

## 平成31年度運営方針経営協議会開催 のぞみ265号殺傷事件の再発防止対策は万 全ではない！車内強行を未然に防ぐための対 策を！新幹線車掌を3名体制に戻すこと！ 人事・賃金制度の見直しによる労働条件や待 遇の低下は許さない！

本部は、3月28日「平成31年度運営方針」の経営協議会を開催しました。最初に会社側から運営方針と「2019年度重点施策と関連設備投資について」の説明があり、続いて本部から質問しました。

運営方針では、①安全・安定輸送確保に向けた着実な取組み ②輸送サービスの充実 ③中央新幹線計画の推進 ④超電動リニア技術のブラッシュアップ及びコストダウン ⑤効率化・低コスト化の推進と財務面での体力の向上 ⑥営業施策の強化 ⑦技術開発の促進及び技術力の強化 ⑧関連事業の着実な推進 ⑨高速鉄道システムの海外展開の取組み ⑩社員育成及び労使関係の充実 ⑪地球環境保全の取組みの11項目が説明されました。また、設備投資額は、連結で6,210億円、単体で5,830億円、中央新幹線を除いた設備投資額（単体）は2,730億円、うち安全関連投資は2,110億円と説明がありました。

本部からは、①労使関係について ②のぞみ265号殺傷事件再発防止対策について③車内凶行を未然に防ぐ対策について④2020年春に実施する新幹線の「利便性・安定性をさらに高めるダイヤ改正」について⑤のぞみ34号台車亀裂事故に関する運輸安全委員会の報告について⑥新幹線車掌の乗り組み体制を3名に戻すこと⑦職場環境、社員管理について⑧リニア中央新幹線建設について⑨人事・賃金制度の見直し提案に関して、質問や意見、要求を行いました。

## 組合側質問と主な議論

1. 様々な取り組みを実行するにあたり、信頼ある労使関係は重要なことであると考えている。そのために、お互いの立場を尊重し、真摯な協議を積み重ね認識を一致させていくことは極めて重要なことであると考えている。ところが先般、会社が一方的に議題も明らかにしない団体交渉の日程を提起するという事態が発生した。これは労使がお互いの立場を尊重し、真摯な議論をつくる姿勢ではない。労働組合は会社の言うことを黙って聞けと言わんばかりである。会社の見解を明らかにすること。

### 【回答】

会社としても信頼ある労使関係は重要なことと考えており、労使の立場の違いから全てにおいて認識を一致させることは困難だとしても、お互い立場を尊重し、真摯な議論を行っていく考えである。基本協約第251条に定めたとおり団体交渉を行おうとするときは、予め交渉事項を相手方に示すこととしている。引き続き、幹事間でコミュニケーションを図り、丁寧に対応していく。

2. G20大阪サミット、ラグビーワールドカップ開催にあたり、「駅、車内等における安全確保に努める」としている。安全の確保は具体的でなければならない。昨年6月9日発生した「のぞみ265号殺傷事件」を受け、会社は「安全確保に向けた車内搭載品の充実等」として、医療器具類の充実、列車内に防護装備の搭載、乗務員間のグループ通話の導入などの対策を打ち出し、実行した。しかしながら2月20日には「こだま660号」で刃物を持った旅客が取り押さえられるという事件が発生している。会社が打ち出した対策は、車内でのトラブルを収束させるためのものでしかない。それも十分とはいえないものである。車内凶行を未然に防ぐ対策が必要である。会社の考えを明らかにすること。

### 【回答】

セキュリティに関しては、国交省や警察とも連携し、さらに充実を図っていく。犯罪抑止のために防犯カメラを設置してきた。さらに警備員の増強と効果的な配置を進める。施設内の安全を保つために最大限努力していく。こだま660号では、車内巡回の警備員によって取り押さえることができた。2020年7月投入予定の700Sにおいては、客室の天井にもカメラを設置するなど、今後もセキュリティ対策を進める。

3. 3月4日から3月7日、地下鉄霞が関駅で危険物の旅客スクリーニングの実証実験が行われた。実験に使用された装置は人体に無害で起動性が高く、かつ省スペースであるとされている。会社は旅客の利便性の低下を理由に、旅客の手荷物検査には消極的である。しかし車内凶行を未然に防ぐためにはこのような装置の活用も必要になってくると考える。JR他社では、JR西日本の来島社長が旅客

