

組合 漆原、鈴木、木村

T T S 総務部長 運輸事業部長 運輸事業部次長

総務部長 それでは動労連帯申7号ということで交渉をやらせてもらいたいと思います。

組合 いつもと同じように一通り回答をいただいてからということ。

総務部長 では回答を読み上げさせていただきます。(略一すべてゼロ回答)

### ●社員登用制度の公平性について

漆原 まあ。こちら側にとっては到底納得できる内容の回答ではないということを最初に申し上げておきたいと思います。基本的には全面対立の内容であります。その上で、各項について順次進めて行きたいと思えます。まず社員登用制度の中身は具体的に明らかにするつもりはないということですか？

総務部長 試験の合格基準というのを、公にするものではないと思っております。

漆原 だから、合格基準としては何点以上ですということが普通はあるわけでしょう。

総務部長 (笑いながら)それはないでしょう。

漆原 点数もないってことですか？

総務部長 うん。ないですね。80点取れば合格とか、70点取れば合格とか、90点取れば合格とかはないですよ。

漆原 それだと本当に恣意的な判断しかできないでしょうってことですよ。

総務部長 恣意的な判断ってことはないでしょう。会社が判断しているんだから恣意的じゃないですよ。

漆原 だから会社が恣意的に判断するしかないんじゃないですか？

総務部長 うん。。。。

漆原 これじゃあどういってもだめですかね。運輸事業部長さんが言うとおりに平行線だと思えますね。こちら側の言っていることが伝わらないし、そちら側の合格基準がないという回答には、こちら側はじゃあ社員登用制度っていうのはどうなの？っていう結果でしかないですよ。社員登用制度があってそのなかで判断するわけなのに、その判断基準がないってことなんですから。

木村 客観的な基準がない以上会社側の採用担当者が自分たちの主観で決めているということなんですよ。

運輸事業部長 主観じゃないですよ。会社の判断です。

漆原 だから会社の判断は、もうそれは主観であって恣意的なものになってしまうでしょうってことです。

運輸事業部長 恣意的じゃない。会社の判断です。

漆原 会社の判断はじゃあ誰がどのように判断しているんですか？

総務部長 社員にしようという人を合格させているということです。

運輸事業部長 会社の経営判断です。

総務部長 うちはJ Rグループですけど、J Rの本体でも試験をどういうふうに関合格、不合格なんて明確にしませんよ。社内の試験というのはそういうもんだと思いますよ。ある部外の試験の中には何点を取れば合格というものもありますよ。たしかに。

漆原 だから、総合的な判断というのはじゃあ誰が判断するんですか？

総務部長 社長ですよ。

漆原 じゃあ最終的には社長が判断して合否を決めているということですね。

総務部長 担当者が試験の合格なんて判断できません。

木村 取締役会には諮られるわけですか？

運輸事業部長 そんなこと言う必要ないでしょ。

木村 言う必要はない？

運輸事業部長 ないです。

木村 ちなみに私はこの社員登用試験とは受けたことはありませんけれど、面接を行うにあたって、必ず、受験者受ける人に、問いただすべき事柄というのは決められているんですか？ この点については明確に答えようと。

運輸事業部長 どこの社内試験でも面接の内容をいう会社はありません。

木村 面接内容は言えないと。

運輸事業部長 いえないです。

漆原 だめだね。対立のままで、進展なし。二項に行きましょう。

総務部長 そうですね。

### ●管理職の酒気帯び勤務問題

漆原 大きな2項の、勤務の厳正についてということで。移らせていただきます。

木村 昨年4月4日の事件なんですけど、夜間にかけて、行われる特別清掃があるんですよ。駅のコンビニエンスストアとか。で、特別清掃の終了する時刻によっては、従業員が、列車がなくなって帰れないとかがあるわけです。で去年の4月4日につきましては、熊谷事業所から、本来はあらかじめ、その日に、特別清掃に入りますよと連絡しておいて、でお店の協力を得て、品物を片付けたり、盗難防止の処置をとったりとか、するわけなんですけど、お店のほうに連絡が行っていなかった。で連絡トラブルになって、とても終わらないと。最終電車がなくなってしまう人は、こんなんでは今日の仕事はできないということで、途中で帰ってしまった。という事件があったんだそうです。そのことを事業所に連絡したら、お店への連絡の責任者だったんでしょか？ 副所長が、一度勤務を終えて、自宅に帰って、まあ晩酌をやってらっしゃったんでしょ。その状態のまま、しかも私服で、作業服ではなく、私服で特別清掃の現場に現れて、清掃をやったということが事実としてあります。それはみなさんご存知のことなんでしょけど。酒気帯び勤務、および私服での勤務。これについてはいかがなものであろうかと、ということで熊谷の現場ではずっと問題になっていまして、しかもそのときの責任者のひとはその直後に退職してしまっただけで、ということがありまして、会社がそのような報告を受けていない。こんな重大なことについてまったく報告を受けていないのはきわめて異様だなと、私なんかは思います。その問題につきまして、勤務の厳正についてということで、TTS労組の委員長が、会社側にちゃんと話をしたよと、熊谷の現場の人が言うとおりに、会社側に話をしたよと言ってきておられます。ここで何の話も聞いていないということであれば、委員長さんが虚偽の報告をしたのかなあと。あるいは別のところに何らかのうそがあるのかなと。私なんかは思ってしまうわけなんですけど、そんな話は一切来ていないんですか？

総務部長 この事柄につきましては、前回は話しましたように、聞いていないという話でありますし。事柄的には他労組との関係になりますので、この場で今回の話をするのは、別かなと。前段の部分ですね。熊谷の清掃の関係でございますけども、前回の交渉以降どうということがあったんですかと聞きました。いま木村さんがおっしゃられるような話ですよ。でなにが原因かということになると、閉店時間が4月から変わったと。4月から変わってから最初の特別清掃だったということでもあります。その特別清掃の時間について、関係者に話がされていなかった。ということが事実です。で、電話をもらった副所長が、勤務が終わり、家に帰っているにもかかわらず、飛んできて、仕事をしました。ということでもあります。で、この件でありますけれど、酒を飲んでいて、飲んでいない。というところをとらまえられて話をされていると思いますけれど、

