

2022年度労働協約改訂及び労働条件改善第3回団体交渉

本部は8月24日、「2022年度労働協約及び労働条件改善に関する申し入れ」に対する第3回団体交渉を行いました。今回交渉では、労使関係について交渉しましたが、全ての項目において対立でした。

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時は勤務時間中の組合活動を認めよ！

組合：勤務時間中の組合活動について、上部機関への組休申請を認めるようにせよ。実際、上部機関へ専従者を出していた事実もあるので、上部機関の執行委員会・定期大会・定期中央委員会に組休申請を認めろ。何が問題で上部機関が入っていないのか。

会社：何が問題というよりは、上部機関については認めていない。

組合：だから何でか。

会社：認める認めないでは、認める考えはない。

組合：なぜ認めないのかと質問しているのだから回答になっていない。

会社：認めない考えだからとなる。

組合：答えになっていない。

組合：要員上の問題なのか。

会社：そうではなくて、ただ単に認める考えはない。

組合：考えを改めよ。

会社：回答としては認めないとの考えである。

組合：話にならない。J R 他社で上部機関まで認めている会社もある。大会等に出席して肩身の狭い思いになる。

会社：各社の考え方がある。当社においては上部機関まで認める考えはない。

組合：社内しか線引きしていないから不十分である。回答は認める考えはないとなるからなぜかとなる。

会社：なぜかと言われても、繰り返しになるが上部機関まで認める考えがないことである。

組合：他労組から要求が出ていないのか。

会社：話はないと思う。申し上げることはできない。

組合：隠すことではない。

会社：分からない。活動は色々な選択がある。

組合：年に1・2回の話である。

会社：上部機関への組休を認める考えはない。

組合：上部機関への組休を認めても、会社は腹は痛まない。

会社：腹が痛む、痛まないの問題ではない。

組合：会社が賃金を出すわけではない。何がネックなのか。

会社：何がネックではなく。会社は上部機関への組休を認めない考えである。

組合：対立を確認する。

組合から経営協議会や団体交渉の開催を申し出たら、会社は経営協議会や団体交渉を開催することを、労働協約の条文に付け加えよ！

組合：経営協議会開催について、付議事項に組合側が必要と認めた事項を加えて、より緻密、適切な協議ができる。

会社：議論の形態は色々ある。少なくとも27条に定めている。

組合：(1)～(4)でしか開催しないとなれば不公平である。

会社：組合側が認めた事項を主張するならば、それこそ不公平である。

組合：何で不公平となるのか。

組合：(1)～(4)が会社側で、(5)が組合側を追記すれば、不公平は生じない。

会社：27条の(4)で「その他会社側と組合側が必要と認めた事項」となっている。

組合：組合側から経営協議会の申し入れしたら、経営協議会を開催するのか。

会社：会社が必要と考えるならば開催する。

組合：今の会社主張だったら、すんなり開催できることである。

会社：両方である。会社側も組合側も必要と考えるならば開催する。組合から申し入れを提出しているが、会社が必要でないものが多いので開催していない。しかし、申し入れを頂いているので、幹事間で議論している。

組合：幹事間は労使関係に入らない。単なる打ち合わせである。

会社：申し入れの質問について窓口で回答している。

組合：1対1では狭い議論しかできない。

会社：一つのやり方である。

組合：(5)として会社側が認めた場合を追記して、(6)として組合側が認めた場合を追記すれば平等となる。

会社：今のままで充分である。

組合：充分でないからこの主張となっている。

会社：片方、片方ではなく、労使双方が必要と認めたものの方がよい。しかし、会社が説明を行った方がいいと思うものについては、会社が判断して開催する

ことを協約27条2項として定めている。付け加えて経営協議会の開催をできるようにしてある。

組合：組合側の申し入れに対して、会社が必要と認めない事が多いが、まさしく不平等である。

会社：組合側も必要、会社も必要と認めた場合に経営協議会の開催をすることだけである。

組合：組合が求めても蹴られるのが現実である。

会社：結果的にそのようになっているかもしれないが、仕組みとして作っているわけで不自然ではない。

組合：会社が一方的にやっているから問題である。組合が必要と思ってもやらないのが現実である。

会社：たまたまそうなっていることである。基本的に事柄を伝える場である。

組合：伝えるだけでは不十分であり、議論する場である。

会社：まず、伝えて意見があれば聞いている。

組合：組合側の申し入れに対して開催しないことは労使対等の原則に反することである。そう思わないか。

会社：思わない。

組合：労基法に2条に労使対等と謳われているので、反することである。

会社：だから労使双方と協約27条で謳っている。対等とはそういうことである。

組合：会社が一方的に決めている。労基法違反である。経営協議会開催を求めている申し入れで経営協議会を開催したという記憶はない。リニアについての申し入れを散々しているが、1回も経営協議会を開催したことはない。

