

外注化問題で支部学習会 開催

エリア本部執行委員 武笠氏来長

「グループ会社と一体となった業務体制のさらなる推進」の提案から2年が経ち、第2次解明交渉が終わりました。基本要素交渉に入りますが、骨子は①安全・安定輸送、②偽装請負をなくす、③出向先の労働条件向上です。要求では、仕業・駅派出・機動・構内信号をJR直轄で残す。塗装作業も直轄で残すなどの内容です。武笠氏にお話を聞きました。



田町車両センター新宿派出で351系や257系の検修をやっているの、親近感を持ってやってきました。「浦和電車区事件」当時、浦和電車区では分会長でした。

武笠氏の外注化の基本的な話

- ・ 2009年の10月に提案があり、1次解明、2次解明をやってきた。今回の提案は運転検査科が中心で、仕業、機動、駅派出、信号が出され、新系列車両の保全（ハイブリッド）と技管業務が残る。
- ・ 工場は構内入れ換え、パンタ、コンプレッサー、塗装が出される。工場においては残っているところと全部委託されているところがあり、今回は統一で出しアンバランス解消という。
- ・ 2年間延びたのは我々の運動の成果であると捉えてほしい。運動や闘い、他労組を巻き込んできた。準備はしているだろうが会社はいつから始まるかは明言していない。4月実施は難しいのではないかと。
- ・ 今回の提案は平成13年度の提案と同じ事を言っていて、再雇用についての受け皿というのが基本的にはコスト削減である。「駅あり」「設備」外注化でも「プロパー社員の育成をしながら導入をしていきたい」、と言ってきた。しかし3年間で育つような技術部門ではないと問題提起をしたが、「おいおいとやってもらいたい」という。
- ・ 偽装請負の実態が非常に多いのがネックになっていると思う。直外区分がはっきりしてない所が多い。請負会社の二次請負、三次請負の安全、品質管理がどうなのか。JRは書類審査のみで行うという。
- ・ ある作業を12人で行っていたところが、外注になって人数が減ったところもある。現行のままの人数で行わせることが重要
- ・ 業務量提案の中身をよく見てほしい。基本要素が一步でも前進するようにしたい

学習会での質問事項

今、旧車両をやっているが、211系が投入されVVVF車改造となり新系列となった時、戻るのが

武笠氏

投入計画のパンによるが、非効率的なところは委託をしないという方針だ。また、いったん委託したものは戻さないと。投入計画を早めに明らかにさせる。351系は651系入れ換えの後に取りかかると言われている。

緊急時の指揮・命令系統はどうなる。今は雪で遅れた場合、JRが直接指示をする場合がある

武笠氏

緊急時はどのような体勢がつかれるのか疑問だ。また、何が緊急時なのかあいまいだ。人身事故も緊急時ではないという事もある。外注会社の作業責任者を通じてお互いにやっていくという連絡体制のフローチャート図も示された。指揮・命令系統をきちんとさせる。

外注化される「塗装」とは塗装業務だけなのか

武笠氏

付随する作業すべてが委託をされる。塗装だけではない。

超勤や昼変が多くならないか

武笠氏

出向者とプロパーの人との違いが出てくる。本来は簡単には出来ない。問題があるようならあげてほしい。

今のエルダー制度や定年延長については会社はどう思っているのか

武笠氏

年金に合わせてエルダーの基本給が上がっていかないといけないわけで、交渉はしている。定年制延長は微妙である。政府の姿勢を見て後退発言に変わってきた。エルダー職場確保のために外注化やむなしというが、なければ残っていてもいいのではないか。技術継承や若手育成など名目は付けられるはず。アドバイザーもいる。出向は「原則出向」である。

新幹線はどうか

武笠氏

資材関係になる。拡大されるという話はあった。

プロパー社員の賃金は低い。外注化で交検から追い出される心配をする人がいる。

武笠氏

同一労働・同一賃金をどう求めていくのか。JR西ではパワハラでものを言えずやめていった人もいた。

JRの設備や工具を使わせていいのか

武笠氏

派遣法では共用できることもある。だめな場合もある。契約条項による。ここは灰色の部分である。

偽装請負がクリアできないので延びたと聞いたが、ここにきてクリアできたのか

武笠氏

偽装請負の見解が違ってきている。作業実態が本当にこうなっているのかと実態を調査し、必要なら労基署に質問にいったらどうか。

外注化ありきで話が進んでいるようだが、技術力や他のデメリットについて運動の方向は

武笠氏

安易な外注化は「ノー」という議論と根拠を作るために調査活動をしっかりやってほしい。



- ① 外注化されると休日の差はどうか
- ② 出向先の要求実現はどのようにやっていくのか
- ③ 「絶対イヤだ」は反映されるのか
- ④ 年配者にとっては出向に行きっぱなしとならないか
- ⑤ 今「仕業」だが、出向で違う業種、業務など出向先を選べるのか
- ⑥ 出向職場のどういう立場の人が責任者になるのか

武笠氏

- ① 労働条件は、年間の労働時間数はJRが最高で1870時間だが、委託会社は多いところで2000時間。だいたい3日～10日ぐらい休日数で違って来る。超過勤務やいろいろなルール違反などで労働条件が低下されて来る。生活賃金は多少は豊かになるが体はキツくなるのではないかと。JR並の時間・条件など労働時間向上の要求を出し続ける。
- ② 要求をまとめ支社に出していく。JRが委託しているんだから改善させるというルールは出来ている。
- ③ 本人同意が基本。JR内の他の検修部門へ行く選択もあるはず。
- ④ 出向協定は3年で個々の生活設計があり、本人同意が基本。しかし、終わったときにどこに戻るのか。専門職を生かす業務には付けられないというので他のパートに異動となる。
- ⑤ 行ってからは難しい。国労は「検修業務の人を他の職種に就けさせるな」という要求だ。例えば業務のない日勤があるが、その時清掃へ行ってくれなどの廻しの可能性はある。
- ⑥ 基本的にはそのパートの班長になる。委託先の管理部門の人にJRが発注し、そこから責任者に行く。