

## 2009年度協約改訂交渉 第2回団交開催！ 〈会社回答〉

8月26日、本部は2009年度協約改訂交渉の第2回団体交渉を行いました。今回の団体交渉は、「申第9号」に対する会社の回答を受けました。回答は、全く誠意がないもので、職場で汗して働く社員の要求に応えるものではありませんでした。今後、本部は精力的に要求獲得に向けて団体交渉を積み重ねていきます。第3回団体交渉は9月2日、第4回団体交渉は9月9日に予定されています。

### I. 労使関係について

1. 基本協約は未だに未締結の状態が続いている。提案された制度に対して反対するのか、賛成するのかという問題は極めて労働組合の方針に関わる問題である。そして、その事と制度の導入に妥結するのか、しないのかは次元の違う問題であり、労働組合の判断に関わる事柄である。

如何なる制度であっても利点や欠点は存在し、その制度において労働組合が主体性の問題として欠点を指摘したり、主張を展開するのはこれまた当然のことであり、それを理由に基本協約の締結を拒否することは不当労働行為である。しかも「主任レポートを拒否している」とする会社の理由自体も現実的とは言えない。客観的事実からして、いたずらに締結を拒否しているとしか言えない。したがって、直ちに基本協約を締結すること。

#### 【回答】

協約については、労使で協議の場を設け双方が合意し締結するものであり、考え方についてはこれまでも説明した通りである。尚、今後も協約に基づき必要な協議は行っていく。

2. 加藤誠二さんに対して行った懲戒解雇処分については、刑事裁判、民事裁判とも現在係争中であり、「推定無罪」の大原則をも無視をする極めて不当な処分である。

したがって、直ちに懲戒解雇を撤回し、速やかに職場復帰させること。

#### 【回答】

本事案については、労働協約の規程に従って、苦情処理会議を開催して議論を尽くしており、この場では議論をしない。

3. 「リニア中央新幹線構想」については、7月31日の経営協議会で総論としての会社見解が明らかにされた。しかし、各論において何ら回答が示され

ていない。したがって「申第2号」に基づき速やかに協議を行うこと。

【回答】

経営協議会等の、関係については今後も労働協約の規程に則り、適切に対応していく。

4. 職場内における勤務時間外、休憩時間内の組合活動は『労働協約』において正当な組合活動として保証されている。しかし、静岡運輸区において『JR東海労ニュース』を組合掲示板に「貼るな」と不当な介入を行った。職場内での勤務時間外、休憩時間内のビラ配布への介入をはじめ、すべての介入は厳に止めること。

【回答】

会社は、職場内における正当な組合活動への介入など、労働協約に違反する行為は一切行っていない。

5. 掲示物の撤去については、長年係争しているが、すでに東京高等裁判所において不当労働行為が確定している。不要な争いを避けるため、労働協約違反と主張するのであれば理由を明らかにし、労使で協議すべきである。

したがって、『労働協約』第17条（掲示内容）の条文に、中央労働委員会命令に「附言」として記載されている「撤去について理由を明示し、組合に考慮の暇を与えること等、相当な手続き・手順を踏むこと」を明文化すること。

【回答】

掲示内容が協約に違反していると会社が判断した掲示物について、掲出を禁止するのは当然の措置であり、労使で協議するつもりはない。協約に違反する掲示物については、一方的に撤去するのではなく、貴側に撤去するよう指示し、貴側によって撤去されない場合は会社で撤去している。撤去した掲示物について返還要求があれば当然返還する。

6. 『労働協約』第39条（団体交渉事項）について、（1）賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、（2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項、（3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項、（4）労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項に加え、その他すべての労働条件とその運用に伴う労使協議は団体交渉事項とすること。特に、労働条件の変更が伴うダイヤ改正は団体交渉事項とすること。

【回答】

団体交渉は、労働条件及び労使関係の運営に関する一般的・集团的基準または、ルールの設定及び改定を目的として行うと共に、その運用や適用における個別の問題については、経営協議会、業務委員会、苦情処理会議等において取り扱うものとしている。これらについては、何ら変更する必要のないものと考えている。