会社してみれば、責任ある人が連絡をもらい、家に帰ったにもかかわらず、すぐに飛んできて対応した。こんなすばらしいことはない。と思っています。勤務時間中の酒気帯び勤務とは、まったく話が違います。朝出てくるのに、酒を飲んで出てきて、勤務をするのと、今回のこの話というのは、異常が発生しているなかであって、電話をもらい。電話の指示ではなくて、自分がその現場に行って、業務にたずさわったと。いうことであって、この事柄についてはですね。会社としましては、副所長として責任を全うしたなと思います。

木村 いま総務部長さんの話を伺って、決していったん帰宅した人間が責任感にかられて、もういちど飲酒してようがなにしようが、とにかく現場に駆けつけて清掃を執り行ったという美談では済まされないような気がするんですけど。

総務部長 なぜです？ 美談とは言っていないです。

漆原 いやいやすばらしいことだって言いましたよ。すばらしいことじゃないと思いますよ。

総務部長 責任感がありすばらしいなといました。なんで済まされないんですか？

漆原 現場の作業に行った人たちが連絡して、はじめて自分が連絡していなかったかもしれないとあわてていったわけでしょ。そこまでいくのに、副所長さんの自宅はどこにあって、どういう交通手段でいったんですか？

総務部長 なんでそういう細かいところまで必要なんですか（笑いながら）。

漆原 場合によっては飲酒運転の可能性もあるでしょ。ないですか？

総務部長 だってそれは飲酒運転しようがしまいが、あったとしても別のことです。

漆原 いやいや。それをすばらしい事だといったらまずいでしょ。

総務部長 休んでいるところに電話が来てですよ。出て行くななんて事はなかなかできないですよ。

木村 それは自分のやっていることの尻拭いでしょ。

総務部長 え？

木村 尻拭いでしょ。

総務部長 だったら木村さんだったらどうしますか？

木村 私は酒を飲んでいたら行きませんよ。

総務部長 行かない。じゃあどういう風にしますか？ 電話もらった対応は。

木村 私は副所長でも管理者でもなんでもない。

総務部長 酒飲んでたら行かないと。

木村 私なら怖くて行きません。

総務部長 行かないね。じゃあその作業指示はどうしますか？

漆原 自分らは作業を指示する立場にないですから、現場に行く必要はないですし、もし作業を指示する立場にあったならば、相手方と、作業にいった人たちに謝罪して、後日にまた打ち合わせをするしかないでしょう。違いますか？

総務部長 それは後日はいいんだよ。その場はどうするんだ？（急に言葉遣いが乱暴になる）

漆原 その場はもう帰ってもらうしかないでしょ。だって連絡が行ってなくて、清掃に行ってるんですよ。

総務部長 うん。

漆原 お客様のほうは清掃に来るとは思ってないでしょ。思ってるんですか？ 連絡が来てないのに。

総務部長 いやそこが、連絡をしていたしていないというあいまいな部分ですよ。

漆原 だから。。。連絡は誰にしたんですか？

総務部長 お店の担当者だよ。

漆原 お店の担当者だけじゃなくて、現場に作業に行く人にも連絡していないでしょ。

総務部長 作業員には連絡があいまいだったということですよ。それは言ったじゃん。

漆原 それは、すべて作業をする指示者のミスでしょ。

総務部長 まあ言ってなかったら、指示する側のミスだね。

漆原 だったら作業指示者が謝罪するしかないじゃん。

総務部長 謝罪とかなんとかじゃなくて。

漆原 じゃあお客さん、クライアントに対してはどうするんですか？

総務部長 クライアントに対しては当然、それは謝罪つつうか、申し訳なかったというしかない。

漆原 謝罪でしょ。

総務部長 うん。だっていまここで議論になっているのはその話じゃないじゃん（ハハハハハハ）

漆原 あなたがどうしますかって聞かれたんですよ。

総務部長 うん。

漆原 だから謝罪でしょって、言っているわけですよ。

総務部長 あーあー。うん。だから。謝罪。わかりました。で謝罪ですよ。ね。（ふざけ切った態度！）

漆原 それで酒気を帯びて行っても、作業をまっとうしたんだから素晴らしいことだって、判断したんですよ。

総務部長 そうです。

漆原 それは緊急時だから、お酒を飲んでいても行ったことは素晴らしいことだというふうに総務部長の話ではそうにしか聞こえない。

総務部長 うん。そうですよ。

漆原 それが本当に素晴らしいことなのかということなんですよ。

総務部長 **異常時ですよ。異常時。**

漆原 異常時であろうがなんであろうが、異常時であれば酒気帯びでもなんでも構わないということですか？

総務部長 またあ。

漆原 だから素晴らしいことだって言っているということはそういうことですよ。

総務部長 だからいまはこういう世の中ですから、当然お客様のまえに出る場面もあるとすれば、それはだめだと思えますよ（外に見えなければいいのか？）。しかしながらバックヤードの清掃だとか、いう面の中で、責任感をもって今回の場合はやったというふうに思ってますので、それはすばらしいことだとおっしゃってます。

漆原 先ほども木村さんが言ってましたけど、責任感をもってということよりも、自分のミスを大きくしないための尻拭いをしただけでしょ。

総務部長 **まあ我々は責任感でいうんです。**

漆原 責任感ね。だから、先ほども言いましたけど、そこまでいくのに、その人はどういう責任感のもとに、交通手段はなにを選んで行ったのか、そこまで把握してますか？ すばらしい出来事なんだから。

