

業 務 速 報

NO. 1219
2020. 8. 22
J R 東海労働組合
発行 木下 和樹
編集 森下 暢紀

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善第2回団体交渉

本部は8月21日、2020年度労働協約改訂及び労働条件改善の第2回団体交渉を開催しました。今次交渉で、J R 東海労の要求に対して会社側が回答をしました。その後、新型コロナウイルス感染症に関しての勤務認証などについて、不明な点のやりとりを行いました。

組合要求に対しての会社回答は以下の通りです。

第3回団体交渉は8月26日13時30分から行います。

2020年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ

I. 労使関係について

1. 『労働協約』第1条を、「この協約は、会社・組合双方が信義誠実の原則に従い健全な労使関係を確立し、もって社業の発展及びこれを基礎とした労働条件の維持向上を計ることを目的とし、この協約を締結する。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。

2. 労働協約の第3章 経営協議会等は、第3章 団体交渉とすること。

併せて、第31条～第43条の2は第19条～第31条の2とすること。

(回答)

どちらの労使協議に於いても、会社は誠実に対応しており改訂の必要はない為、そのような考えはない。

3. 労働協約の第4章 団体交渉は、第4章 経営協議会等とすること。

併せて、第19条～第30条は第32条～第43条とすること。

(回答)

どちらの労使協議に於いても、会社は誠実に対応しており改訂の必要はない為、そのような考えはない。

4. 『労働協約』第6条（勤務時間中の組合活動）（5）に「上部機関の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を加えること。

(回答)

そのような考えはない。

5. 『労働協約』第27条の1項（付議事項等）に（5）「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。

(回答)

そのような考えはない。

6. 『労働協約』第39条 「団体交渉は次の各号に定める事項について行う。を、「団体交渉は次の各号に定める事項を基本として行う。」に改めること。

(回答)

そのような考えはない。

7. 『労働協約』第39条の（1）から（6）を以下のように改訂し、（7）を追加すること。

（1）賃金、賞与及び退職手当に関する事項

（2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇に関する事項

（3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒に関する事項

（4）労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項

（5）その他労働条件の改訂に関する事項

（6）この協約の改訂に関する事項

（7）労働組合から申し出があった場合

(回答)

そのような考えはない。

8. 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わない事態が常態化してる。このような取り扱いはやめ、『申し入れ』に対しては全て団体交渉を開催すること。

(回答)

業務委員会等の開催については、本社及び各事業本部に於いて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為に、必要な調査等を行い幹事が所要事項を決定し開催している。現行の通りの扱いで問題ないとする。

9. J R 東海労組員が所属する全ての職場に、組合掲示板を設置すること。

(回答)

そのような考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去から労使間の議論においても明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

10. 苦情処理及び簡易苦情処理について、J R 東海労と会社の認識が大きく相違している部分がある。会社は、一方的に協約の解釈を押し付ける姿勢を改め、以下の通りとすること。

(1) 地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立し解決に至らなかった際に、労働協約第76条に基づき組合側が「上移」を提案したときは必ず「上移」すること。

(回答)

そのような考えはない。

(2) 『労働協約』第74条2項を「審議にあたって、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。

(3) 『労働協約』第75条を「事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当でないと幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。

(4) 『労働協約』第80条の「(会議の非公開)」を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。労働協約第80条の主旨は、苦情処理会議においては組合員個人のプライバシーに関する事や、勤務査定等の個人の評価等に関する事といった、会議の委員及び関係者以外に広く知られるべきではない内容を明らかにする場合がある為、会議の非公開の原則を定め、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。

(5) 『労働協約』第89条2項を「審議にあたっては、苦情を申告した組合員の要請があった場合には、当事者のほか参考人の出頭を求め報告を徴し、又は書類の提出を求めることができる。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。

(6) 『労働協約』第90条を「申告を受けた苦情の内容が、第84条第1項の定めによ

る苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合を除き、幹事の意見が一致した場合には、これを却下する。なお、幹事の意見が一致しない場合には会社側の判断で却下することはできない。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。

(7)『労働協約』第91条の「(会議の非公開)」を「(公開の原則)」とし、「会議は原則として公開とする。ただし、各側委員の意見が一致した場合は、非公開とすることができる。」と改めること。

(回答)

