

出向先における制服の改善を求めて団体交渉を開催！ 労使で「社員の安全問題」との認識一致をはかる

私たち東日本ユニオン東北地本は、社員の出向先である「J R 東日本テクノサービス」の労働環境改善をめざし、2月27日に東北本部と団体交渉を開催しました。

申第1号「社員の出向先であるJ R 東日本テクサービスの労働環境改善に関する申し入れ」

1. 新制服導入過程における各職場の「新制服プロジェクト」の意見および新制服決定に至る根拠を明らかにすること。

【会社書面回答】グループ会社における労働条件は受託会社において決定することになる。

2. 夏季期間に適応した通気性、伸縮性のある生地の制服を貸与すること。

①半袖シャツを2着貸与すること。

②ズボンを2着貸与すること。

③メッシュ生地の帽子を貸与すること。

【会社書面回答】グループ会社における労働条件は受託会社において決定することになる。

【申第1号の団体交渉における議論】

組合側：本日の会社回答にあたり、グループ会社と協議したのか。

会社側：設備などのバックヤードの整理はこれまでも進めているが、被服に関して「J R 本体から何かできるか」という話ではない。製品や貸与枚数について言及はできない。

組合側：グループ会社に確認したのか。

会社側：プロジェクトの話は聞いている。

組合側：「各職場のプロジェクトで決定した」というが、夏場の労働環境にそぐわない。グループ会社のことであるが、東北本部としても実態を分かってもらいたい。今申第1号に関わる社員は清掃と検修の社員である。パンタグラフが下がっている留置車両は「室温35℃以上」「湿度55%以上」である。そのような中で、誰も夏冬兼用の制服を要望していない。

新制服導入以降の昨年7月27日には、気温38℃の中、下回り作業のプロパー社員が熱中症で救急搬送されるという事態が発生している。J R 東日本テクノサービス南営業所に確認したのか。

会社側：制服の導入についてはJ R 東日本テクノサービス本社に確認した。J R 本体が出向先の現場と直接やり取りとはならない。

組合側：これは安全問題である。事故や事象があったとき、JR本体とグループ会社でお互いに二度と発生させないために協議する。要望、提言はできるだろう。

会社側：要望が適切かは分からないが、伝えることはできる。対策をどうするのか。設備でいえば、パートナー会社に再発防止として指導するように要請することはある。ただ、制服は「モノ」が違う。

組合側：今回の申し入れは「デザイン」や「好み」の問題ではない。「熱中症を防ぐ」「労働災害を防ぐ」ことに焦点をあてている。熱中症が出てから「事後で対策することでもいいのか」という問題意識だ。事前に防ぐことが重要ではないのか。

会社側：本日の交渉を伝え、社員の声を聞いて改善する必要性は投げかけることはできる。

組合側：労働災害を「起こさない」「起こさせない」ということは、出向先会社との請負契約継続における協議事項ではないのか。具体的に労災、熱中症対策として協議を求める。

会社側：会社対会社で責任をもってやっていく。主張は受け止めた。

組合側：エルダー社員がここで働いている以上、東北本部には責任がある。

会社側：現行「社員の意識と違う方向」に行っていることは、JR東日本テクサービス本社に伝えていく。

組合側：「出向社員だけが良ければいい」のではなく、そこで働く社員が「良い」と思える環境をつくる必要がある。労働者の健康や安全の確保、快適な職場環境が「労働安全衛生法」の骨子であり、労使共通の課題であるからこそ、今日このように議論している。優秀な人材確保は賃金だけではなく「職場環境配慮義務の遵守」が重要である。

会社側：「できること」「できないこと」はあるが、今後も意見をいただきたい。

組合側：東日本ユニオンとして「JR労働者から熱中症を出すことだけは認められない」ことを主張する。

会社側：社員の安全問題だと受け止めた。JR東日本テクサービス本社には、本日の団体交渉内容を伝える。



**東日本ユニオンは
JR労働者が
「熱中症」を起こすことは
絶対に許しません！**