



1号 千地申 「第32回定期大会」の発言に踏まえた団体交渉 3回目①

地本は、地本大会(昨夏開催)での発言に踏まえた団体交渉(3回目)を行いました。



5. 運転適性検査が不適合となった場合においても、再検査の結果が確定するまで、異動等の取り扱いを行わないこと。さらに、職場復帰を前提としている休職者に対して、運転適性検査が途切れない管理体制を確立すること。

- (会社) ・運転適性検査は、出産等の経験による体質変化があり得るため、基本は休職明けで受検する。但し、有効期限間近の社員が休職前に定期の検査を受検する場合はあり得る。
- ・再検査が合格となれば元職場への復帰や乗務復帰もあり得ると考えている。

⇒安全最優先を前提に、タイミングによっては休職前に定期検査の受検はあり得ると回答。また、不適合となっても、再検査で合格した場合は復帰するケースがあることを確認！

6. グループ会社プロパー社員の賃金制度と福利厚生制度を改善するよう働きかけること。また、グループ会社社員とJR社員は対等であることをJR本体内においてより丁寧に浸透させること。

- (組合) 多くの企業で「自社製品の良さを知る」ことを目的に自社製品の社割制度を設けている。しかしJESSでは社割制度がなく、自社製品の良さ(特急の利便性・快適性など)を理解しにくい状態で特急券を販売している。JESSプロパー社員に社割制度を設けるべきだ。
- (会社) 主張は分かる。しかし当社がグループ会社の制度に関与することはできない。

(組合) CTSでは社宅・寮・家賃補助制度がなく、2時間以上かけて通勤している。魅力向上と従業員定着のため、JR社宅の空き部屋を貸し出すべきだ。当社の増収にもつながる。

(会社) 当社社宅の貸出は、税法上の都合で難しい。
しかし、(JR管理の施設については)環境整備など様々な支援を行っており、会社間での話し合いを引き続き行っていく。

- (組合) ・JESSで勤務中の組合員に対し、改札通過時に挨拶しない一部JR社員が見受けられる。グループ会社社員とJR社員は対等であることをJR本体内に浸透すべき。
- (会社) ・本体とグループ会社・パートナー会社は車の両輪であり、お互いに尊重することが大切。ただし認識に個人差がある場合も考えられ、その場合は指導することによって、グループ会社等で勤務する社員が寂しい思いをしないようにしていく。

⇒福利厚生の改善は一致せず！しかしグループ会社の環境整備の継続を目指すことを確認！また、グループ会社・パートナー会社で働く仲間の心情を踏まえ、お互いに尊重することの浸透を目指して本体社員へ継続して教育することを確認！

7. 事故・事象発生後の乗務員復帰の判断に伴う医療行為については、労働時間として扱うとともに、費用は会社負担とすること。

- (会社) ・個々に状況が異なり一概に回答できないが、業務遂行上で医学的判断が必要な場合は、業務として会社が費用を負担することもある。(社員が一時的に負担し後日清算する場合もあり)
- ・産業医と相談しながら慎重、丁寧に判断していく。

⇒会社による費用負担や労働時間として扱うことは状況によるため、引き続き改善を求めます！

その②
に続く