総務部長 タクシーで行こうが、電車で行こうが、自転車で行こうが、そこに行って仕事をしたと聞いていますよ。

漆原 だからどうやって行ったんですか？

総務部長 何で行ったかは関係ないんじゃないんですか。

漆原 すばらしいって、判断しているというんだったら、それは酒気帯び運転はしていないということですね。

総務部長 酒気帯びはしてないですよ。それは。

漆原 はい。わかりました。それはすばらしい行動をとったと判断したわけですね。

総務部長 はい。

漆原 作業のミスと、酒気帯び運転はしていないと判断しているわけですから。コンプライアンスの問題はそこには介入しないという判断なわけですよ。

総務部長 うん。そうですよね。

漆原 副所長さんに連絡が行ったのは22時30分以降ですよ。早くても。

総務部長 沈黙。だからそんな細かいことをここで議論してどうするんですか。

漆原 酒気帯び運転はしていないですよということを確認したいんですよ。

総務部長 だから酒気帯び運転はしていないって言っているじゃないですか。お酒は飲んでたと聞きましたよ。

木村 酒気帯び運転はしていないと。

総務部長 そこは確認していません。それはしないでしょ。だって。

漆原 確認はしていないと。

総務部長 だっていまこうやって、いろいろコンプライアンス。コンプライアンスと言っている中で、お酒を飲んでいて、いくら呼び出しがあったからと言って、酒気帯びで車を運転するということはないと思いますよ。

木村 最初からやむを得ないことだったというべきですよ。素晴らしくはない。

総務部長 だって異常時というのはいつどういうことが起きるかわからないわけですよ。まったく同じことが繰り返し起きることはありませんよ (!)。その時の判断ですよ。でその時の判断に対して、どういうふうにするかということは、その連絡をもらった人の個人の判断でやるという場面があるわけですよ。

木村 だから異常時だからこそ、原則が必要になるんじゃないですか？

総務部長 なにそれ？ 原則？

運輸事業部長 なんの原則？

漆原 異常時だから。普段と違うことをやっていいということじゃないでしょ。運転にしてもそうだし、異常時だから、なおさら普段より気を付けてやらなくちゃ二次災害の可能性がありますよね。運転に対しても。どうですか？

総務部長 なにが言いたいのか？

漆原 だから異常時だからこそ気をつけなければいけないことはありませんか？ということを知っているんですがどう思います。

運輸事業部長 なんについてよ？

漆原 なんにでもでしょ。異常時だからなんでも対応していいということじゃないでしょ。

木村 ちなみに、酒気帯びでポリッシャーをかけている可能性がありますけどね。だいじょうぶですか。

総務部長 まあ仕事をしたんだから、なにをしたのかわかりませんが、それはそういうこともあり得るでしょうね。車の運転なら違反になりますけど、ポリッシャーをかけた場合は何に違反するということは何もありませんですよ。

漆原 安全衛生法には関係ないの？ 酒気帯びしてポリッシャーをかけるのは、何の問題もないと。

総務部長 ここでこうやって議論していても進まないですよ。

漆原 そうですね。でも、酒気帯び運転しているかどうかということは確認していないということと、酒気帯びでポリッシャーをかけても問題はないという発言はいただきました。

総務部長 それは問題ないではないですよ。いつもではないですよ。みなさん取り方が変わるからね。今回の件についてですからね。

## ●ハラスメントについて

漆原 じゃあ3番に行きましょうか。ハラスメントの相談窓口は周知しているということですね。

総務部長 周知していますよ。コンプライアンスのガイドブックの中に書いてあるでしょ。何かあったら言ってきてくださいねということです。

漆原 言ってきてください。と言われて。はいじゃあ言いますよという人はなかなか少ないと思うんですよ。

窓口があっても。

総務部長 いままではそういった窓口とかもなくて。

漆原 前進したんですね。

総務部長 そういうものを作ってきたということですね。

漆原 窓口に実際に相談は過去1年ぐらいの間に何件ぐらいありましたか？

総務部長 内容は明らかにできない。

漆原 内容じゃなくて、件数だけ。

総務部長 だから件数も明らかにできない。コンプライアンスを知っているのに、それを明らかにしろっていうのはおかしいんじゃないですか？

漆原 じゃああったかないかも言えない。ね。実態調査もしていないということですね。

総務部長 (沈黙)。

漆原 実態調査をしたかしてないかも言えないということですか？

総務部長 実態調査してませんよ。

漆原 実態調査もしていないということは大変なことですよ。ということは、実態調査をしていないということですから、当然2番、3番も分からないということですよ。

総務部長 いやいや。分からないからね。何があるかね。規則だけでいけるものなのかというのがあるからね。コンプライアンスだとか、ハラスメントだとか、規則にもなってないけども、相談窓口はここにありますから、相談してくださいねだとか、そういうことがありますよねと。そういったところです。

## ●賃金問題

漆原 賃金引き上げについては、現行通りという回答です。前回運輸事業部長さんが、パートの賃金を上げるのも大変なんだとおっしゃいました。で870円なり、群馬県の場合835円ですか。そういうパートの賃金で納得して応募しているから、いいんだと言う風な回答が、前回、前々回の団体交渉の中でも、いわれている訳なんですけど、そういったなかで、他の組合との関係だからいわないということですけども、TTS労組との間では、社員の昇給は2000円引き上げるという回答がありました。5円のパート労働者の賃金も上げられない。だけど社員は2000円定期昇給できますよということですね。率直にお伺いします。みなさん社員ですよ。

総務部長 社員ですよ。

漆原 では、2000円の定期昇給というのは、どの範囲ですか？ 社員。契約社員。パートは時給だから関係ないということだと思いますけど。みなさん。失礼ですがおいくらぐらいいただいていますか？賃金は。

総務部長 関係ないでしょ。(大動揺)。

漆原 いえないんですね。どれぐらいもらっているかは。

運輸事業部長 そりゃあ言わないでしょ。

漆原 言わないじゃなくて、言えないということですよ。

総務部長 言えないじゃなくて言う必要はないでしょ。

運輸事業部長 言わないですよ普通。

漆原 だから。パートの人たちの賃金は5円も上げられないけど、自分たちの賃金はどれぐらいもらっているのかは、言えないよ。言わないよということですよ。パートの人たちはその賃金で納得してきているんだから、それでいいですよと言って、5円の賃上げもできませんと言っているわけですよ。で、あなたたちの賃金も定期昇給ですから、2000円上がっているわけですよ。