7. 『申し入れ』に対しては、地方を含めてすべて団体交渉等を早急に開催し協議すること。

【回答】

業務委員会等の関係については、協約の定めに基づき適切に判断している。また、申し入れに対する回答を行う必要な調査等を行い、幹事が所用事項を決定し開催している。

8. 苦情申告の取り扱いについて、申告された苦情については、すべて苦情処理会議を開催すること。また、「口頭注意処分」に対する苦情申告も、『労働協約』第61条（苦情処理の範囲）に含めること。あわせて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

【回答】

苦情申告については、協約に基づき事前審議を経て取り扱いを指定しており、一方的に却下している訳ではない。「口頭注意」は就業規則に既定されている懲戒等には該当しないため、苦情処理会議の対象とならない。労働協約上、基本的に本人は、苦情処理会議に出席しないこととなっており、現状の取り扱いで問題はない。

9. 平和条項に基づき、労使間での紛争は企業内における自主的解決が望まれることは言うまでもない。しかし、最高裁判所による東京運転所における脱退懲遷の確定などに示されているように、組合への不当な介入は事実であり、今後一切の不当労働行為は行わないこと。また、JR東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令は直ちに履行すること。

【回答】

これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない。現在、第三者機関において、係争中の事件に関することは、この場での回答に馴染まないと考える。

10. 中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を早急に便宜供与すること。

【回答】

本部、新幹線地本については、場所の確保が困難である。三重地区については、場所の確保が困難であり、組合員数が極めて少ないことなどから組合事務所を便宜供与することは全く考えていない。

11. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して対応すること。

【回答】

会議室などの会社施設の一時利用については、協約に定められた手続きに基づき対応している。便宜供与に当たっては、業務上の必要性を勘案し、個別の実態にあわせ判断している。

## II. 労働条件について

### 1. 勤務関係について

(1) 会社は年休発給について「年間を通じて年休を取得できる要員を配置している」「年休の取得は17日を超えている」と見解を明らかにしているが、現実には年休取得が困難な状況が広がりつつある。一日に一人の発給も無い現業機関が多く存在している現実が示すように、臨時列車へ対応する要員不足をはじめ、研修センターへの入所、QCや業研、アドバイザーなどの出張による要員需給の圧迫がその原因である。

したがって、年間20日間の年休を取得させるために

①臨時列車に対応した適正要員を配置すること。

【回答】

業務遂行に必要な、人員は会社が責任配置しているところである。

②研修センターへの入所者、QC、業研、アドバイザー等での出張者を必要要員として要員化すること。

【回答】

業務遂行に必要な、人員は会社が確保している。教育訓練や養成に必要な人員も勘案した上で要員計画は策定している。

③失効する年休はすべてD単価で買い上げること。

【回答】

会社としては年休を確実に取得することが、最も大切であると考えている。当社には世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

④時季変更の考え方を明らかにすること。

【回答】

業務の正常な運営を妨げる場合には適切に時季変更権を行使している。

(2) 一方的な休日出勤が新幹線乗務員職場を中心に常態化している。会社は、一貫して「休日出勤解消のスタンスに変わりはない」と主張しているが、2009年度は「一人5泊程度」になる見込みとしている。

また、在来線運輸職場や車両所職場においても新幹線乗務員職場と同様な一方的休日出勤指定が行われはじめていることから、休日出勤解消のスタンスとは逆行する事態になっている。この事態に至った理由を明らかにし、休日出勤を解消するために必要な要員を配置すること。更に、いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。

【回答】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく、列車の設定については引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。休日勤務指定といの早期解消というスタンスには変わりはなく、要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでもなお、必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。尚、輸送量を長期的スパンで想定することは極めて困難であり、

今後の列車指定規模や乗務員養成数を正確に算出しえないため、現時点で見込みを示すことは困難である。

(3) 乗務員の勤務について下記の通り改善を図ること

①安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・入換時の時間を見直し、余裕をもった確認作業ができるようにすること。