の手荷物検査の実施に意欲を示している。会社の考えを明らかにすること。

**【回答】**

実験ではボディスキャナーを使用したとのことであり、身につけた所持品の中に危険物があるかどうかを探知するもので、手荷物検査とは性質が異なる物であると認識している。最新の技術を活用した危険物持ち込み防止対策の一つであるが、有効であるかどうか慎重な確認が重要と考えている。利便性を損なわずに、より安全確保できる技術について調査を進めていく考えである。

4. 新幹線のN700Aタイプへの車種統一に伴い、2020年春には「利便性・安定性をさらに高めるダイヤ改正」を実施するとしている。「利便性・安定性をさらに高めるダイヤ」の具体的内容を明らかにすること。

**【回答】**

全ての列車が最高速度285km/hに可能になるということで、より柔軟なダイヤ設定ができ、利便性と安全性が向上できると考えている。具体的には、検討中である。

5. 2017年12月11日に発生した「のぞみ34号」台車亀裂事故について、会社は「非常に重大な事象だと受け止めている。JR西日本や運輸安全委員会が動いている中、当社も積極的に関わっている。連携しながら、新たな知見に対する対策などに対応していきたい」としている。原因究明の過程におけるJR西日本や運輸安全委員会への具体的協力内容、明らかになった「新たな知見」、そしてそれを活かした安全対策を明らかにすること。

**【回答】**

事象を真摯に受け止め、調査等に協力してきた。事故調査の報告が本日公表され、川崎重工における製造不良との言及があった。当社の川崎重工製のすべての台車については検査し、取り替えも行い、その他社製についても安全を確認した。台車温度検知装置の増設や、指令における車両状態のモニタリング強化、乗務員への教育の充実、車両状態の監視機能の追加などの対策を進めている。今後も、ハード・ソフト両面で安全対策を進めていく。

6. 昨年3月から新幹線車掌の乗り組み体制が車掌3名から車掌2名とパーサーの乗務体制となった。職場では「車掌長の業務が大幅に多くなった」「車内を走り回っている」「パーサーの（車掌）業務はあてにならないので車掌長がすべてやらねばならない」といった悲痛の声が上がっている。この施策が通年で実施されて1年がたった今、施策の検証を行うべきである。職場の感覚は「現状では車掌2名乗務体制」は乗務員の働きがい、健康あるいは車内でのサービスの質、安全確保といった面からすると、「車掌3名乗り組みに戻すべき」である。会社の見解を明らかにすること

**【回答】**

詳細は地方で議論すべきことと考えるが、順調に定着してきている認識である。今後も必要な検証を行い、施策をより良くしていく考えである。組合側から申し入れがあれば真摯に議論していく。

7. 社員の中途退職が頻発しているという認識である。会社が策定した運営方針、重点施策などを具体的に担い実行するのは現場で汗する組合員・社員である。中途退職は、会社が決めた方針、実行計画、ルールなどを「絶対化」し「管理者判断の一方的な押しつけ」「上意下達」という指示命令の徹底が、働く者のモチベーションを低下させ、働くことによる精神的満足が得られないことのあらわれだと考える。少子高齢化で労働力不足にある現在、優秀な人材の流出は会社にとって大きな損失・痛手である。働き甲斐のある職場環境、待遇を整え、社員管理手法の転換を今こそ考えるべきである。会社の見解を明らかにすること。

**【回答】**

社員がよりいっそう意欲や働きがいを持てるような職場環境や労働条件を不断に検討していくことは重要と考えている。組合側と真摯な議論を行っていきたい。当社の離職率は世間水準から比べても極めて低い。離職理由も千差万別で、ひとくくりにできるものではない。鉄道の安全を守るためには、定められたルールの遵守は必須であると考えている。

8. リニア中央新幹線建設は安全、環境、地域との連携を重視し進めるとしている。しかし、建設をめぐり、沿線住民が建設中止を訴える訴訟を起こしている。また、沿線自治体からも環境問題などに関する懸念の声が上がっている。排出 残土、水涸れ、生活環境など、会社は「丁寧に説明している」としているが、裁判に訴えるということは「相手の側」はそのようには受け止めていないことのあらわれだと考える。会社の見解を明らかにすること。

**【回答】**

会社理解を深めてもらえるよう努めてきている。環境影響評価について様々な説明会、工事の説明会、工事事務所、環境保全事務所で問い合わせに対して丁寧に対応している。計画を着実に進めていく。

