

JR東労組盛岡

No.54
2021年12月3日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

第7号「盛岡地本第36回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ 第2回交渉①

第4項 各系統におけるエルダー社員の本体雇用、グループ会社及びパートナー会社等へのエルダー社員の雇用の現状を明らかにすること。また、本人希望を考慮し、雇用を確保すること。

回答 再雇用を希望する社員の再雇用先については、満59歳に達する年度に個人面談を行い、本人の希望職種等を把握したうえで、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し決定しているところである。

(組合) 現在のエルダー人数を教えてください。

【会社】 エルダー人数は現在980名程度で、本体エルダーは130名弱いる。系統別では営業65名程度、運輸15名程度、設備30名程度、企画部門15名程度となっている。

(組合) 本体エルダーの目的は教育等の視点であり、出向エルダーとは目的が違うことは認識しているが、本人希望や家庭環境、本人のビジョン等を踏まえて本体エルダーを担ってもらうという選択肢はないのか。ある職場では「この駅では本体エルダーは無い」と言っている現場長がいる。

【会社】 会社として様々総合的に判断した上で担って頂くことは有り得る。箇所によってここは本体エルダーを作る、作らないという一律な決め方は無い。

(組合) 働く意欲はあるが、介護が発生し、遠距離通勤を理由に辞める判断に至ったエルダー社員もいる。地元で就労先を変更し、65歳まで働いていただくという判断は出来ないのか。

【会社】 就業先の変更が出来るという事からすると判断するうえで1つの要素に含まれることはあるが、そこには業務上の必要がある場合などの判断基準は入ってくると思っている。

(組合) 通勤定期を購入し通勤している方は、定期券の金額が収入に含まれる為、在職者齢年金制度が活用出来ないという問題が発生している。モニター通勤では無かった課題だが会社として把握しているか。

【会社】 現時点で把握していなかった。そのような事があるという主張は受け止める。

第5項 コストダウンや黒字化に向けて職場で取り組みを行う際は、管理者だけで判断せず、社員の声を反映し職場が一体となって行えるようにすること。

回答 引き続きコスト構造の改革と収益力向上に努めていく考えである。

(組合) 駅の在来線ホームのごみ箱撤去によってホームにゴミが増えている。また、改札業務をしている際にゴミ箱の設置箇所を案内するものの、結果的に改札でゴミを回収する場面も発生している。

【会社】 駅によって違いはあると思うが、会社としても把握している。ごみの放置や、お客さまの問い合わせ等が多く発生しているようであれば、ごみ箱の設置箇所の見直しなどの対応はしていかなければならない。箇所と情報を共有しながら対応していきたい。 **状況を把握しながら対応していく考えを確認!**

(組合) 支社ビル内の時計についても撤去の計画はあるのか。

【会社】 支社内の電気時計は老朽化と設備更新の観点から廃止していく。指令室に関しても電気時計の撤去はするが、代替りの時計を検討している。必要なところは整備していく考えだ。

(組合) 職場として最低限必要なものはあると思っている。我々の価値観とすれば安全に関するものやコロナ感染症対策などはいくらコストダウンと言っても手を付けてはいけない部分だと思う。その認識は持っていただきたい。 **安全とコロナ感染症対策はコストダウンの対象外にするべきという考えを主張!**

【会社】 安全とコロナは似ている面もあるが、安全は普遍的なものであり、コロナには普遍性は無い。コロナについては状況に応じてそれまでの対策を止める事もあるが、安全は単に安全性を低下させる事はあってはならない。コストダウンによって安全性を低下させる事はあるべきではない。

JR東労組盛岡

No.55
2021年12月3日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

第7号 盛岡地本第36回定期大会発言及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ 第2回交渉②

第6項 「新型コロナウイルス感染症」については社員の不安を解消し、安全に業務を行える体制を構築すること。

回答 新型コロナウイルス感染症については対策本部を設置したうえで、必要な感染防止対策の徹底及び社員等が安心して働ける環境の整備に取り組んでいるところである。

(組合) ワクチン接種による副反応の取り扱いで、7日以内であれば1日免除にすることができるという項目があり、職場でも手配や手続きしていると思うが、1日に限り免除することができるのは基本ということで良いか。免除ではなく年休にしろと言われている職場もあると聞いている。

【会社】社員からの申し出があった場合、体調不良等があれば1日免除にしている。現場でどのように話されたのかはわからないが、通達の関係ではその通り。本人が年休で良いとなれば年休にすることもあると思うが、通達に則って免除で対応もある。 **副反応時の勤務の取扱いについて改めて確認。**

(組合) 盛岡支社内でもコロナ感染はあったと認識しているが、工務職場では意見交換会があり、その中で感染してしまったという情報を受けている。緊急事態宣言が出ている中での意見交換会は、現場や支社の中でも、その時期を断る事ができなかったのか。

【会社】しっかり感染対策を前提に行っている。不要不急の打ち合わせ等は行わない前提もある中でWEB会議等も活用してきた。今回も感染対策を行ったうえで実施している。結果的に今回発生してしまったというものはある。

(組合) 結果的に陽性が出た事実があるので、社員の受け止めも「今やらなくてもよかったのでは」という認識である。実りある意見交換であったとしても、陽性者がでた結果を見てしまうのが現実だ。

【会社】意見交換会をやったからという確証もないが、結果的に同席した人がPCR検査や自宅待機が発生したのは現実である。事実も踏まえ、今後も感染予防の観点から人の集まるものは判断していく。

(組合) 勤務時間中に感染した場合は、労災の取り扱いにならないのか。

【会社】申請に必要な書面等は準備するが、申請の主体は労働者となる。コロナに関してはどの瞬間に感染したのが難しく、業務起因性についての判断が微妙である。職場で管理者に話し、支社に状況を伝えてもらうことで様々な状況から判断していく事になる。 **労災申請の考え方を確認。**

(組合) 社員がPCR検査を受ける際に、保健所指示と会社指示があると認識している。保健所指示は自分の時間で、会社指示は業務だと聞いているがその違いは何か。

【会社】判断としては保健所の指示か、会社の指示かではなく、症状の有無によって判断ということになる。発熱や倦怠感があれば「病気」または「年休」、無症状の場合は判明するまで「自宅待機」または「テレワーク」だが、場合によって「免除」もあり得る。

(組合) 除菌作業や感染対策も東労組として「感染しない・させない取り組み」として、安心安全な車両を提供する位置づけで行っている。労使共通認識で行っていきたいが会社の認識はどうか。

【会社】コロナの状況次第だが対策を怠ればまた増えると思っている。それぞれの立場で感染しない・させないということを意識を持ってやっていくことが必要だと思っている。

感染しない・させないという事を共通認識として確認。

**全6項目議論終了！
職場議論で交渉内容を深めよう！**