総務部長 それでどうぞ。別に我々のことが上がるとかあがってないとかないですけど。

漆原 ああそうですか。はっきり言って、今のT T Sの現場の労働者の賃金は安すぎます。みなさんがあまりにも高給取りなんで言いたくないんでしょうが。契約社員で、14万、15万。社員でも15万。そういった基本給で現場ではみんな働いているわけなんです。パートの人たちは5円の賃金も上げてもらえずに、日夜J R東日本グループの一員だといわれながら、清掃をし、そして870円のパート労働者の賃金で籠原の場合は働いています。熊谷事業所でも働いています。870円の賃金は経営判断であるから、賃上げは明らかにする必要はないと言われてはいるわけですけど、これで要員問題とも絡んでいるんですけど、皆さん納得していないから、今年になって、何人ぐらい、籠原で辞めているか把握されていますか？

総務部長 細かいところまで把握していないですね。

漆原 で要員は足りているわけですね？

総務部長 足りています。

漆原 籠原でことし、10人ぐらい辞めているんですけど、それでも足りているんですよ。

運輸事業部長 足りていますよ。

漆原 足りていないから、みな休日出勤しているんですよ。エルダー労働者のなかには、日勤だと清掃が盛り込まれます。ところが、日勤はその日によってあたりなかつたりします。その人たちも清掃の人数に、含まれるのか、含まれないのか、会社としては、籠原の事業所では、エルダー外勤（構内運転士）も清掃の中に組み込まないと仕事が回らないという状況で、人が足りないわけですよ。高崎事業所、新前橋事業所では、エルダー外勤は籠原と違って清掃する必要がないんですよ。籠原よりは人がまだいるのかもしれませんが。籠原の場合には、人が足りなくて、そういう状況になっているわけです。しかし、実際問題は、日勤があつたりなかつたりだから、要員のなかにふくめても、清掃が間に合わないわけ。そうすると清掃の労働者は、休日勤務を強いられる。そのなかでまた、この給料ではやっていけないと思う人が出てきて、キツイ仕事の中で、さらに今月また辞めるという人が出てきています。そういう職場の実態はご存じなんでしょうか？

木村 籠原事業所で何人辞めたのかと言うことが、「細かいところまでは分からない」とおっしゃる方々ですから。これは熊谷の5月のシフトなんですよ。5月終わった時点の勤務の実態です。このピンクで色をつけたところは休日出勤です。これは平日の勤務と入れ替えたとか、そういうのは省いています。純粹に休日出勤したところ。これがピンクです。ものすごく多くないですか？ 率直な感想をお伺いしますけど。

総務部長 ……

木村 で、新入社員の、歩留まりというのか、定着率が、この2～3ヶ月でようやく新入社員が定着してくれて、仕事を一生懸命してくれています。それまでは半年間ぐらい採用して仕事を始めても2～3日で自分には合いませんと辞めて言っちゃうと。まあ清掃労働ですから、キツイ、汚い、いわゆる3K労働は間違いないですから、労働条件をよくするしかないと思うんですよ。賃金面だとか。そういう工夫が、まるでみられない。で、おまけに、時給870円になったのがいつからか知らない。経営判断であるから明らかにする必要はないというそういうレベルの問題ではないと思うんですよ。自分達がいかに労働者を確保し、この会社の中で、清掃なら清掃のプロを育成する。そういった姿勢がみじんも感じられない。で、辞めていく人は次々と辞めていく。体壊す人はつぎつぎ体をこわす。残った人にはさっき見ていただいたように休日出勤の嵐です。抜本的に考え方を変えなければいけない時期に来ているんじゃないですか？

総務部長 ……

木村 現場の働く者としてはそう思うんですけど。

漆原 社員の定着率を上げるという努力をしているんですか？ きたものは受け入れるけれど、去る者は追わずで、それぞれの事業所でどれぐらいの人が来て、どれぐらいの人が辞めているということは、把握していないという状況じゃなくて、いかに定着してもらうか、ということを考えた方がいいんじゃないでしょうか？ 待遇を改善して、定着してもらうという努力をしなければ、この先、T T Sで一生懸命清掃労働しようとする人が集まるんでしょうか？

総務部長 ……

漆原 はっきり言って、籠原のエルダーの人も清掃に組み込まれることをみなさんいやがっています。なんとか清掃から逃れたいなって、意見を持っている人がいっぱいいます。そういう人たちに、清掃をしてもらう。あるいはそういう人たちを穴埋めに使わなければならないほど、人が足りない訳ですよ。プロパーの清掃の労働者をいかに確保し、定着してもらうか、そういうことは考えてないでしょ。時給870円で、870円になったのはいつか分からない。だけど本人が納得してきているからいいんだ。5円の賃上げだって出来ないんだ。そーいい放っていたら誰も喜んで来る人はいないでしょ。ご意見をお聞かせください。

総務部長 えーとですね。なかなか定着しないっていうところは、まあ会社も感じています。なぜ定着しないのかっていうことですよ。昔と違って、いまはいろんな働き口がある。希望してきたけれど、思ったのと違った。となると次の転職場所へ。って言うことになる。というふうにも聞いています。そういったなかで、会社としてどうするか。ということになります。やはりせっかく応募してきてくれた、ということはあるわけですから、丁寧に、親切に、教える。漆原さんが言うように、決して楽な仕事ではないと思います。というなかで、やはり、この会社で仕事をしたい。人間関係もいいと。いうふうにおもっていただけるように、入ってきた人たちには、丁寧に、親切に、まずは仕事を教えてくださいと。いうふうにはしています。ただ、このところ、定着率が大変悪いです。それも感じています。だからといって、募集をかけます。募集をかけてもなかなか集まりにくい状況にある。というのが実態です。そういったなかでは、やはり応募してきてくれた人をいかに定着させるかということが大事だと思います。