会社：個別には答えている。

組合：リニアの経営協議会はいつやるのか。

会社：答えられない。

組合：リニアについて解明すべき点が多々あるから、経営協議会を開催すべきである。

会社：個別に判断する。

組合：不公平であり、2の要求は対立を確認する。

組合：3で団交について、4にも絡むが組合からの申し入れについて団交を開催せよ。団交については労組法上も法的拘束力がある。だから組合側からの申し入れがあった場合は、団体交渉を開催せよ。現実はいつも窓口回答では有意義な議論ができない。

会社：窓口で丁寧な回答をしている。団体交渉について協約の通りであり、変更する考えはない。幹事間でもしっかりやっている。

組合：憲法で団体交渉権があり、団交をしないことは憲法違反である。会社の都合でやらないことは憲法違反と思わないのか。

会社：憲法の話をしていても困る。

組合：憲法で保障されていることが、J R 東海でできないのか。
会社：協約に定めていることはしっかりやっていく。
組合：憲法より労働協約の法が上なのか。
会社：本当に違反しているのか。
組合：違反である。憲法で保障されている団体交渉権がある。労働 3 権である。
1 丁目 1 番地である。
会社：団交の付議事項は憲法に違反しているとは考えていない。
組合：労働条件に関することは、どの企業も団交である。
組合：団交を拒否することは、前近代的な労使関係である。
会社：質問事項には窓口と言えども、しっかりと答えている。
組合：回答をもらうが 1 対 1 では狭い議論で終わって、再申し入れとなれば 2 度手間となるから、団交を開催して幅広い有意義な議論をすればよい。
会社：そうだとは思わない。6 つの団体交渉事項で行っている。
組合：不十分であるから申し入れている。
会社：変える考えはない。一方でしっかりと組合側幹事に伝えている。
組合：法的拘束力がない。
会社：会社としてしっかりと対応している認識である。
組合：憲法違反であることを確認する。J R 東海は労働 3 権、団体交渉権を認めない事を確認する。
会社：認めている。解釈を曲解している。
組合：交渉事項の 6 項目について基準が入っている。組合の申し入れは個別な事象が多々あるが、基準という言葉が入ると、会社のより所・逃げ道になる。
会社：そうは思わない。
組合：6 項目は限定列記か。
会社：限定列記の意味が分からない。
組合：中労委で出ていることである。
会社：6 項目の内容で団交を開催する。
組合：6 項目でしか団交をやらないことは限定列記である。
会社：その項目で団交を行う。
組合：何故、組合が申し入れたものに団交をしないことは、何か不利益があるのか。日本全国企業がやっていることであり、唯一やらないのは J R 東海だ。
会社：本当か。
組合：団体交渉が主流である。関連会社でもやっている。他企業は業務委員会はないのではないか。
会社：頻発かつ丁寧に幹事間交渉をしている。
組合：幹事間交渉ではない、団交をやらないのが問題だ。
会社：幹事間回答を含めると、非常に充実していると考える。

組合：組合は充実しているとは全く考えてはいない。

組合：組合からの申し入れに対して団交を拒否して、窓口回答ばかりである。

組合：労働協約の1条に「労使関係を確立し」とあるのだから、団交拒否と協約1条は矛盾している。

会社：改める考えはない。

組合：団交拒否は誠実交渉義務違反である。

会社：会社は誠実交渉義務に基づいて行っているという考えである。

組合：窓口回答ばかりである。

会社：結果、窓口回答であるが、内容を見て窓口で回答している。

組合：年3回の定例的な団交をしているが、それ以外はやらないとの考えがある。

会社：それは結果的にそうなっていることだと思う。

組合：その結果を作っているのは会社である。

会社：申し入れ内容を見て、判断して開催するとの判断はするし、開催しないにしても、質問に答えている。

組合：本音と建て前を使い分けている。矛盾している。

会社：そんなことはない。内容に応じて説明や回答をしている。

組合：団交開催を目指し、これからも申し入れをする。(7)組合側の申し入れがあった場合を追記しない考えか。

会社：追記はしない。(1)～(6)については変えない。

組合：基準という言葉の削除もしないことか。

会社：そうである。

組合：対立を確認する。

組合：5で地方でも団交は拒否している。例えばダイ改について乗務員の労働条件に関わることであり、起因することからも地方も団交を開催せよ。本部は年3回の団交しかない。組合からの申し入れについて団交を開催すれば、労基法で言えば労使対等が実現することになる。協約1条の労使関係の確立になる。