9. 人事・賃金制度の見直しが提案され、現在団体交渉の最中である。リニア中央新幹線建設に反対する立場に変わりはないが、会社は健全経営と安定配当を堅持しながら進めるとしている。その前提は社員が安全で健康に、働き甲斐を感じながら働ける環境と待遇である。人事・賃金制度の見直しを通じて社員の労働条件や待遇が低下してはならない。労使で十分議論し修正すべきは修正し、一方的な実施をしないこと。

**【回答】**

組合側からの申し入れの内容等に踏まえて、真摯に議論していきたい考え

である。

## **さらに、新たな知見から安全対策等を実施せよ！**

組合：東海道新幹線について、360km/hの速度走行試験等を実施するとのことであるが、さらに速度アップをしていく考えがあるのか明らかにされたい。

のぞみ34号に関する運輸安全委員の報告書を受けて、どのように対応していくのか明らかにされたい。さらに、この間の対策について、新たな知見によるものなのか明らかにされたい。

J R東海の離職率は極めて低いとのことだが、実態として今月、東京第一運輸所では4人が退職している。他社との比較ではなく、組合としては過去から比べると多いのではないかとの認識であるので、見解を明らかにされたい。

人事賃金制度の見直しについて、50歳になると自己の待遇や賃金が見通せてしまう制度ではないかと認識している。モチベーション維持のためには、見直すべきであると考えます。

会社：現時点でさらに営業線での速度向上をしていく考えはない。34A事故については、製造不良とのことであり、品質管理の徹底を求めていく。異常の早期発見のための取り組みを進めていく。報告の内容に基づいて適切に対応していく考えである。

組合：再発防止策等については申し入れをしていくので、真摯に対応されたい。

会社：離職率について、過去からの推移でも低い状態が続いているとの認識だが、途中で退職されるかたがいるのは事実である。会社としても財産だと考えているので、離職しないような職場環境をつくるために検討していかなければならないと考えている。人事賃金制度の見直しについては、団体交渉の場で議論していきたい。

## **リニア中央新幹線建設工事の進捗状況、設備投資額をあきらかにせよ！**

組合：リニア中央新幹線工事の進捗状況について、マスコミ報道で名城非常口の工事が出水のため12月から工事が中断しているとのことであるが、現状や工期について、また地下水に関する環境等についてどの様に認識しているのか明らかにされたい。

会社：個別の工事状況については明らかにしない。工期の遅れについては、2027年の開業に向けて余裕がないと認識しているが、全力で取り組んでいくことには変わらない。

組合：名古屋市周辺の用地買収についても2年遅れていたり、工事差し止めの

訴訟があったり、予定していた発生土置き場の使用断念など、2027年に大丈夫なのかという組合員の声大きい。

会社：状況については承知している。全力で取り組んでいく。

組合：リニア中央新幹線への設備投資額600億円の内訳を明らかにされたい。

会社：用地買収などである。

組合：主な財源はどこから引っ張ってくるのか。

会社：基本的には事業で稼いだフローからである。

## **労働条件や待遇の低下となる制度の見直しには、 反対！高齢者の労働条件の改善を！**

組合：提案された新人事賃金制度では、50歳を超えて働いていくことになんら配慮されていないと感じる。高齢者の労働力を財産としてどのように活かしていこうと考えているのか。

会社：会社の財産である社員が65歳まで生き活きと働けるようにと制度を見直していこうというものである。まだ提案であり、今後意見を聞いて労使で議論していきたい。

組合：労使で議論するとのことだが、地方、職場で、意見は様々である。

会社：本社本部で議論することは、全体に適応するので地方の意見もいただきたい。

組合：賃金や福利厚生に関することが主であると考えるが、在来線の乗務員が専任社員にならない労働条件の問題とか、65歳まで生き活きと働けるように具体的に整備していく時期であると考える。しっかりと意見を受け止めて対応されたい。

## **利用客の利便性向上と乗務員の負担軽減を！**

組合：営業施策の強化の中で、海外からの旅客の大きな手荷物の置き場所が新幹線車両には不足しており、対応が必要である。防犯カメラが映らなくなるようなケースもあるが、認識しているか。

会社：荷物置き場は最後列席後ろのスペースで、声かけもしている。

組合：このような大きな荷物の対応で乗務員は苦勞している。JR東日本車両では荷物置き場を確保している。改善する必要がある。考えはないのか。

会社：今、具体的に示せるものはない。

組合：静岡地区にて、在来線の熱海駅で東京地区から3両編成への乗り換えは、利用客のために増結が必要だと感じる。検討されたい。

会社：個別の状況については回答しないが、必要に応じて両数を設定することとしている。

以上