木村 で今のところはその丁寧に、親切に教える。ということですか？ それ以上は？

総務部長 それ以上？ なにがある？ そういうことをまずやって定着をさせてくれとやっています。

木村 いまのところそれだけですか？ たとえば3K労働といった場合に、労働条件、賃金が、まあ賃金に限ることはありませんが、これが結構いい賃金であれば、多少のことは我慢しても続けようという気にはなろうというものです。そう思いませんか？

総務部長 まあ賃金をまったくみせなく募集を出しているわけではありませんので、賃金をみて、業務内容もある程度広告等でみて、それで応募してきていると思っています。

漆原 だからその、応募してきているからそれでいいんだというのが、賃金の面ではそういう言い方ですよ。仕事も親切に丁寧に教えているんで、なぜ定着しないんだっていう、ことですよ。会社は。

総務部長 難しいですね。

漆原 だから、思ったのと違ったというのは、なにが思ったのと違ったのか？

運輸事業部長 それは個人差でしょう。

漆原 そういうのは個人差があるのか把握はしているのかどうかを聞いているんです。だから思ったのと違うから皆さんお辞めになっていきますといまお答えになったんですけど、どんな思ったのと違うのか、いろいろ調べれば、いろんな改善点が出てくるわけですよ。

総務部長 うん。

漆原 個人によって違うのは当然。だけどそれをいろいろ調べていけばどういう傾向なんだなというのが、出てくるんじゃないでしょうか？ 現に違うから、調べてもしょうがないということでしょうか。

総務部長 まあ傾向を調べたから、それを。

漆原 それをどういうふうに改善したらいいのかというのが。

総務部長 それはなかなかできないこともあるんです。徹夜っていうのがあるんです。徹夜っていうのはJR関係のやったことがある人には、なんということはないんです。ところがやったことがないひとが来ると、徹夜というのを若干、軽くというのが表現が正しいのかわかりませんが、そういうふうを考えていて、やってみたら体がきつかったとか、いうのは聞きますよね。まあなれば、大丈夫なんだろうけど。なれて大丈夫な人はいますよ。ただやはり面接なんかをしても、徹夜っていうのはどういのですか？って聞く人は多いですよ。

木村 熊谷事業所では、応募して採用になった人で、徹夜勤務は男性社員にのみあるんですけど、男性の新



入社員に対して、熊谷の所長は、まず徹夜をやらせて覚えさせて、それでやめていく人は仕方がないという趣旨のことを言っています。これまで熊谷で定着率が悪かった要因の一つなのかもしれないかもしれませんが、それについては本社は把握していますか？

総務部長 採用した人をどう使うかというのは所長の判断ですから、そこまでは把握していないですね。なにが問題なんですか？

木村 残らない人は残らなくていいというのは、自分のところで清掃のプロを育てるっていう感覚がかけているのではないかと、私は思います。

総務部長 所長批判？

木村 そう。

総務部長 所長批判ね。

木村 それについては私は所長にも面と向かって言いましたし。

総務部長 言った？ うん。なんつって行ってました？

木村 「今は非常時だから」と。さっきの総務部長さんと同じようなことを言っていました。「いまは非常時だからしょうがないんだ」と。

総務部長 ふーん。徹夜はきついからね熊谷はやっぱり。

木村 たとえば日勤の駅清掃。これを十分に身に着けてもらって。清掃の技術を身に着けてもらって、大抵のことがあっても一人で対処できるようになってから、徹夜勤務に入れてもいいんじゃないですかと言っても、「そうではないんだ」という回答でした。確かに応募してくる人も60代ですとか、けっこう徹夜勤務が厳しい方、体力的に厳しい人が少なくないですけど。いきなり徹夜勤務を入れて、それで振り落とすみたいな考え方は私はいかがかなと思っていますよ。

総務部長 まあやり方考え方なんですけどね。そこはね。まあ徹夜が我慢できれば、一人前になって、どんな仕事もできるということもありますしね。仮に日勤から入れたときに、今度は徹夜勤務はやだと言った時にどうするんだということもありますしね。そこは事業所、事業所などでやりかたなどありますので、私は事業所のやり方でいいと思いますけどね。まあ定着するしないをとらまえば、定着するようにするのがいいとは思いますが。

漆原 思ったのと違うというのは、仕事のきつさと賃金の安さですよ。一番の問題は。

総務部長 賃金を言う人はいないっすよ。私は辞めて行く人がどういう理由で辞めて行くのか、必ず聞いておいてくださいというんです。でやっぱり、思った仕事とですよ。大方ですよ。お金が安いという人はほとんど聞かないですよ。

漆原 それは訊き方の問題じゃないですか？

総務部長 フフフフ（笑う）。そんなことはないですよ。

漆原 自分達が聞くと、あのね。この仕事でこの賃金じゃ、生活がやっていけないから、他に仕事を見つめますということで辞めて行く人が多いですよ。

総務部長 どうなんですかねえ。

漆原 だから現場で実際に辞めた人に聞いてないでしょ。

総務部長 実際には無理でしょ。

漆原 でしょ。だから、それは伝わらないでしょ。だから、所長とか副所長に給料の問題で辞めると言える人は少ないと思いますよ。自分達に対しては、この仕事でこの給料じゃやっていけないから、他に仕事見つけましたとかね。見つけたから辞めますという人もいるし、これから見つけるからという人もいますからね。その辺を理解できないんですよ。管理者には。本社のみなさんには。みんな生活を抱え、家族を抱えて養っていきながら、時給870円のパートの人、あるいは基本給13万、14万で生活しなければいけない契約7級、6級のひと。みなさんのように高給取りばかりではないですからね。世の中。

総務部長 ……

木村 住宅手当を支給する考えはないという回答でしたが。理由は何でしょうか？ 必要ないと言い切る理由はなんでしょうか？

総務部長 まあ払うということになると、経費の問題になる。会社の体力の問題になりますので、経営判断として現状の中では支給する考えはないですね。まあだから、全部同じですね。時間あたりの賃金を上げるのがいいのか、手当をあげるのがいいのか。