会社：協約に則って個別に判断して、会社が必要であれば団交を開催して、団交の付議事項に当たらなければ、場合によって業務委員会を開催して、それにも当てはまらないものについては「お知らせ」という形でやっていく。

組合：業務委員会をもやった試しもない。業務委員会は会社の単なる説明である。

会社：説明は大事である。

組合：それ以外の組合からの申し入れは団交を開催せよ。

会社：拒否とは別である。

組合：全て拒否している。

会社：会社は付議事項に当たらないと考えた。だから開催しない。

組合：やらないから拒否である。会社は拒否していないという認識か。
会社：付議事項に当たれば開催する。恣意的ではなく付議事項に当たらないと判断した。
組合：恣意的判断で付議事項に当たらないとした。
会社：自然体で考えて判断した結果である。
組合：組合として団交開催の申し入れを行っている。団交を開催し、有意義な議論を行え。
組合：乗務員の54歳原則出向に関しても開催しなかった。そこは基準があるから開催しなかったのか。
会社：内容を全体で見て判断した。
組合：基準がネックとなる。会社は基準で逃げている。基準を削除せよ。
会社：協約に則りやっっていることであり、役割は果たしている。
組合：やらないことは、果たしているとか果たしていないとは言えない。やっっていないのだから果たしていない。
会社：回答の通りである。
組合：対立を確認する。

JR東海労組員が1人でも所属している職場には、必ず組合掲示板を設置せよ！

組合：6の掲示板について5名としているが、いつから5名になったのか。何年何月か。
会社：長きに渡りである。
組合：かつては3名と言っていた時期があった。結成間もない頃である。いつから5名以上としていたのか。会社は労使の慣例と言っているが、慣例とは思っていない。
会社：思っただけと。
組合：要求通り一人でも設置せよ。
会社：回答通りである。
組合：労働協約で人数は謳っていないのだから、一人でも設置することは当たり前のことである。
会社：そうとはならない。
組合：何名なんて書いていない。
会社：会社は5名としている。
組合：掲示板は1名で管理できる。何故5名なのか。5名の根拠は。
会社：会社が5名とした。
組合：何故5名としたのか。根拠は。
会社：5名が妥当と考えた。妥当に根拠はいらない。
組合：1名だって妥当だ。協約には宣伝・報道・告知ができるとなっている。

1名でもできる。

会社：何故1名でもできるのか。

組合：組合員1名でも管理できる。

会社：一人でも組合活動ができるのか。

組合：だから掲示板で情報にして、組合の考え方や主張を他労組組合員に知らせることができる。

会社：でも設置基準を5名以上としている。

組合：協約には謳っていない。

会社：謳っていないが5名以上と伝えている。設置理由は5名であるから設置しない。

組合：組合活動妨害である。

会社：妨害ではない。

組合：設置しないことは組合活動の弾圧であるし、不当労働行為である。協約16条には宣伝・報道・告知と書いてあるように、掲示板は組合活動の一つのツールである。組合員一人でも存在するなら設置すべきである。