【回答】

業務に必要な労働時間は措置している。

②新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が3時間以上発生するような行路作成は見直すこと。

【回答】

行路の列車ダイヤを前提に就業規則、乗務割交番作成規程等に基づいて合理的に作成する。

③新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路など宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時間を早めているが、その時間を労働時間とすること。

【回答】

業務に必要な労働時間は措置している。

④乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。

【回答】

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく食事時間や休養時間の確保との関連もあることから、拘束時間の制限を設けることは考えていない。

⑤乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画がたてられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。

【回答】

予備勤務者についてはその性質から休日予定日を公表する考えはない。

⑥訓練の待ち時間は一時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練は止めること。

【回答】

そのような考えはない。

(4) 車両所において休憩場所から業務箇所が離れているため、移動時間が休憩時間に食いこんでいる。休憩時間を完全確保するため、休憩時間前後の移動時間を労働時間とすること。また、更衣時間を労働時間とすること。

【回答】

休憩場所からの移動においては、業務に従事しておらず、労働時間として

扱う考えはない。平成12年3月9日三菱重工業長崎造船所事件における最高裁判決の主旨は理解しているが、極一部の企業を除き他企業では全く動きがない中で、当社における更衣時間の取り扱いは慎重に検討すべきであり、これを直ちに労働時間とする考えはない。

(5) 駅の勉強会・訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。

【回答】

勉強会・訓練会は、業務上必要なものであり、特に出勤制の職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることは今後もあり得る。

(6) 駅における車いす対応、遺失物対応等の業務に携わる社員を駅業務の正式な要員として配置すること。また、全駅「直轄」で行い、専任社員、泊勤務ができない社員、身体に障害を負った社員が働ける職場として活用すること。

【回答】

今後にも必要に応じ、関連会社等の能力の活用も視野に入れながら業務を運営していく考えである。また、人事異動については、業務上必要に基づき本人の適正、能力及び希望などを勘案して実施することが必要であり、貴側の主張するような観点のみで職場を判断することは適当でない。

(7) 「忌引休暇」の期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、また社員からの年休申請があった場合は、優先して年休を付与すること。

【回答】

忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他祭事のために要する日数を休暇として措置するものであり、申し出た日から連続して取得することが原則である。従って、分散付与を認めることは考えていない。尚、忌引休暇回数が1回の場合は、葬祭執行の当日に取得できることとしており、すでに一定程度の配慮を示している。葬儀等への列席を理由とする年休申し出に対しては、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて必要な配慮を行うことはあり得るが、常に優先して年休が付与できるとは限らない。

(8) 本人の希望を無視した転勤により発生している遠距離通勤を直ちに解消すること。

【回答】

人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき本人の適正、能力及び希望を勘案して実施している。

(9) 生理休暇は本人の申請する日数とし、全て有給とすること。

【回答】

すでに生理休暇は、毎潮2日を超える必要な期間を取得できることとなっている。尚、全て有給とする考えはない。

## 2. 賃金関係について

(1) 割増賃金の1時間当たりの単価を下記に改訂すること。

- ①超勤手当 (B単価) を1時間当たり130/100から150/100とすること。
- ②夜勤手当 (C単価) を1時間当たり 40/100から 50/100とすること。
- ③祝日手当 (E単価) を1時間当たり 35/100から 50/100とすること。
- ④休日出勤 (D単価) を1時間当たり150/100から200/100とすること。
- ⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

### 【回答】

平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率D単価を150/100とするなど、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものである。現段階においては引き上げる必要はないと考える。平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直しに際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制に変更してきていることから、現段階において、これら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

(2) 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とし、標準乗数を4とすること。

### 【回答】

昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が低減するように設定すると共に、昇格資格年限Bに到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのである。これを変える考えはない。

(3) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

### 【回答】

旧家族手当は、トータル的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点もある。配偶者の家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置したものである。従って、配偶者の扶養手当を1万円に増額する考えはない。