そのような考えはない。基本協約第91条の主旨は、簡易苦情処理会議においては、組合員個人のプライバシーに関する事や、異動等に関する具体的な考え方といった会議の委員及び関係者以外に広く知られるべきではない内容を明らかにする場合がある為、会議の非公開の原則を定め、双方の委員が建設的な議論を行えるようにしているものである。

11. 出向先の処分および賃金の減額、及び転勤についての苦情の処理は、J R 東海会社が責任を持って、苦情処理会議または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

(回答)

そのような考えはない。

II. 安全対策について

1. 車両故障等が発生した場合は、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。

(回答)

引き続き確実な検査・修繕を行っていくが、車両故障が認められた場合の原因及び対策については、業務上必要な関係者に適切に周知している。

2. 事故等が発生した場合は、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに団体交渉を行なうこと。

(回答)

協約に則り適切に対応する。

III. 労働条件について

1. 労務管理について

(1) 人権を無視したモラルハラスメント、パワーハラスメント行為の撲滅に向けて労使で協議する場をつくること。

(回答)

パワーハラスメントについては、法令の定めに則り、会社が責任を持って対応する。

(2) 会社は社員に対していかなる場合も、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。

(回答)

会社は、業務上必要と認める範囲において事情聴取を行っている。

(3) 「省令に基づいて」とされている「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は訓練や添乗でその知識や技量は確認されている。毎年実施される「確認」は、乗務員に対してのプレッシャーでしかなく安全安定輸送を阻害する。従って廃止すること。

(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定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。現在の方法をやめる考えはない。

(4) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。又同様に、添乗時に指摘をあげつらい、乗務報告書への記載を強要することもやめること。管理者が指摘事項を記入した「手書きメモ」は廃棄せずに保存すること。

(回答)

必要な添乗及び指導は実施するし、添乗中に注意指導を行った内容があれば、適切に記録している。

(5) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に精神的な苦痛を与え危険この上ない。従ってそのような行為はやめること。

(回答)

客室添乗等については、過去の事故原因の中には基本動作を行わなかったことに起因するものが多いことから、安全確保の為、定められた基本動作が定着しているかを確認する為に実施しているものである。あらゆる機会を捉えて添乗指導を実施していくことは必要であると認識しており、今後もやめるつもりはない。

(6) 口頭の報告で済むような些細な事象にも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通した労務管理の強化であり安全を大きく阻害している。従って、時系列等報告書の提出は強要しないこと。又、時系列等報告書を提出させた際は、控えを本人に渡すこと。

(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、時系列等報告書による報告を求めることに変わりはない。又、時系列等報告書の控えを本人に渡すことはしない。

- (7) 会社は、業務上の些細な事象も大きな問題とし、本来業務から外して「再教育」「復帰教育」と称した見せしめ的な日勤教育を行わせている。日勤教育については運輸安全委員会による調査報告書で、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誘発させ、又、過度のプレッシャーによって、些細なミスを大きな事故とさせかねないと指摘されている。従って、この指摘を真摯に受け止め「再教育」「復帰教育」と称した日勤教育を廃止すること。

(回答)

事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等の為、事実確認を行った上で、当該乗務員に対して再発防止の観点から、乗務員に必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させる為に必要な教育を必要な期間実施してる。これは、乗務復帰の為に必要なものであり、安全安定輸送の確保にとって極めて重要であると考えている。尚、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については適正に審査している。

2. 勤務関係について

- (1) 年休取得について、以下の通りとすること。

①昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

(回答)

年次有給休暇の時季指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合に適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取り扱いを改める考えはない。尚、昨年度における社員1人あたりの年休取得日数は、現業一般社員で概ね17日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない。

②社員が時季指定した年休は全て付与すること。

(回答)

①の回答と同じ。

③時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望に基づいて行うこと。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

(回答)

①の回答と同じ。

④乗務員勤務において、「乗務又は休日」の行路に対し、前月20日までに時季指定した年休を付与せず特休公休を指定することはやめること。

(回答)

様々な状況によるので一概に答えられるものではないが、何らかの事情があれば5日前発表の日別勤務指定表にて、前月25日までに発表する勤務指定表で指定した休日勤務指定を取り消し、当該日が休日になる場合もあり得る。

⑤臨時列車等、波動業務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をもって配置しているところである。

⑥私傷病休暇、転勤、パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、ワンステップ活動等での出張にかかる人数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責任をもって確保しているところである。教育訓練や養成に必要な人員、あるいは様々な社員の非実働要素についても勘案した上で要員計画は策定している。