会社：貴側の主張はそうかもしれないが、会社の設置基準は5名としている。

組合：3名から何故5名としたのか。

会社：分からないが脈々と5名と話をしている。

組合：設置基準が5名以上は、組合活動に対する弾圧だし、不当労働行為である。16条にも人数は謳っていない。

組合：また、会社は組合員が1名になったら掲示板を撤去している。1名になったら撤去の理由は何か。

会社：理由は何かではなく、1名になったらそこに理由はない。

組合：協約16条に違反していることである。撤去することは宣伝・報道・告知をさせてくれないことである。

会社：違反ではない。

組合：宣伝・報道・告知と書いてある。

会社：会社としては1名になったから撤去します。この間伝えて通りで考えは変わらない。

組合：設置は5名で2名だったら撤去しないのは何故か。

会社：1名になったら撤去する考えである。2名は1名でないから。

組合：設置も2名に合わせれば良い。

会社：では撤去を5名に合わせるということか。

組合：そんなことは言っていない。1名になったから撤去することは、労働協約何条に則して撤去するのか。

会社：掲示板は会社の専権事項なので、設置・撤去を判断して脈々とした基準でやっている。昨年と全く同じ話である。

組合：では何のための協約なのか。

会社：掲示板の役割を伝えているのである。

組合：一人になったとしても撤去する必要はない。協約の何条に基づいて撤去しているのか。

会社：会社が許可を出しているわけだから、1名になったから撤去する。

組合：会社は上から目線で労働対等ではない。

会社：便宜供与に関しては会社の方で決める話なので、条件を満たせば設置を許可することになっている。

組合：条件を満たして設置していたものを1名になったら、何故撤去するのか。16条の宣伝・報道・告知は1名でも充分できることである。

会社：貴側の考えである。

組合：読んで字のごとくであり、1名でみんなに知らせることである。

会社：会社として1名になったら撤去する考えである。

組合：1名でも掲示板のツールを生かせるし、1名で撤去することは16条違反している。不当労働行為の何物でもない。

会社：そうではない。

組合：対立を確認する。

苦情処理会議や簡易苦情処理会議での「対立」は何も解決していないのだから必ず「上移」すること！

組合：7の苦情処理会議をやって全て対立で終わっているが、対立も解決したとの認識か。

会社：対立も解決の一形態である。

組合：対立は解決ではない。対立は解決の一形態ではない。

会社：会社は対立も解決の一形態の認識である。

組合：解決というのは、会社からの処分などを会社が撤回した時が、解決したとなることである。

会社：結論から言えば、事柄が覆えなかったとしても解決の一形態である。

組合：会社が上移していないが、協約76条に上移があるのだから上移するよう地方を指導せよ。

会社：上移する状況になれば上移する。対立になったとしても76条に該当しないので上移はしない。

組合：組合は上移せよと提案しても会社はしない。

会社：協約に照らし合わせて、会社は判断している中身である。するしないではなく、76条に照らし合わせて判断している。

組合：過去に上移したことがあるのか。

会社：資料が手元にないので答えられない。

組合：何十年も苦情処理会議を行っているが、過去にはない。

会社：異議申し立てを頂いている。

組合：会社が上移しないから異議申し立てとなる。

会社：異議申し立ての手続きは残されている。

組合：地方で対立のまま終わってしまうのだから、組合から上移せよと提案している。

会社：会社は対立も解決の一形態であり、解決したとの認識なので上移に至らないと判断している。

組合：解決とは苦情を申告した組合員が、納得することである。地方で対立したら上移して、中央苦情処理会議へが普通の形である。

会社：そうではない。

組合：苦情を申告しても始めから対立で終わるのは意味がない。形だけの地方苦情処理会議となる。

会社：そんなことはない。議論をし尽くした。

組合：地方で議論したが、対立だったので上移して中央苦情処理会議で議論していかないと丁寧な議論をしたことにはならない。

会社：必ずしもそうではない。しっかりと議論して対立だとしても結論は出ている。その結果で納得しなければ異議申し立てをして、中央苦情処理会議での議論となる。おかしな話ではない。

