる。

組合：特休は公休に準ずることになるのであれば指導を徹底させるべきである。

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面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：現実場面においてやむを得ない場合は分かるが他はどうなるのか。

会社：決算の時など原則は事前に通知することであり、やむを得ない場合は事後の通知となる。

組合：協定文の主旨は事前通知であるが、やむを得ない場合が主となっている。文章を変更することはでき

ないのか。

会社：本社内で整理する。

組合：吹田の改良工事で1ヶ月45時間超えている社員が多くいる。超勤の上限は。

会社：36協定に則り1ヶ月90時間が限度である。指導を徹底していく。

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：出向先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については現行通りとしたい。

組合：休日数が変わった会社はあるのか。

会社：変更した会社はない。

組合：支給区分や支給額は検討できないか。

会社：検討すれば実施前提となる。課題として受け止める。

10. 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訂すること。

回答：改正部分について関係条文を改訂し、別途協議する。

以上