⑦年休が期間内に取得できず失効する場合は、年度初に遡り特休を年休として処理し、特休を休日出勤処理して会社が買い上げる等の処置を行うこと。

(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。当社では、世間水準を大きく上回る年休が取得されており、そのような対応を行う考えはない。

⑧退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに全てを付与すること。

(回答)

そのような考えはない。

⑨全職場において休日指定予定日の公表を前月の10日までに行うこと。又、勤務確定及び発表は、前月の25日の午前9時までに行うこと。

(回答)

休日指定予定日については、勤務発表時に休日が予定と異なる日になることが多く、制度の運用が難しくなっていたことから、制度が概ね安定的に運用されている各運輸区所を除いて廃止したところであり、これを改める考えはない。又、勤務の指定については、就業規則の定めに基づき適切に実施している。

⑩新幹線乗務員の予備月勤務者も全行路を確定し発表すること。

(回答)

一定数の予備担当乗務員に対して、勤務指定表発表時点で勤務内容を確定させ

ていない理由は、追加臨や乗務員の私傷病等、勤務指定後の突発事象へ対応する為である。予備勤務乗務員に対しても毎月25日までに勤務日であるかどうかの指定は行っており、今後も就業規則の定めに基づき適切に対応していく。

⑪ワンステップ活動は、本来業務に支障をきたし、年休の抑制となるので廃止すること。

(回答)

ワンステップ活動は自らの職場の課題を、創意工夫で課題解決を行うことを業務として指示するものであり廃止をする考えはない。尚、ワンステップ活動を行うことが年休の取得を抑制するとは考えていない。

(2) 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社は「休日出勤をゼロにすることは困難である」としている。休日出勤を解消しようとしめない会社の姿勢は断じて許されるものではない。従って休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

①昨年度における乗務員職場毎の休日出勤数を明らかにすること。

(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。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。又、会社は就業規則に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。代休の付与についても就業規則にて、労働時間外又は休日に臨時に勤務をさせた社員に付与することがあるとされており、必ず付与すると規定しているものではないので、休日勤務指定に対、一律に代休を付与する考えはない。尚、昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない。

②休日出勤を直ちに解消する為に必要な要員を配置すること。

(回答)

①の回答と同じ。

③要員確保の為に乗務員の養成数を増やすと共に、養成を見越した社員数を採用すること。

(回答)

①の回答と同じ。

④休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

(回答)

①の回答と同じ。

⑤「公休」には休日出勤を指定しないこと。

(回答)

①の回答と同じ。

⑥専任社員には休日出勤を指定しないこと。

(回答)

①の回答と同じ。

⑦休日出勤に対しては代休を付与すること

(回答)

①の回答と同じ。

⑧職種・業務を問わず、就業規則第55条に基づく勤務指定を遵守すること。

(回答)

①の回答と同じ。

(3) 年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。

(回答)

会社は就業規則に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める主旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握する為にも休養見込み期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。

(4) 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

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・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持って確認作業ができるようにすること。又、長時間連続乗務時は折り返し時にトイレの時間を確保すること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

②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23時間以内とすること。また、早朝出勤や明けの退勤時刻が午後になるような行路は、疲労が蓄積し安全上問題があるのでやめること。更に、日勤行路については拘束時間を9時間以内、退出時刻を18時までとすること。また、日勤行路が2日

連続する場合（いわゆる居流し行路）は、泊行路と同様に遅くとも退出時刻17時までとすること。

(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。

③バス・トラック業界は乗務員の睡眠不足を抱えたままの勤務を無くす為、国土交通省から指導されている。鉄道業についても睡眠不足での勤務は安全の確保が困難と認識する。会社は、睡眠時間について概ね5時間を目安としているが、これは、列車到着から発車時間までであり、実質、睡眠時間は4時間を切っている。労働外時間を最低6時間以上確保すること。

(回答)

行先地における休養等に必要な時間は確保している。

④乗務員の準備報告時間（車掌携帯端末・アルコール検査・スマートフォン・タブレット等）が不足している為早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービス労働であり、違法かつ極めて異常な事態である。よって、準備報告時間を出勤時10分増、退出時5分増とすること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

⑤乗務員の規程の訂正などは、超過勤務で行うこと。

(回答)