(4) 原油等の値上げに伴い自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。

- ① 5 km未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 km以上10 km未満を 4,100円から 5,400円にすること。
- ③ 10 km以上15 km未満を 6,500円から 8,500円にすること。
- ④ 15 km以上20 km未満を 8,900円から11,600円にすること。
- ⑤ 20 km以上25 km未満を11,300円から14,500円にすること。
- ⑥ 25 km以上30 km未満を13,700円から17,900円にすること。
- ⑦ 30 km以上35 km未満を16,100円から21,000円にすること。

⑧35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円にすること。

⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円にすること。

【回答】

原油価格やガソリンの小売価格は日々変動するものである。価格の上下によって通勤手当を上下する考えはない。

(5) 発令された勤務地より他の勤務地で勤務をする場合は助勤手当を新設し、暦日につき1,000円を支給すること。

【回答】

会社は業務上必要がある場合は勤務箇所を離れて勤務することを命ずることがある。他の勤務地で勤務したことだけをもって手当を支給することは考えていない。

(6) 特殊勤務手当を下記に改訂すること

①乗務手当A～Fまでを一律1日につき300円増額すること。

②ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。

③運転手当A～Cまでを一律1日につき300円増額すること。

④検修手当を500円から1,000円とすること

⑤工務作業手当を700円から1,000円とすること

⑥営業手当A、Bを一律1日につき300円増額すること。

【回答】

平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度の見直しに際し、特殊勤務手当について、それぞれの業務の特殊性その他を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制に変更してきていることから、現段階において、これら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

(7) 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。

【回答】

その様な考えはない。

3. 運輸系統の社員運用が実施されて約4年が経過した。この運用については、余りにも本人の希望や意思を無視した施策のため、優秀な若手社員が退職するケースまで発展している。したがって下記のように見直すこと。

(1) 異動に際しては本人の希望を前提にし、強要は行わないこと。

【回答】

人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

(2) 駅への還流は運転士需給に踏まえた異動数とすること。

【回答】

運輸系統社員は全員が駅、車掌、運転士の業務に習熟しておくことが望ま



しいこと及び駅の中堅指導層確保の観点等から駅異動については、今後も着実に推進していく。

(3) 駅への還流により駅組合員が希望しない転勤は発生させないこと。

【回答】

人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

(4) 駅への異動者に特別加算を行うこと。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 異動期間を最長3年とし、乗務員への復職時期を予め明示すること。

【回答】

駅異動の期間については、要員需給等によって決まって来るため、一概に運用期間を示すことは難しいが、これまでも述べてきた通り、基本イメージで示した10年よりやや短いケースが大半であり、現段階では最低では5～6年になるものと想定している。

(6) 現在、駅へ還流されている組合員の元職場への復帰時期を明らかにすること。

【回答】

駅異動の期間については、要員需給等によって決まってくるため、一概に運用期間を示すことは難しいが、これまでも述べてきた通り、基本イメージで示した10年よりやや短いケースが大半であり、現段階では最低では5～6年になるものと想定している。

(7) 駅へ還流されている期間についても運転士としての運転適正検査等を継続すること。

【回答】

運転適正検査については、会社が必要に基づき適切に管理していく。

#### 4. 通勤関係について

(1) マイカー通勤において不可抗力により、出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

【回答】

社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、列車やバスのように運行時刻が明示されている公の交通機関で、事故等の不可抗力の原因により出勤に遅れた場合に限り、例外的な扱いとして有給の休暇である障害として取り扱っている。自家用自動車通勤による交通渋滞等はあらかじめ予測しておかなければならないことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害と認めることはできない。

(2) 本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること。

【回答】

通勤手当は通勤に要する費用の全てを会社が負担すべきものではなく、あくまでも社員が居住地から勤務箇所まで通勤するために最低限必要となる経費を月額で算定し支給する制度である。当社においては、最も経済的な経路及び方法により通勤した場合に、通常要する費用を基に算定した額を支給しているが、会社が認めた経路及び方法は必ずしも強要するものではなく、社員が自らの利便性や快適性のため、差額を自己負担する上で認定された経路及び方法によらず通勤することは差し支えない。ただしその場合、実際に使用している経路、方法の届け出は行うこと。