漆原 これだと、手当も上げない、賃金もあげないじゃないですか。どちらかじゃなくて。

運輸事業部長 経営判断です。

総務部長 そうやってあげられる状況じゃないということです。

鈴木 そういう状況の中正社員だけは、2000円あげるわけでしょ。その違いは何なんですか？

総務部長 だから、何をあげるのがいいかというところで、正社員は2000円あげるということです。

運輸事業部長 経営判断です。

漆原 何をあげたらいいか判断して正社員は2000円あげたと。何がよいか判断した結果、住宅手当、扶養手当はあげない。設置しない。でパート労働者の賃金は上げないという判断なんですね。

運輸事業部長 経営判断です。

漆原 経営判断で、正社員はあげるけど、そのほかはあげない。手当も新設しない。現行通りと言うことですね。

総務部長 そうです。

漆原 そこにはなんで、正社員を2000円あげるのがいいと考えられたのかが示されていないので。

運輸事業部長 いや示したじゃん。経営判断だって。

漆原 じゃあパート労働者や契約社員はどうでもいいやという観点ですよ。

運輸事業部長 そんなことっていない。

漆原 いやそういう経営判断なんですよそれは。

運輸事業部長 いろいろ判断した結果だ。どうでもいいなんてっていないよ。

漆原 結果としてそうなってるじゃないですか。

運輸事業部長 そうじゃない。

漆原 じゃあどうということですか？

運輸事業部長 だから経営判断だって。だから。

漆原 だから経営判断は、パート労働者と契約社員はあげなくてもいいです。正社員はあげますという経営判断をしたんですよ。

運輸事業部長 そうです。

漆原 だからそこにはパート労働者と契約社員はあげなくてもいいという結論があるわけでしょ。結果として。

運輸事業部長 そうですよ。どうでもいいなんてっていないよ。

漆原 じゃあどうということなんですか？

運輸事業部長 だから経営判断だってっているでしょ。

漆原 だからその経営判断が、こっちがあげてこっちはあげないといっているのが経営判断だってっているんだけど、それは結果としてそれでいいという結論なんですよそれは。

運輸事業部長 いいんだとはいわない。経営判断としてそういうふうになりましたと。

木村 まあどうでもいいという言葉に引っかかっているんだったら、どうでもいいじゃなくて、契約社員とパート社員はあげないという判断なんですね。

運輸事業部長 現状維持です。

漆原 4番の回答でも経営判断で明らかにする必要はないといわれているんですが、870円にいつなったか知らないというのも経営判断ですか？ これも。

総務部長 いつあげたかということをお場で申し上げるということではないということです。

漆原 いつ下げたかということなんですね。本当は。

総務部長 下げた？

木村 えーと。ベテランの契約社員の人に聞きましたら、大体 870 円になったのは 10 年くらい前じゃないかと聞きました。その前は、新入社員、パート社員ですけど、885 円の時給でやってたんだそうですね。で、そのときに社員の中から、昨日今日はいつてきて、仕事を教わる人と、仕事を教える人が、時給が同じというのをおかしいよねという現場の声が上がって、その結果、885 円を新入社員、は 870 円に下げたという経緯があったように私は聞いています。すごいことをするもんだなと思いましたが、そういう話は聞いたことないですか？

総務部長 聞いたことないです。

木村 記録にも残ってないですか？

総務部長 分かりません。

漆原 確かめるつもりはありますか？

総務部長 経営判断ですね。

木村 そういう経緯があって、正社員なり、契約社員なりを定年、定年と言っていいのか、卒業して、パートになる時に、その場合のパートは 885 円の時給になるんですよね。そういう経緯があったんだそうです。

漆原 経営判断でね。

鈴木 ひとつ聞いていいですか？ この 870 円は、全事業所、昔からいるひとパートの人は全部 870 円だというふうにとらえていいんですか？

総務部長 例外はありますね。

漆原 こちらの主張としては 870 円は安すぎるでしょというのが基本ですからね。こちらの主張としてはパートの労働者の時給は 1500 円で考えてくれと要求しているわけですから。870 円というのはどうも低いですよ。安倍さんでさえ時給 1000 円という言い方、同一労働同一賃金という言い方をしている時代ですからね。同じ業種で、会社は違いますが、パートの人を臨時社員という言い方をしている会社があるんですが、そこでの電車の清掃労働者の時給 1200 円という会社もありますから。まあそのへんは調べて参考にさせていただきたいんですが。

## ●移動中の車両のモップがけ問題

漆原 移動中の車両でのモップがけ作業は行わないように指導していると。実態として、そういう作業はなくなったと判断してよろしいんでしょうね。

運輸事業部長 指導していますのでそういうことはなくなったと思いますよ。

漆原 指導しているのでそういう作業はなくなったと。

運輸事業部長 まあ見かけたら注意してやってください。

漆原 見かけたら注意してくださいということですが、こちら側が注意することじゃないんですよ。会社が指導を徹底すればいいことですよ。

運輸事業部長 指導を徹底しますよ。

漆原 はい。じゃあ見かけないことを祈ります。じゃあ必要な要員は確保しているということですが、先ほどから言っているように必要な要員が確保されていないから、休日出勤が多々発生していますし、不確定要素の高いエルダー社員が、日勤に入って、清掃するという場面が出てくるわけですよね。