乗務員勤務は、始業時の準備報告時間において決められた作業が終わると所定労働時間に於ける余り時間が毎勤務ごとに発生している。また、列車の遅延等に対応する為、行先地において、折り返し加算時間を設けている。規程の訂正作業は、準備報告時間に定められた就業規則第88条第1号アに規定されている携帯品の整備に該当し当該時間にて行うべきだが、仮に、その時間内で作業を行うことができるので、所定労働時間の範囲で十分対応可能である。

⑥乗務員の1日の労働時間を6時間30分とすること。

(回答)

そのような考えはない。

⑦タブレットを扱う乗務員については、準備時間15分を付加すること。また乗り継ぎ時間を3分加算すること。

(回答)

業務に必要な労働時間は措置している。

⑧運休（計画運休を含む）で、所定列車に乗務できなかった場合は、その時間を

労働時間とすること。

(回答)

会社が指定する業務に従事した時間を労働時間とするものであり、そのような考えはない。

(6) 厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握の為に使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に則り、制服の着用が義務付けられている職場では更衣時間を労働時間とすること。

(回答)

更衣時間については使用者の指揮命令下にあるか否かといった、個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では、制服の着用は義務付けているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法等について使用者の拘束下でないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

(7) 作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動の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。

(8) 業務上必要な勉強会、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。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

(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。尚、すでに必要な時間は労働時間としている。

(9) ボランティア休暇は有給の休日とし7日間付与すること。又、これまでのボランティア休暇取得者数を明らかにすること。

(回答)

ボランティア休暇については、平成23年度に無給休暇として新たに設けたものであり、取得者数に関わらず現時点において変更する考えはない。

(10) 忌引休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに勤務解放すること。勤務解放ができない場合は翌日から忌引休暇とし、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とすること。又、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は、優

先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

(回答)

忌引休暇の請求があった場合については、社員の心情に配慮し、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて、必要な配慮を行うよう努めているところである。忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他諸行事の為に要する日数を休暇として措置するものであり、喪を知った日から連続して取得することが原則である。従って、特休、公休を除いた日に忌引き休暇を付与するといった分散付与を認めることは考えていない。尚、忌引休暇日数が1日の場合もしくは忌引期間の最終日に忌引休暇を取得しない場合には、葬祭執行の当日に1日に限り、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。又、現行の忌引き休暇の日数および適応範囲については、一般的な状況であることから、現行の休暇上限日数を引き上げたり、対象となる親族を追加したりする考えはない。

(11) 連続休暇の取得について、1回の取得日数を連続して10日以上とし、1年に2回取得できるようにすること。又、申込日の制限を撤廃すること。

(回答)

会社としては、職種によっては事業運営上必要となる出面を確保する必要があることから、現行の（年次有給休暇を少なくとも3日含む連続5日間）を、年間1回申し込む制度を変更する考えはなく、申し込み日の制限を撤廃するという考えもない。

(12) 半休及び暦日休は全職場で取得できるようにすること。又、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、保存休暇として残せるように取り扱うこと。

(回答)

そのような考えはない。

(13) 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しができるように改善すること。

(回答)

そのような考えはない。

(14) 入社1年目の社員から年休付与数を20日とすること。

(回答)

年休付与日数は、すでに十分な水準であり、現行の付与日数を引き上げる考え

はない。

(15) 業務に必要な女性社員の化粧等の時間を労働時間とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(16) アルコール検査の数値に基づいた処分は行わないこと。又、アルコール検査で基準値を超えた為、勤務に就けない時の勤務認証は年休とすること。

(回答)

そのような考えはない。酒気帯び勤務の禁止については就業規則に定められているとおりである。又、当日の勤務認証については事象を調査の上、個別に判断するが、会社が労務受領を拒否した場合は会社不承認の欠勤となる。

(17) 復職についての自己都合休職に関しては、「自己都合休職期間が満了した場合」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(18) 勤務の用語の意義について、「『欠勤』とは、勤務割等によってあらかじめ割り振られた正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(19) 勤務の指定及び変更について、「社員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、25日に指定した翌月分の勤務を変更する。」とし、更に⑦を「25日の勤務指定以降に年次有給休暇の請求があった場合」、⑩を「欠勤が発生した場合」とすること。

(回答)

そのような考えはない。尚、⑩に関しては⑦⑧⑨に掲げられている項目も欠勤に該当するのだから、そのような改訂を行うべきではない。

(20) 欠勤の手続きについて、「社員は、欠勤する場合、事前に所定の手続きをとることとする。ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続きをとるものとする。