(3) 始業が早朝、就業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は異経路の交通費を実費で支給すること。

【回答】

業務上等のやむを得ない理由により、通常と異なる経路で通勤し、箇所長が認めた場合には原則として、当該出勤にかかる最も経済的な費用を支給することとしている。

## 5. 出向社員の労働条件について

(1) 出向先企業で発生している問題や労働条件に対する協議の場が設けられていない。出向先で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

【回答】

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を踏まえた上で、責任を持って設定するものである。

## 6. その他

(1) 「主任レポート」については、提出者の報告を尊重し内容の変更を強要しないこと。

【回答】

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事項ではなく、また止める考えもない。

(2) 報告の重要性については認識している。しかし、口頭での報告で済ませていたような事象まで時系列等報告書の作成が命じられている。更に、時系列等報告書を提出しないことを理由として処分まで発令している。これは、提出の強要を通じた労務管理の強化に他ならず、エスカレートすれば信頼関係は破壊され、ひいては安全を大きく阻害する要因になる。したがって、時系列等報告書の提出について強要は行わないこと。

【回答】

団体交渉の交渉事項ではないが、業務上必要がある場合に文書で報告を求めることは当然のことであり、今後も必要に応じ時系列等報告書等による報

告を求めることに変わりはない。

(3) SAS（睡眠時無呼吸症候群）について

- ①すべての検査費用は会社が負担し、勤務時間とすること。
- ②業務上必要な治療にかかる費用、器具は会社が負担すること。

【回答】

検査の費用については、会社が負担している。また、精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間、場所を会社で指定していることから、労働時間としている。健康管理については、個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は個人が負担することとしている。

(4) 旅客から社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する社員も女性社員の割合が増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。医療費、慰謝料、給与保障、警察から事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴などすべて会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

【回答】

第三者暴力での対応については、会社としては社員が被害を受けた場合、再発防止のためにも毅然とした態度で対応すべきと考えている。被害届や告訴の手続きについては、これまでも管理者がきちんとフォローする体制を構築しており、また、警察とも連携を強化してきている。

(5) 新幹線乗務員の夏制服の洗濯に要する期間を一週間以内に受取りができるように短縮すること。

【回答】

接客用夏服の洗濯については、各所属毎に契約を行い、実施することとしている。個別の議論はこの場でしない。

(6) 盛夏時のエコスタイルは、政府も奨励し社会的にも浸透してきている。しかし、新幹線乗務員や在来線優等列車の車掌はネクタイに上着まで着用しての接客となっており、上着およびネクタイの着用を省略できるようにすること。

【回答】

当社の制服に対しては、お客様に対して企業イメージの確立を付加すると共に、社員の連帯感と作業の安全性、効率性を高めることを目的として、洗練された快適なサービスを提供する当社に相応しい制服を定めており、社員のみならず、お客様からも好評を頂いている。従って、現行の制服を現時点で変更する考えはない。

(7) 新幹線及び在来線乗務員には、各季節に合わせて制服が貸与されているが使用時期外の制服は、会社が責任を持って保管すること。

【回答】

制服は個人に貸与していることから、個人で責任を持って管理されたい。

(8) 検修庫の暑さ対策を明らかにすること。また、水分補給のための飲み物を用意すること。

【回答】

猛暑対策は、作業環境の改善及び労働災害防止の観点からも、ハード、ソフトの両面から過去より検討し実施してきている。水分補給に当たっては既設の冷水器等を利用されたい。

(9) 定期健康診断は勤務時間とすること。

【回答】

健康管理については、社員の責任で行われていることから、会社としては健康診断を受診する機会を確実に提供するために、勤務時間外でしか受診できない者に対して、勤務免除での受診を認めること以外に、特別に措置することは考えていない。