運輸事業部長 基本的にエルダーは清掃をやっていますからね。穴埋めじゃないです。

漆原 清掃要員として入っているのは籠原だけですよ。実態として。

運輸事業部長 そうかもしれないけど、現場での判断ですよ。エルダーは要員に入ってますよ。

漆原 だから、それは要員に入っているけど、日勤が発生するか発生しないかは勤務の実態によって変わってくる訳でしょ。

運輸事業部長 違いますよ。

漆原 だからそれをあらかじめ清掃要員として計算できないでしょと言っているんです。

運輸事業部長 なんで？

漆原 なんでって、最初から日勤が毎日入ってるんですか？

運輸事業部長 ん？

漆原 毎日日勤が入っていますか？

運輸事業部長 入ってないです。

漆原 入ってないでしょ。じゃあどうやってその人たちを清掃に振り分けるんですか？

運輸事業部長 臨時作業があるでしょ。

漆原 臨時作業で何をやるんですか？

運輸事業部長 それは現場の判断ですなあ。

漆原 だから臨時作業というのは。。。現場の実態を知らないですね。臨時作業なんてないですよ。ね。エルダー外勤の場合日勤は臨時作業ありますか？

運輸事業部長 ないのかもしれないけど。。。。

漆原 現場の実態も知らないのに言わないでくださいよ。現場の実態を調べてください。

運輸事業部長 清掃には入ったことはありますよ。エルダーになって。

漆原 だから、それを、入ってもらいますよじゃないんです。それをあらかじめ、交番で組み込めますか？ってきているの。組み込めないから人が足りないでしょって言っているんですよ。

運輸事業部長 使い方が・・・。

漆原 あくまでも要員は確保しているという判断ですからね。職場の実態をもう一回、現場の実態を把握した方がいいですよ。

### ●高齢者の労働条件の一方的不利益変更について

漆原 高齢者の今後の雇用の考え方について、文章が出ていますが、会社の考え方を説明したものであるとなっていますが、説明したものなのか、説明したということなのであれば、まだ実施していないのかどうか。そのへんを明らかにしていただきたいなと思います。

総務部長 うん？ 会社の考え方を説明したもの。字の如くですよ。

漆原 説明しただけですか？

総務部長 実施はしていますよ。

漆原 実施というふうに書いていただければ。これは本当にね、会社が一方的にやると言うことは、大きな問題を含んでいるんですよ。労働契約法の問題に絡んできますから。

総務部長 どういうふうに？ はい。どうぞ。

漆原 事前に、説明がなく、こうしますという内容な訳ですよ。説明ではなく、実施しますという通達ですよこれはね。

総務部長 考え方を説明した。って書いてありますよね。考え方を説明した。

漆原 だから、考え方を説明しただけじゃなくて、内容的には、説明じゃなくて、実施しますよっていう、通告でしょ。

総務部長 説明です。

漆原 これだけの不利益変更になるわけですよ。契約社員1級や2級の社員が、65歳以降も雇用する場合は2級とする。これは説明じゃなくて、通告でしょ。

総務部長 いやいや。これまでもそういう取り扱いもあったわけですが、その取り扱いを統一化するために考え方を説明したということです。

漆原 考え方を説明した。

木村 これまでの会社の施策をまとめるためだとおっしゃいましたね。

総務部長 これまでもやってきたことから、整理をし、考え方を、説明したということです。

木村 この今後の高齢者の雇用についてという文章の大きく1, 2, 3とあって、3実施時期については、「この考え方は平成28年4月の契約公開時から適用する。以上」。これは、考え方の説明じゃなくて、実施の予告ですよ。

総務部長 (笑って) いやいや考え方の説明ですよ。

運輸事業部長 今までやってきたことを整理して説明した。だから交渉ではない。

木村 つい最近の裁判所の判決なんですけど、定年後の再雇用された労働者について、勤務実態がほとんど変わらないのに、労働条件を大きく下げるのは、違法であるという判決が出たのはもちろんご存じですよ。まだ地裁の段階で最高裁で確定はしていませんけど。

運輸事業部長 それで？ いつの判決ですか？

漆原 そういう判決はご存じですよ。

運輸事業部長 いや。よく知りません。

漆原 興味ないんですか？

運輸事業部長 ありません。これとどう関係するんですか？ この問題と。

漆原 これはエルダーの問題になってきますけれど、エルダーだけじゃなくて、そういうものをご存じかどうか一応確認をしてから。興味ないというお話ですので、まあしょうがないですね。

木村 総務部長は興味ありますでしょ。

総務部長 (笑いながら) 興味があるとかないとかの問題じゃないでしょ。

漆原 興味の問題じゃなくてそういう判決があったのは知っていますよね。

総務部長 知ってますよ。

漆原 運輸事業部長さんは興味ないって言っているけど。

木村 興味ない人は仕方がない。

漆原 そうですね。これだと今後のエルダーの関係と、65歳から68歳までの人、で68歳からのパートの人は、契約7級またはパートにするということですね。これだけ労働条件の切り下げというのは、説明だけじゃ不十分だと思うんですよ。

総務部長 切り下げじゃないんですよ。いままでやってきたことを整理して。考え方を説明したとくり返し話してますよね。

漆原 切り下げじゃないと。

総務部長 ええ。

漆原 ではいつ頃からそうなったんですか？

総務部長 いままでずっと。この間そうやってます。

漆原 今までずっとって？

総務部長 今やっているということです。じゃあ。

漆原 4月からやっていることじゃないと。

総務部長 いまそういう取り扱いをしていますけれど、それを今回整理をさせていただいたということです。

漆原 じゃあ3級から7級の社員65歳以降の採用、雇用する場合には、65歳到達点の級で雇用し、65歳到達後は昇級は行わないと言うことはこれも今までやっていたことですね。

総務部長 だから、整理をして、考え方を説明したということです。

漆原 だからこれまでもやっていたということですね。

総務部長 ばらばらであったものを整理をしてということです。整理というのは。

木村 ばらばらであったとおっしゃいましたが、たとえばどの点について事業所ごとに扱いが違ったんですか？

総務部長 整理をして、今後こういうふうになりますという考え方を示させていただいたんですが、それが説明です。

漆原 今後こういうふうには？ ですか？

総務部長 整理したんです。

漆原 だから今後からこういうふうにやると言うことなんですよ。先ほどの言い方では。

総務部長 なんですか？

漆原 「いままでもこうだったけど、それを整理して説明しました」という言い方と、「いままであったものを整理して、今後しますよ」という。

総務部長 整理しただけだから同じでしょ。

運輸事業部長 同じですよ。整理しただけ。

漆原 だから、今後というのと今までとというのがダブっちゃってるので、どっちなのか、はっきりしないんですよ。

運輸事業部長 なにがはっきりしないの？

漆原 組合側としては、これは労働条件の一時的な不利益変更だと考えています。会社は今までやってきたことを整理して、説明しただけだということで、他の組合でもいろいろ問題になっているんでしょうけど、他の組合で問題になっていることを会社とどういうふうに話しをしたのかは。分かりませんが、私たちはこれはとっっても労働者にとっては不利益な内容だと思いますので、もう一度考え直していただけないでしょうかという内容で、文章の内容は労働者にとってあまりにも不利益なので、撤回されたいと申し入れをしたわけです。会社としては今までやってきたことを整理して説明しただけだから、撤回する考えはないということですから、これは全面对立で、次に進みたいと思います。