2 社員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込み期間を記載した医師の診断書（柔道整復師の発行する施術証明書を含む。以下同じ。）を添えて届け出るものとする。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときは、更にその手続きをとるものとする。

3 医師の診断書に掛かる費用は会社負担とする。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(21) 時間外及び休日等労働について「会社は、労基法第33条に該当する場合又は同法第36条に基づく協定を締結した場合は、労基法第32条の2及び同法第40条又は同法第35条の規定にかかわらず、社員に労働時間外又は公休日に勤務をさせることがある。ただし、その場合は社員の承諾を得るものとする。

2 会社は、前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、正規の労働時間外、特別休日、代休又は調整休日において、労基法第32条、同法第32条の2及び同法第40条に定める労働時間に達するまで、社員に臨時に勤務をさせることがある。」と改め、3項を削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

(22) 年休の請求手続きについて「社員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申し込み簿に時季指定をして、会社に届け出ることとする。2. 出向社員は、出向期間中において保存休暇を取得しようとする場合は、会社に申請し承認を得なければならない。ただし、出向先基準により出向している者を除く。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(23) 年休の時季変更について、「会社は、年休の時季指定が業務の正常な運営に支障があると判断した場合 には、時季指定された年休を他の時季に変更する。」とすること

(回答)

そのような考えはない。

(24) 保存休暇について、「保存休暇は、年休が第73条の規程に基づき失効した場合、その日数に相当する全ての日数とする。なお、この休暇は、労基法第39条に規定する年休とは異なる有休の休暇とする。」と改め、(1) から (8) まで削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

(25) 保存休暇の累積日数については廃止すること。

(回答)

そのような考えはない。

(26) 保存休暇の付与条件について、就業規則第77条の4の2項及び、4項から7項まで廃止すること。

(回答)

そのような考えはない。

(27) 保存休暇の付与条件について、就業規則第77条の4の3項を「3 定年により退職する場合は、第1項に規定する年休の残日数にかかわらず、原則として退職日の前日までに全て（保存休暇の中間において予定された休日等を除く。）を付与する。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(28) 保存休暇の申請手続きについて、就業規則第77条の6を「保存休暇を申請する場合は、年休と同じ取り扱いとする。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(29) 就業規則第77条の7を「退職（専任社員として引き続き雇用される場合を除く。）又は解雇の場合、累積日数はその時点で全て消滅する。」とし、以下を削除すること。

(回答)

そのような考えはない。

(30) 就業規則第77条の8を「出向社員は、出向期間中において保存休暇を取得しようとする場合は、会社に申請しなければならない。ただし、出向先基準により出向している者を除く。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(31) 就業規則第90条を「業務上の訓練を必要とする場合は、1ヶ月2時間を限度として訓練時間を設け、その時間（勤務箇所を離れて訓練を実施する場合は、勤務箇所出発から帰着までの時間）を乗務行路表に指定する。」とすること。又、「2. その場合、出勤時刻前訓練は出勤した旨を申告した時及び退出後から訓練時刻開始までの時間は超勤扱いとすること。」を追加すること。

(回答)

業務上、必要な訓練時間は今後も設けることから、訓練時間に上限を設ける考えはない。また、後段について、そのような条文を追加する考えはない。

(32) 就業規則第93条を「災害時等に、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる

時間は、乗務員勤務の労働時間とする。」「2 災害時等に、行先地又は途中において暦日を越えて帰着不能となり、乗務又は便乗しなかった場合で、業務又は待機を命じた時間及び職場にいる時間が1日基準労働時間に満たなかった場合は、1日基準労働時間を勤務したものとする。」とすること。

(回答)

災害時に職場に居たとしても、業務又は待機を命じてない時間についてまで労働時間とする考えはない。また、後段について、そのような変更を行う考えはない。

(33) 乗務割交番作成規定に、「労働時間は、4週を平均して1週平均40時間、1日平均6時間30分とすること。」「2 乗務割交番は、1項に定める労働時間を超え、6時間45分を限度として作成すること。」を新設すること。

(回答)

前述したように、乗務員の1日の基準労働時間を変更する考えはなく、また、現行の規程で特に問題は無く、そのような考えはない。

(34) 乗務割交番作成規定第3条を、「1 勤務の労働時間（就業規則第89条第2項及び第90条の時間を除く。）は、14時間を限度とする。ただし、深夜時間帯の乗務時間を2時間以上含む場合は、12時間を限度とする。」とし、以下の条文は削除すること。

