



申  
19  
号

### 「JR 水戸鉄道サービス株式会社で働く労働者の労働条件向上と 職場諸問題の解決に向けた申入れ」団体交渉開催！

1. MTS における「JR 東日本グループ高年齢求人・就職サービス」制度の募集人数・応募者数・採用者数を明らかにするとともに、安定した業務運営と高年齢者の雇用確保を図るために希望者を積極的に採用すること。また、本社および各事業所における要員体制をエルダー社員とプロパー社員に分けて示すこと。

(回答)「JR 東日本グループ高年齢者求人・求職情報サービス」による応募者については若干名おり、現在も継続して募集を募っているところである。また、本社および各事業所の詳細な要員体制については明らかにする考えはない。

#### (議論内容)

前提的に、高年齢者雇用安定法に基づく65歳以降の就業機会の確保については、たとえエルダー社員であっても、**MTSにも努力義務があることを確認**しました。また、この主旨と要員不足に対する要員確保の必要性から、現在、土浦事業所と勝田事業所の清掃スタッフを募集していることを確認しました。

しかし、このような前提的な認識を確認したにもかかわらず、土浦事業所での就業機会を求めたエルダー組合員が不採用となった理由については「述べられない」との回答が繰り返されました。また、会社の回答はあくまで「一般論」であること。MTSが労基署から受けた助言・指導の内容についても組合側から聞かない限り、明らかにすることはなかったことから、これらの姿勢は「不誠実」であることを通告しています。

労基署がMTSに行った助言・指導で確認した不採用の理由は、**①土浦事業所の夜間清掃は11名おり、要員は足りている** **②エルダーでの5年間の仕事ぶり**と**採用基準を総合的に判断した** という2点であり、MTSも最終的には認めました。ところが、土浦事業所では毎月10名以上の代替勤務が行われていることなどの要員実態を議論すると**「要員は確保しているが、実態としては厳しい」という認識**を示しました。また、仕事ぶりや採用基準に達していないことについては、**「欠勤もなく、仕事も問題なく従事していた」**ことの認識一致が図られたことから、不採用とした理由には根拠がないことを指摘しました。しかしながら、このようにMTSの根拠は破綻しているものの、不採用を正当化する姿勢は変わることはありませんでした。

一方で、総合的な判断を踏まえて「何か職場で混乱を起こしたのか」を問うたところ、MTSは「回答を控える」と回答するなど、あたかも混乱を引き起こしたかのような姿勢を貫きました。これは、**「職場でモノをいう労働者を区別・差別する姿勢そのものであり、このような判断で採用・不採用が決定されるとすれば問題**です。引き続き、MTSの要員実態を明らかにしながら、「セカンドキャリアスタッフ」を含めた65歳以降の就業機会の確保に向けた透明性ある議論をつくり出していきます。

2. JR 東日本会社から業務委託された「資材・倉庫関係業務」の一部を  
勝田車両センターに戻した経緯を明らかにすること。

(回答)取り巻く環境の変化により用品倉庫管理作業の受託継続について困難なことから、解消に向けて検討を要請しているところである。

#### (議論内容)

- ・一部委託していた業務については、JR 本体で行っている。
- ・今後、資材・倉庫業務については要員が足りないため業務を本体に戻すことを要請している。プロパー社員の育成を目指してきたが、昨今の情勢により要員の確保は厳しくなっている。
- ・今回戻したのは、産廃処理、新品の車両部品管理、棚卸業務など。
- ・仕様書としての契約はあるが、発注があれば業務としては出来る(行える)。
- ・今後の委託内容などの見直しについては未定。

**2項途中で中断、次回継続議論！**