(10) 印鑑（スタンプ印）を全社員に貸与すること。

【回答】

会社が配布する必要があると判断した備品については、配布している。個別の事柄については、この場で議論しない。

### Ⅲ. 専任社員の雇用条件・労働条件について

(1) 高齢者雇用については、希望する社員全員を雇用することが法律の主旨であると理解している。したがって、「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする運用を改め、希望する組合員をすべて雇用すること。

【回答】

その様な考えはない。

(2) 専任社員として新たに雇用される場合の基本給は、格差をつける必要はまったくない。基本給を一律に20万円とし契約満了報労金も一律とすること。

【回答】

専任社員の基本給については、職責に応じて三段階の額（16万円、18万円、20万円）を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については、在職老齢年金、高年齢雇用継続基本給付金といった、公的給付を含めた総収入額として合理的な額を設定している。

(3) 専任社員の労働条件を改善について「ハーフタイム」や「高齢者用の交番」等を導入することで高齢者が働きやすい条件を整えることは企業としての社会的責務である。したがって、必要要員を確保し、専任社員の体力、賃金に見合った労働条件に改善すること。

【回答】

専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用する考えであり、高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えておらず、今後も制度の更なる定着を図っていききたい。尚、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化を踏まえて必要に応じて検討していく。しかしながら、現時点では出面より固定的に要員を確保することが基本となる鉄道業の特性上、効率的な業務運営等の観点からフルタイム勤務を基本としており、要員が難しいと考えている。

- (4) 住宅関連制度を見直し、専任社員に雇用された場合で本人の希望があれば社宅の使用を認めること。また、社宅使用料の適用基準を撤廃し、同額とすること。

【回答】

専任社員については、規程に準じて社宅の使用を認めている。いわゆる社宅定年制は社員の持ち家の促進策として、提携住宅ローン及び利子補給制度等、必要な制度を制定したことに踏まえ定めたものであり、廃止する考えはない。

#### IV. 安全確立について

##### 1. 共通事項

- (1) 運輸安全委員会の『報告書』では「インシデントの把握に当たっては、非懲罰的な報告制度を整備すべき」としている。社員からのインシデント等の報告については懲罰的な対応は止めること。

【回答】

現業社員に対しては、通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく指令や所属箇所等関係箇所へ報告するよう指導を徹底している。この報告に対しては、事故防止の観点から必要な対応を行うが、懲罰的な対応などは行っていない。

- (2) 安全確立は、労使の共通の課題であると認識している。これまで事故や車両故障が発生した場合、マスコミ発表が優先されていた。したがって、組合の申し入れの如何に関わらず、その事故に関する速やかな情報開示はもちろんのこと、原因の詳細や対策などについて労働組合に説明し協議をすること。また、JR東海は、極めて公共性の強い企業であり、沿線住民への影響のある事故については説明や謝罪を行うこと。

【回答】

必要な事柄については随時業務委員会を開催しており、現行の扱いで問題ないと考えている。尚、事故に限らず沿線住民への説明は必要に応じて行っている。

- (3) 会社は、業務上の些細な事象をあたかも重大事故が発生したかのよう
- に問題にし、乗務を降ろし「再教育」と称し見せしめ的な日勤教育を指

定している。この日勤については、運輸安全委員会が提出した調査報告書でも明らかな通り、再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を行う傾向や過度のプレッシャーを受けることで、些細なミスが更に大きな事故につながりかねないと指摘している。したがって、この指摘を真摯に受け止め、日勤教育は廃止すること。

【回答】

再教育制度は事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の充実などのために事情聴取を行うと共に、当該乗務員に対して再発防止の観点から乗務員として必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施しているものである。これは安全・安定輸送の確保において極めて重要な教育であると考えている。また、必要な教育を実施した結果、知識技能が一定レベル以上に習得できたか否かを試験形式をとって確認することは必要なことであり、今後も撤廃する考えはない。尚、当社においては日勤教育などは存在しない。

