



港区新橋5-15-5
交通ビル4F
国労東日本本部
発行責任者 大沼 元
編集責任者 樋口孝重

2019年
2月6日
No. 112
ダイジェスト版

職場の矛盾 仕事の不満
国労に結集し
みんなで相談 解決へ
HP <http://www.e-nru.com/>

第1回「労働条件に関する協約」改訂交渉

【基本要 求】・【制度に関する要 求】 2/5

組 昨年の交渉でも指摘したが「本社として秋田・仙台支社に対して働きかけて、早期に解消すること」を求めてきたが、この間本社がどう動いてきたのか。

本社としては2006年一括和解の認識はしっかりもっているが、公正・公平な人事運用や任用の基準などを検討しなければならない。

【仙台】 支社に対して強く解消を求めてきたがすでに退職を迎えている組合員がいる。本社が仙台・秋田支社に働きかけて、具体的に「目に見える姿」を示していただきたい。1人でも戻れば本社としての動きが認識できる。

【秋田】 「退職するまでの秋田に戻りたい」という切実な組合員の思いを受け止めてほしい。エルダー先の会社では65歳を過ぎても「後任が来ないから退職できない」という実態である。エルダー社員制度でのミスマッチをなくし、地元に戻れるようにするべきだ。

エルダー社員制度での個人希望などでタイミングが合えば対応していくが、支社間の調整や職場での要員や技術継承も検討しなければならない。「目に見えるように」となればよいが、公正・公平な人事運用がある。本社としてもしっかりと認識しているので、ご理解をお願いしたい。

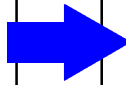
組 2006年の一括和解の趣旨や確認書を実行してほしい。「退職してしまった」でなく、本社として「目に見える姿」を強く求める。

【組 合】

【会 社】

【半休制度と時間単位の年休取得】

● 今回の乗務員勤務制度の見直しでは短時間勤務での「欠在」が提案されたが、賃金カットでは「さらなる減額」となるので、せめて短時間勤務者だけでも「時間単位の年休」を新設して、働きやすくするべきである。



● 世間では時間単位の年休制度があることは承知しているが、鉄道事業の特殊性から出面の確保や同じ勤務をしている社員感情も考慮しなければならない。半休制度はこれまでの働きやすさを踏まえて改善を図ってきた。これから取得事由についても変化していく。

【組合】

【会社】

【アスベスト問題】

- アスベスト健康被害では社員死亡という大変痛ましいことが起きた。会社として「社員のいのちを守る」ということが重大な課題であると認識するべきだ。
- 会社の消極的な姿勢が見受けられる。従事歴証明では「国鉄・JRの長い方」との運輸機構との確認があるが、長野の事例はJRの方が長いのに、なぜ証明しなかったのか。
- 引き続きアスベスト対策について、社員の健康を第一とした対応や社員周知を強く求める。

- 本当に残念なことが起きた。この間も2017年12月に団体交渉を行ってきたが、真摯に向き合い寄り添って対応していく。
- 長野支社のことなので分からないが決して消極的ではない。2006年の「クボタショック」以降、年2回の特殊健康診断を実施してきている。
- 車両部品にはアスベストが含有しているとの前提に立ったうえで、引き続き対応していく。

【定年制の延長とエルダー社員制度】

- 本社として「65歳定年制」について検討しているのか。
- エルダー社員制度では、昨年4月から本体雇用も実施されて会社としての大きな判断として受け止めるが、組合員から現場の対応について多くの意見が寄せられている。本社から各支社への「提示時期やていねいな社員説明」について強く求める。
グループ・パートナー会社でも「短日数勤務」の新設を求める。
- エルダー社員の賃金は、最低だと約15万円程度となる。底上げが必要ではないか。

- 国家公務員や世間では定年制延長があることは認識している。今すぐとはならないが、社会情勢の変化・経営状況を見ながら検討する課題である。
- 本社として各支社へエルダー社員制度の趣旨を伝えており、制度の充実を図っていく。
「短日数勤務」については要請しているが、その会社の体力もある。
- 世間一般から見ても「賃金カット」は行われているが、前回の見直し「調整特別措置」を引き上げてきた。社会情勢の変化を見ていく。

【年間労働時間の短縮】

- 1996年から20年以上も実施されていない。「年間労働時間の短縮」はこれからの重要な課題である。

- 時間外労働の縮減を目指している。経営状況や世間の動向を見ていく。