



申5号 「現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する 説明申し入れ(その2) 団体交渉を行う! その③

5. グループ会社と連携する際に、偽装請負にならないための社員教育について明らかにすること。

組合 様々なケースが考えられるが、偽装請負にならないための教育は考えているのか。

委託駅で社員の突発等が発生した場合、本体が対応することはあるのか。

会社 偽装請負にならないための教育は行っていく。

ない。委託した駅については運営そのものを受託先で賄うものである。

6. 労働条件・環境の維持・向上の観点から、統括センターおよび営業統括センターの設置基準を明らかにすること。

組合 全支社・全現業機関が対象なのか。

本社として各支社の規模感をどのように考えているのか。

何名規模、何キロ以内などの考えはないのか。

(営業)統括センターには無人駅が含まれるのか。

出勤のあり方についての考えはどうか。

出勤箇所が変わる場合、出勤にかかる時間が増えるということは労働条件低下ととれるのではないか。

会社 そうだ。

一律の基準で判断するものではない。社員数の規模、エリアの広さ、直営の数、業務内容など総合的に勘案して各支社で判断する。

何名なら OK などの考えはない。線区やエリアを勘案していくべきもの。生産性向上の観点も見て一つひとつ検討していくものとする。

社員がいなくても設備は管理しなければならないので、あり得る。

現地出退勤を想定している。通勤は最遠を基準としている。

エリアなので、通勤時間が長くなる場合と短くなる場合があるだろう。

本日、13 項目中 6 項目まで議論を終了しました。

スローガン

1. 鉄道の安全を支えてきた、各系統の技術・技能を継承できる職場をつくり出そう!
1. 労働条件・環境の維持・向上を目指し、健康・ゆとり・働きがいの持てる風通しの良い職場をつくり出そう!
1. 現場視点で施策の本質を見抜き、組織強化・拡大を実現し、仕事と職場と生活を守るたたかいに決起しよう!

スローガンのもと職場からたたかいをくり出していこう!