- (4) 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、試問の内容に気を取られることから、運転に対する注意力が散漫になり、ひいては事故を誘発する要因になることから運転業務を阻害する何ものでもない。したがって、運転中の試問は直ちに中止すること。また、特定の乗務員に対し添乗を何回も重ねることは止めること。

【回答】

乗務点呼時・添乗時の試問は、業務上の必要性に基づき実施しているものである。今後も止めるつもりはない。

- (5) 「省令に基づく」として年に一度乗務員の知識・技術の確認を行い、更に新幹線では応急処置、在来線では異常時取扱いの確認が昨年度に続き実施された。応急処置、異常時取扱いは止め、知識・技術の確認は通常の訓練で十分把握できるので、現行の確認方法は止めること。

【回答】

乗務員に必要な知識技能を確認するのは、省令に基づき社内規程の定めるところにより実施しているものであり、乗務員の資質管理上重要な事項である。現在の方法を止める考えはない。

- (6) 自然災害により列車の運転に障害を与える事象が発生している。倒木等を防止する対策を講じること。また、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

【回答】

従来から民有地を含めて、地権者の方々のご協力を得ながら鉄道沿線の支障しそうな樹木の伐採などにより倒木等の防止対策を講じており、今後も引き続き地権者の方々に伐採などの協力を求めていく。同時に、適切な運転規制や防護設備の整備に努めていく。落石、土砂崩壊、倒木等の自然災害対策については、定期的な点検、検査を行うと共に、防災対策を計画的に実施し、

災害防止に取り組んでいく。また、災害発生の可能性が予想される降雨時には列車を抑止して、線路点検を実施した後に運転を再開することになっている。

- (7) 「運転記録情報装置」を搭載した車両が導入され、運転士の操縦がすべて記録されることとなった。これにより、指導担当に運転士が呼び出され注意・指導を受けている。このことが運転士にとっては新たなプレッシャーになっている。したがって、「運転記録情報装置」の記録に基づいた注意・指導は行わないこと。

【回答】

運転情報記録管理装置の導入目的は、既に業務委員会で説明した通りであり、ICカードの活用は運転技能の向上や事故防止を図る上で有効であると考えている。従って止める考えはない。

2. 在来線関係について

- (1) 家城駅車両逸走事故の教訓を活かし、同種事故を三度発生させないために勾配線に車両を留置させないこと。また、やむを得ず車両を留置する場合には手ブレーキを装備した車両とすること。

【回答】

発生した事故等に関しては、その都度原因を究明し必要な対策を講じてきている。平成21年4月に発生した名松線車両逸走についても、同様に原因の究明及び再発防止策を策定し、車両の留置箇所についても法令等に則り適切に決定している。列車の運転の安全に関しては、常に厳正に行われることが重要である。今後とも車両の留置を含め厳正な運転取り扱いを行うことにし事故防止に努めていく。

- (2) 速度計の異常のある車両は直ちに車両交換し、運転士の注意力のみでの体感速度による運転は止めること。

【回答】

止める考えはない。動力車操縦者運転免許取得時の技能審査において、速度観測をし速度目測と速度調整の項目があるので体感運転は判断出来るはずである。また、速度も10km/h低くするように指示しているので問題はない

- (3) 山間線区では鹿・猪など野生動物の列車衝突により列車の運行が乱れる事態が発生している。6月7日には飯田線において、鹿が列車に衝突し、乗客30人が5時間に渡り社内に閉じ込められる事象が発生している。

したがって、野生動物が線路内に進入しない対策を講じること。特に、飯田線における車両の空気配管破損事故を教訓として、119系について車両前部にスカートを設置すること。

【回答】

鹿や猪との衝突が多発する箇所には順次柵の設置を進めてきており、柵によって線路への進入経路を封鎖出来る箇所では一定の成果を得ている。特に鹿については個体数増加に歯止めがかからないこと、踏切等の進入経路を封鎖できない箇所が残ることなど多くの課題があるが、より有効な対策の検討、