組合：では、何故76条があるのか。76条は上移を前提としているものである。

会社：こういう場面を想定して作っている。少なきとも対立しても解決している場合は、上移しない認識である。

組合：組合としては対立は解決ではないので上移せよ。上移について対立を確認する。

申告者本人が出席を希望すれば出席を認めよ！

組合：当事者・申告者が会議に出席を希望すれば認め出席させ、より真実に基づいた苦情処理会議ができる。

会社：現状で充分と考える。

組合：本人が出席して何が都合が悪いのか。

会社：本人を前にして議論できない。

組合：そんなことはない。

会社：本人がいると会社はドキドキしてしまう。第3者で議論することが適切である。

組合：本橋書記長の出向の話で、本人も苦情処理会議の委員だから出席を認めるべきだった。会社は苦情処理会議の補欠委員だったが、会社が頑なに拒否した。

会社：本人を目の前にして議論できないからである。会社は第3者で議論することが望ましい。

組合：本人を入れて、より真実な議論ができる。ボーナスカットで議論したが、非違行為を挙げられるが、会議後に本人に聞いたら、そのような非違行為

はなかったと聞いたこともあるから、本人の出席を認めるべきである。

会社：本人の出席は必ずしも意義あるものとは思わない。双方の意見を組合側・会社側委員が聞き取った上で、第3者が議論した方が良い。

組合：会社は現場の管理者から状況を聞くと思うが、現場管理者は取り繕ってしまう。信用ならない。

会社：会社はしっかりと聞き取っている。会社側委員の役割である。

組合：歪曲されたことが会議で出てしまう。だから申告者と当該管理者を苦情処理会議に出席させれば真実が明らかになる。

会社：第3者で議論した方が良い。現状のやり方が良いと考えている。

組合：対立を確認する。

事前審理での会社からの一方的却下はできないに改めよ！

組合：事前審理で会社が一方的に却下することがある。組合は常に申告者の苦情を解決のために開催せよと主張している。しかし、会社の判断で一方的に却下している。労使対等の原則に則っても、会社の一方的却下は改めよ。

会社：改める考えはない。

組合：組合は常に開催を主張している。

会社：幹事が却下が適当と認める場合は却下する。

組合：労使対等の原則に反することである。労基法違反である。確認する。

会社：苦情処理会議開催に適用要件であるならば開催する。

組合：会社が一方的に却下するから問題である。却下については全て会社が一方的に却下している。

会社：一方的と言うが、労使双方で事前審理で議論している。一致しないのであれば却下するしかない。

組合：一致しない場合は会社が一方的である。却下は会社の裁量なのか。

会社：裁量権でなく、幹事間で一致すればよい。取り扱いが適当であれば開催する。一致しないと却下となる。

組合：却下を決めるのは会社である。

会社：一致するかしないかは幹事間での議論であり、一致しなければ却下となる。

組合：会社の裁量で却下としている。

会社：裁量でなく幹事間で一致しないと却下となる。

組合：組合側からの申告するものであるから、組合は開催となる。

組合：対立を確認する。

「会議の非公開」は「公開の原則」とせよ！

組合：会議の非公開について、本人の承諾を得れば公開して構わないと考える。その上、この間公開して支障が出る事柄は一切ない。協約の80条・91条は

死文化している。

会社：回答通りである。会議の主旨から言えば、当然であり得ることであるので、非公開としている。非公開の中で建設的な議論が行える。

組合：例えばボーナスカットの非違行為について本人に伝えている。組合だって、個人のプライバシーや個人情報等は非公開の認識である。でも、この間の会議で非公開にする事柄はない。

会社：会議の主旨を考えれば、非公開を改める考えはない。

組合：少し前に54歳原則出向の面談で中央苦情処理会議を開催したが、面談内容について、何について非公開にしなければならない部分は何か。

会社：まずいまずくないの議論ではない。

組合：どうでもいい話まで非公開は問題である。

会社：全て事柄について公開・非公開は決められないので、議論する上で非公開としている。より議論を深めるためにも事前に非公開とすることが優位性がある。公開より非公開の方がいい。

組合：昇格に関して苦情の中で、会社は筆記試験の点数は明らかにしていない。納得するような情報は会社は出していない。

会社：ケースバイケースである。会社として会議の主旨を考えて非公開としている。であるから改める考えはない。

組合：組合だって公開するか非公開とするかの判断はある。会社は「答えない」「明らかにする考えはない」ばかりだから公開していいとなる。

会社：会議の性質を考えれば、非公開の考え方に変わりはない。

組合：対立を確認する。

出向先での問題は、会社がしっかり対応すること！

組合：出向者に対して、会社の責任において出向者を出している認識でいいか。

会社：出向の人事異動は会社の責任において出している。

組合：出向者も我が社の社員であると考えるがどうか。

会社：そうである。

組合：であるならば出向者の出向先での問題について、会社がしっかりと責任を持って、問題解決するように努力せよ。

会社：どういうイメージか。出向先での処分とか賃金等のことか。

組合：賃金もあるし、労働条件もある。

会社：出向先の処分は当社の就業規則に基づいて行われているものではない。なので苦情処理会議には該当しないので、開催はしていない。

組合：あくまでも出向先の都合で行われていると考えるのか。

会社：そうである。

組合：全く関与しないことか。出向に出したら出しばなしか。

会社：出しばなしではない出向者の相談は受け付けている。

組合：相談する部署はどこか。

会社：人材開発室等である。

組合：出向に行ってから、労働条件の違いが多々発生している。

会社：あると思う。

組合：賃金の未払いが発生しているが、人材開発室に電話することが、苦痛と
感じている出向者が存在している。そのことがあるから苦情処理会議を開
催せよ。会社が責任を持って出向に出しているならば、苦情処理会議の窓
口を開設せよ。