(回答)

現行の規程で特に問題は無く、そのような考えはない。

(35) 乗務割交番作成規定の在宅休養時間に関して、「第4条（2）ア 休日1日を挟む場合 42時間以上、イ 休日2日を挟む場合 66時間以上」とすること。

(回答)

必要な在宅休養時間については、十分に確保されていると考えており、そのような考えはない。

3. 賃金・制度関係について

(1) 昇格試験において組合差別をやめること。

(回答)

昇格や昇給の扱いについては、会社の責任で試験結果、平素の人事考課等を総合的に勘案して公平公正に実施している。組合差別はあり得ない。

(2) C2等級以下にB年限を設けること。

(回答)

昇格資格年限（B）は、最低保障的資格年限として設けているが、これは地道

に日々の業務に取り組んでいれば、少なくともこの年限で昇格していくこととしているものである。昇格に際しては、B年限を目標とするのではなく、そこまでに昇格すべく前向きにチャレンジしていくというのが本来の姿であり、新たに主任等級への昇格に当たってのB年限を設ける考えはない。

(3) 配偶者の扶養手当を10,000円とすること。

(回答)

旧家族手当は、総体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のある配偶者へ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することとしたものである。従って、配偶者に対する扶養手当を増額する考えはない。

(4) 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。又、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

(回答)

基準昇給額については、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、定期昇給額が逡減するように設定する一方で、昇格資格年限(B)に到達した際でも標準乗数を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り、これを変える考えはない。

(5) 期末手当の支給の範囲について、「期末手当は、夏季手当及び年末手当共に5月1日を基準日とし、5月1日に在職する者及び基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した者（就業規則第26条に規定する試用社員を除く。）に対して支給する。」とすること。

(回答)

そのような考えはない。

(6) 台風の接近等により前日の「出勤」を指示した場合は非常呼び出し手当を支給すること。

(回答)

特殊勤務手当については、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、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ほか、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系へ変更したことに加え、令和2年4月の制度改正において、昨今の当社の業容の変化に対応した賃金体系見直しを行ったことから、現段階に於いてこれら諸手当の支給要件・支給額を更に変更する考えはない。

(7) 遺失物、身体障害者を扱った社員及び、嘔吐物等の清掃を行った社員及び、人身事故で汚損した車両の点検等を行った社員に対して手当てを新設すること。

(回答)

(6) と同じ

(8) 車内トラブル等で関係社員が業務に協力した場合の手当てを新設すること。

(回答)

(6) と同じ

(9) 庫等、30℃以上になる現場に対して「猛暑手当」を新設すること。

(回答)

(6) と同じ

(10) 作業責任者や断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対して手当てを新設すること。

(回答)

(6) と同じ

(11) 指定感染症が蔓延している中で業務に就いた場合は、1日につき5,000円の手当を新設すること。

(回答)

当社は、指定公共機関としての社会的使命を果たし続ける必要がある事業継続性を維持する為には、手洗いやうがい、検温の励行など感染予防に向けて、社員一人ひとりが体調管理に努めることが慣用であり、現下の現状に於いて新たな手当を設けるという考えはない。

4. 通勤関係について

(1) 災害等で、交通機関の不通等で出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

(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、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。又、欠勤の発生に際して会社に事前に連絡することが真に困難であると認められる場合も、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

(2) 自動車通勤において、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」の事故等の不可抗力の原因により始業時刻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を認めることはできない。

(3) 始業が早朝、終業が深夜になり、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)

業務上の必要等やむを得ない理由により通常とは異なる経路で通勤し、箇所長が認めた場合には、原則として当該通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。

(4) 通勤経路については、社員の申告に基づいて通勤手当を支給すること。

(回答)

通勤経路については、賃金規程等で規定されるルールに基づいて決定されるものであり、現段階に於いてこれを変更する考えはない。

5. 出向社員の労働条件について

(1) 社員の出向に関する協定における賃金の特別措置について、出向先の年間労働時間数が1837.5時間を超える場合とあるものを、出向先で乗務員として業務を行う場合については1715時間を超える場合とすること。

(回答)

出向特別措置は、出向先の会社との所定労働時間との差異に配慮した特別な措置であり、公平性の観点から基準となる年間所定労働時間数について変更する考えはない。

(2) 出向先会社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、業態が異なる為、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に鑑みて決定したものを適用するべきである。