試験的な導入を行いつつ抜本的な対策の確立に努めていく。必要の都度対策は講じてきているところである。今後も状況を勘案しつつ必要に応じて対応の検討を進める。

- (4) 異常時における列車転動防止手配は中間連結器のある場所に設置されている手歯止めを使用することとなっているが、異常時用の『鉄製手歯止め』を運転士の障害事故防止上から運転台に搭載すること。

【回答】

現時点ではその様な考えはない。

- (5) 停止位置目標は、列車の編成両数により設置位置が異なっており停止位置不良を招く原因の一つとなっているので簡素化を図ること。また、発光式停止目標を早急に導入すること。

【回答】

停止位置はエレベーターやエスカレーター等の位置を考慮し、お客様の利便性を最優先に考慮し決めている。よって、運転士は停止位置の誤りがないように意識ある両数確認を実施すること。発光式停止目標を導入する考えはない。

- (6) 走行中の運転通告について、ただし書きでの「列車無線による交信内容が簡易な場合」を根拠に通達に沿った取扱いを強調しているが、ただし書きは、あくまでもただし書きであり、走行しながら運転通告を受けることは、ブレーキ操作の遅れ、信号確認粗漏、支障物発見の遅れなどに繋がり安全上問題である。したがって、走行中の運転通告は直ちに止ること。

【回答】

運転中に指令から無線で呼び出しをされても、入駅中など運転操縦に神経を使う際など、運転士が列車の安全な運行を妨げると判断した場合には、無線に出なくてもよいこととなっている。指令も多くの内容を無線で伝える場合には、列車を停止させる措置をとるなど運転操縦を優先させる取扱いとなっている。

- (7) すべての分岐器の手前に速度照査を新設すること。

【回答】

すべての分岐器に速度照査機能を設置する考えはない。必要な箇所は整備する。

- (8) 社員を監視するような裏面添乗は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であり、直ちに止めること。

【回答】

客室添乗については、過去の事故原因の中には基本動作を行わなかった事に起因するものが多いことから、安全確保のために、定められた基本動作が定着しているかを確認するために実施しているものである。あらゆる機会を



とらえて添乗指導を実施して行く上で必要と認識しており、今後も止めるつもりはない。

### 3. ワンマン運転関係について

(1) ワンマン列車は各駅停車の列車に限定すること。

(2) 各駅停車の列車でも、多客列車は旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

(3) 快速列車は多客列車であり、旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

#### 【回答】

その様な考えはない。車掌が必要な列車については、お客様の需要及び設備等を考慮し快速、普通の区別はなく判断している。

(4) 安全確認のためのワンマンミラーがスモークガラスによって見にくい車両があるので改善すること。

#### 【回答】

スモークガラスを設置した車両はない。

(5) 全面ガラスのワイパーのふき取り面積が狭く、ホームミラーが見えにくいためワイパー機能を改善すること。

#### 【回答】

特に問題があるとは考えていない。

(6) 駅ホームにおいて、照明の照度が足りず、ホームの安全確認が困難な駅があるので改善すること。

#### 【回答】

必要な照度は確保されている。

### 4. 新幹線関係について

(1) 入換運転は運転士の注意力によるところが大きい。そのため、添乗報告は到着後とすること。特に、入換運転時間の短くホームの状態注視が必要な新大阪駅ホーム～引き上げ線間、品川駅引き上げ～品川駅登り1番線間の添乗報告は中止すること。

#### 【回答】

運転の取扱いに支障のない早い時期に添乗報告をすること。

(2) 未だにブレーキディスクボルトの亀裂やブレーキディスク板の亀裂が発生している。それぞれ亀裂の実績を年度ごとに明らかにすること。亀裂の原因が解明され、万全な対策を講じるまで、台車検査の検査周期を30万キロに戻すこと。

#### 【回答】

そのような考えはない。

(3) 平成20年4月からブレーキディスクの現車試験が開始され、平成21年5月にはその現車試験品が継続搭載され、調査が行われている。現車試験の目的及び試験結果を明らかにすること。

**【回答】**

より良い技術を積極的に導入し、技術開発に取り組んで行くことは当然のことである。

以 上