## ●安全問題について

漆原 8番です。まあ、籠原の火災の問題、安全問題について、T T Sは、J Rに対して申し入れる立場にないという説明でしたが、従業員と乗客が、場合によっては命を落とすかもしれないような、危険な状況だったわけですよね。それにたいして申し入れる立場にないじゃなくて、安全対策の問題で、なにか一言、T T Sとしては、J Rにもうちょっと安全を確保するために何かやってくれという一言がほしいんじゃないかということで申し入れたんですが。安全安定輸送の確保のために努力していくということですが、それには、現場の労働者の安全が確保されなければ、安全・安定輸送は確保できないわけであって、構内の入れ替え作業にしても、清掃作業にしても、電気の火花が飛んでくるような場所で、作業するということは命に関わるような問題も含んでいるわけですから、なぜそういう事態になったのか、もうちょっと原因究明をしてほしいみたいな申し入れは出来ないんでしょうか？

総務部長 ここにあるように。お客様、社員の安全を守ることは重要であるということが大前提にあるということでありまして。それはJ Rグループ。ということの中では、J Rさんは親会社でもありますから、それは重々承知していると思いますし。われわれもそれに従って業務を行っているわけでもありますから、その辺のところはお互いに認識しているという理解であります。

漆原 お互いに認識しているでしょうから、なおさら、一言あってしかるべきじゃないのかなって思うんですよ。輸送業の最大の使命は安全なわけですから、そのためには安全な環境でなければ、安全な作業は出来ないわけで、乗客社員の安全を確保するためにも、なぜああいう事故が起こったのか、二度と再発させないためにはどうしたらいいのかという立場で、原因究明をふくめてなぜああいうことが起こったんですかと

いう質問なり、申し入れをしてもいいんじゃないですかという立場なんですけど、どうなんですか？

総務部長 われわれがする立場にない。

漆原 そうじゃないと思うんですよ。実際に働いている。

総務部長 分かってますよそれは。

漆原 なおさら一言ほしいんじゃないですか。

総務部長 一言ほしがってはいないと思いますけどね（笑）。それは分かっていると思いますよ。われわれ以上に。

漆原 先日もね、T T SがJ R本社から表彰されたそうですけれど、それは業務の異常時対応に対しての協力に対して、感謝の表彰だと伺っていますけど、それだけじゃなくて、実際にあそこでもし乗客、作業員、だれか一人でもけがをしていたらそんなものではすまない訳ですよ。だから原因は何だったのかっていうことをふくめて、早急に原因究明を明らかにしてくださいと申し入れをしてもいいんじゃないですかということですよ。

総務部長 まあ何度言ってもくり返しになっちゃうし、いま漆原さんが言われたようにね、籠原の今回の取り組みに対してああやってJ R本社が表彰してくれるわけですよ。ということからすればわれわれの会社の細かいところまで、しっかり見てくれているということですよ。ということになれば、われわれが改めてそういう事柄を本体の法に伝えるとか申し入れるとかそういう問題ではないというふうに思います。

漆原 J RとT T Sの関係って、J Rが100%株を持っている子会社ということになっていますけれど、上から言われたことをやるんだ。J Rから言われたことをやるんだって言うふうに、構内業務の外注化のなかでも言われていますけれど、言われたことをやるだけじゃなくて、下からも言っていることもあるんじゃないですかってことですよ。

総務部長 だから言うべきものと、言わなくていいことがあるわけですよ。

漆原 安全のためには原因をはやく究明してくださいと言うことも言えないって言うことですね。申し入れる立場にないと言うことですね。

総務部長 分かってますよそれはもう。

木村 まあJ Rさんは本当に安全問題に取り組んでくれるのならそれでいいんですけど、こないだまた事故がありましたね。川崎おこったのと同じようなことが。ですから、安全については、注意を喚起出来る機会があるのならば、それを逃すべきではないと。私は思います。経営判断ではそうは思わないとおっしゃるかもしれませんが。安全は全員で追及すべき。

漆原 労働組合の立場としては一人の命も無駄には出来ないというのがぜんていなんです。会社だって同じだと思いますよ。会社がいえないんだったら、労働組合が言うしかないでしょ。だったら、私たちはそういう立場でこれからも安全問題をふくめてT T Sだけでなく、J Rにもものを申して行かなくちゃいけないのかなと考えますけどね。会社がものを言う立場にないという立場にある以上は。そういうことですね。

## ●書記の団交の参加について

では9番の問題ですが、1、2通じて労使双方の代表で協議して決めるということになっています。労使双方の代表で決めるということですので、私たちはあくまでも組合の書記の参加を求めます。そういう立場です。

総務部長 会社はですね。みなさんというのは、当社の社員であるみなさんと団体交渉を行う。という考えであります。

漆原 このかんずっとこちら側は主張してきましたけれど、私たちの組合は組合の書記も組合員です。組合員登録している組合書記が団体交渉に参加できないのは私たちの組合組織運営としては、認められません。組合員である組合書記も、組合の団交に参加するのは当然であるという立場で、前回は申し入れましたが、

第3者機関を通じまして、これから、問題を取り組んでいこうと思いますので、そのへんは通告と言うことになりますね。こちらの意見をお伝えしておきます。