(3) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。

(回答)

出向先企業はそれぞれ業種、業態が異なる為、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に鑑みて責任を持って決定すべきものである。

- (4) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事しても出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消の為に、出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

(回答)

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

6. 福利厚生等について

(1) 健康診断について

- ①受検日時の予約は、希望日に予約できない等利便性が悪化している。健康診断の予約制をやめること。

(回答)

事前予約制を導入し、日毎及び時間毎の受検者数を平準化して混雑緩和を図ることは、多くの社員が要望しているものと認識しており、社員の更なる利便性の向上につながるだけでなく、問診時間の十分な確保等と合わせて、健診の質的向上を図ることができると考えており、事前予約制をやめる考えはない。

- ②遠隔地で受検せざるを得ない職場では、日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

(回答)

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内に受診せざるを得ず業務に支障がない者に対して勤務免除で受診すること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。

- ③現行日勤で勤務免除されていない勤務も、勤務免除で受検できるようにすること。

(回答)

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内に受診せざるを得ず業務に支障がない者に対して勤務免除で受診すること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。

- ④受検箇所は自由に選択できるよう柔軟に対応すること。

(回答)

各健診会場は対象箇所ごとの社員数を基に健診体制をとっている為、指定された会場で受検されたい。

⑤健康診断は、全て超勤として取り扱うこと。

(回答)

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者などで勤務時間内で受診せざるを得ず、業務に支障が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例に措置することは考えていない。

(2) SASについて

①全ての検査費用を会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。

(回答)

睡眠検査については必要な検査費用はすでに会社が負担しており、これ以上の負担を行う考えはない。又、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。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

(回答)

健康管理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。睡眠検査に関しても精密検査を含めた検査の費用は会社で負担するが、精密検査の結果、治療が必要になった場合は、自己負担としている。

③SAS検査を受診できる病院を更に増やすこと。

(回答)

SASの精密検査の医療機関については、精密検査等のレベルを確保しつつ、比較的時間を要さず検査できる病院を指定している。

④名古屋セントラル病院で、社員が優先してSAS検査を受診できるようにすること。

(回答)

名古屋セントラル病院については設備や要員等の面から、社員の診療を優先する考えはない。

⑤1度無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したことを自覚し、2回目の検査を希望した時はこれを認めること。

(回答)

そのような考えはない。

(3) 脳ドックについて

①脳ドックは、受検条件が決められているが、35歳以上の社員は全社員が受検できるようにすること。

(回答)

健康管理は本来自助努力で行われるべきものであり、会社はこれを支援する立場である。特定保健指導の対象であるにもかかわらず指導に参加しない者や喫煙者、人間ドックを受検していない者については、会社の立場及び社員の健康の保持、増進を推進する観点からも、脳ドックの補助を受ける前にまずは自ら健康管理の為の取り組みを行ってほしいと考えており、条件を見直す考えはない。

②脳ドックは受検年齢も決められているが、最初の受検は本人の希望とし、以後3年毎に受検が出来るようにすること。

(回答)

①の回答と同じ。

(4) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余儀なくされるケースが多い。そして結局受検することができないことも起きている。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか又は優先的に年休を発給すること。

(回答)

そのような考えはない。

(5) 依然として旅客による社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する女性社員の割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。「第三者暴力への特別保障」ととどまらず、医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

(回答)

「第三者暴力への対応」については、再発防止の為にも毅然とした態度で対応すべきと考えているが、被害届や告訴の手続きは、被害を受けた社員自身が行わざるを得ない。管理者向けのマニュアル等の整備や階層別の研修において社員への教育を実施し、管理者がフォローする体制を構築してきた結果、告訴被害届の提出といった毅然とした対応も定着しつつある。

IV. 運輸系統の社員運用について

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、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. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。

(回答)

そのような考えはない

3. 現在、駅へ異動している社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為、一概に示すことは困難である。

4. 異動により調整手当が減額となった場合は、元職場の調整手当を支給すること。

(回答)

そのような考えはない。

V. 65歳定年に関して

1. 定年退職日は、定年に達する年度の末日にすること。ただし、本人の希望があれば誕生月で退職出来るようにすること。

(回答)

そのような考えはない。

2. 54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはそぐわない制度である。従って54歳以上の原則出向を廃止すること。

(回答)

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えている為廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

3. 54歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。又、出向先は関連会社を原則とすること。更に、出向先の労働条件が劣悪な場合、会社が責任をもって本体に戻すこと。

(回答)

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、および希望等を勘案して実施しており、「本人の同意」が前提となるものとは考えてはいない。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するべきものではないと考えている。

VI. 専任社員の雇用条件及び労働条件等について

1. 専任社員の労働条件等について

- (1) 専任社員の労働条件については、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等を行うこと。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。そして、新幹線職場では専任社員の職名や列車長、車掌長の指定については、本人の希望に添って指定すること。

(回答)

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。なお、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、社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では、出面に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、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。又、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

- (2) 区分「専任V」を撤廃すること。

(回答)

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の継続雇用基準に該当する者との処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Vを設けると共に、その雇用期間について、法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

- (3) 専任社員の年間休日数を150日とすること。

(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および能力を有する者を雇用しており、高齢者であることを理由に年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

- (4) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律220,000円とすること。

(回答)

専任社員の基本給については職責に応じて、主に3段階の額を設定しており、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昨年度に引き続き今

年度もベースアップを行う等、世間相場等と比較しても十分に高い水準になっていると認識している。また、専任社員の基本給の更なる引き上げを、本年4月の制度改正に於いて行っているところであり、現時点に於いてこれを更に引き上げる考えはない。

- (5) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

(回答)

契約満了報労金については職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けの為に、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えており、現在の区分や支給額を変更する考えはない。

- (6) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

(回答)

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当までを措置する必要はないと考えている。

- (7) 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。

(回答)

そのような考えはない。

- (8) 専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

(回答)

そのような考えはない。

- (9) 専任社員の社宅使用料は低額にすること。

(回答)

専任社員であることをもって使用料金を低額にする考えはない。

- (10) 専任社員の住宅保証制度を設けること。

(回答)

将来の住居に備える為の十分な制度を設けていることから、専任社員として雇

用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えている。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

- (11) 専任社員が通勤で東海道新幹線を使用する場合は、特認代用証を支給すること。

(回答)

共働き世代の増加や社員構成の変化などを反映し、社員の居住地に対する考え方が多様化している事から、通勤時間を短縮することで働き易さと住環境選択の自由度を向上すべく、新幹線定期券により、従来の新幹線利用特認制度よりも広範囲で東海道新幹線の利用が可能な通勤制度を導入したところであり、現段階に於いてこれを変える考えはない。

2. 専任社員の雇用条件について

- (1) 高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

(回答)

従前の労使協定により定めていた継続雇用をする為の基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- (2) 「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

(回答)

従前の労使協定により定めていた継続雇用をする為の基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものである。従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

- (3) 定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

(回答)

専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時に各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、これを変更する考えはない。

VII. リニア中央新幹線建設について

1. リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

(回答)

中央新幹線計画の最大の目的は、東海道新幹線の将来の経年劣化と大規模災害に対するリスクに備えることであり、これは、日本の大動脈輸送をより力強く担うという当社本来の使命を果たしていく為に不可欠な計画である。健全経営、安定配当を堅持しながら建設を完遂する。

2. リニア中央新幹線建設に関して、一切の状況の変化について、団体交渉で労働組合に必ず説明すること。

(回答)

労働協約に則り適切に対応する。

VIII. その他

1. 代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。

(回答)

不正使用防止を目的として、東京、品川、新横浜、小田原、米原、京都、新大阪の乗り換え改札の利用を制限しているものであり、それを見直す考えはない。

2. 非課税証明書や診断書等、会社手続きに関する費用は会社が負担すること。

(回答)

そのような考えはない。

3. 乗務員、駅などの営業職場の盛夏服は、寒さの対策がない為、3シーズン用の上着を貸与すること。

(回答)

端境期の寒さ対策だけでなく、地域や職場により夏期でも外気や空調が低温と感じるケースがある為、社員の健康等に配慮して長袖タイプ希望者に対しては半袖に換えて貸与している。またベストも貸与していることから、新たにスリーシーズン用の上着を新たに設けて貸与する考えはない。

4. 職務乗車証をICカード化した時は、購入券機能を追加すること。

(回答)

一般のお客様に対しても、資格確認を必要とするような各種割引証による割引の取扱いは、窓口に限定して行っており、エクスプレス予約において購入券利用者の為の特別な機能を開発して取り扱いを行う考えはない。

以 上