会社：苦情処理会議の範囲を変える考えはない。会社をまたいでしまうので成
り立たない。出向者は出向先の就業規則に則って働いてもらっている。多
くの出向者がいるが、その都度問題があれば人材開発室が聞くしかない。

組合：会社の考えは問題があれば、人材開発室へ相談しろとの考えか。

会社：そうである。

組合：回答は「そのような考えはない」ではなく、人材開発室に相談しろと回
答すれば良い。

会社：申し入れは「苦情処理会議を出向者からの苦情申告を受け付けろ」であ
るから「そのような考えはない」となる。

組合：会社は出向者を責任を持って出している以上、出向先での問題を、会社
として積極的に問題解決に向け努力せよ。

「新しい解説書」は本当に存在するのか？

組合：部内用の解説書について開示せよ。の回答で「そのような考えはない」
であるが、解説書が存在するのか、しないのか。

会社：現在の就業規則があるが、あくまでも部内用の解釈資料は存在する。

組合：存在する。

会社：部内用の資料なので明らかにする考えはない。

組合：その資料はいつ発行したのか。

会社：あくまでも部内用資料なので、そして製本された資料ではない。どのよ
うな資料をイメージしているのか。

組合：63年の解説書をイメージしている。

会社：電子データとして存在する。

組合：それはいつか。

会社：明らかにする考えはない。発行の概念がない。

組合：今の制度に則ってできた。すぐにできた資料でいいか。

会社：あくまでも解釈資料なので、あくまでも解釈を文字化しただけなので、
発行はいつの話ではない。

組合：昭和63年の解説書とは、中身が全然違うのか。全く一緒か。どこか修正
した箇所はあるのか。

会社：昭和63年の解説書は知らない。

組合：望月さんは見たことがないのか。

会社：明らかにする必要がない。

組合：組合事務所にある。会社から配布されたものである。部内用と言わず、現場にも配布すればよい。就業規則を現場に置いてあるのだから。新しい解説書も閲覧できるように現場に配布せよ。

会社：現場で就業規則を見てもらえばいい。

組合：条文で分からない部分もある。

会社：管理者に聞いてもらえばよい。

会社：この資料は社員周知用の資料とかではなくて、解釈について調べてある資料なのである。

組合：紙でなく電子データなのか。

会社：電子データも印刷すれば紙になる。

組合：紙にして1部を組合にもよこせ。

会社：渡すことはできない。そのような考えはない。

組合：本当は「新しい解説書」はないのではないか。

会社：イメージしているものが違う。ただのメモ書きみたいなものである。

組合：63年の解説書は今でも有効なのか。

会社：就業規則が変わってきている。63年の解説書が何のことなのか分からないので生きているかは分からない。よく分からない。「新しい解説書」は会社窓口の私でさえ見たことはない。

組合：要求で開示せよと言っているのに「目にしていない」では困る。

会社：開示する要求なので開示はしない。

組合：昔からある条文の解釈に変更点はあるのか。

会社：昔からは分からないが、今はこの就業規則である。

組合：新しい解説書は「年休は欠勤だ」と書いてあるのか

会社：就業規則の中身をを読んで欲しい。

組合：63年の解説書は「年休は欠勤ではない」となって欠勤と年休は区別されている。

会社：63年の解説書は知らない。

組合：解釈が変わったということか。

会社：よく分からない。

組合：よく、シラを切っている。苦しい言い訳をしている。

会社：そんなことはない。回答の通りである。

組合：であるならば、組合に紙で「新しい解説書」をよこせ。

会社：そのようなことはしない。

組合：だから苦しいねとなる。堂々とくればよい。会社の発言や態度を見ると、実際に「新しい解説書」は存在しない。

会社：解説書はないが、あくまでも解釈用の資料である。

組合：現場から就業規則に関する問い合わせが来るのか・

会社：各鉄事に現場から卒中間い合わせが来る。

組合：問い合わせの多い事項をまとめて、資料としてまとめて発行する考えはないのか。

会社：迷いがあれば人事課に問い合わせろとなっている。それに近いのが解釈資料である。人事課の社員が、その問い合わせをメモと残しているだけである。判断がズレないように使用しているものである。

組合：電子データはどこまで見られるのか。

会社：本社の人事課と各鉄事の人事課。人事課でも一部の人しか見れない。

組合：一部の人しか見れないはおかしい。組合にも見せて欲しい。対立を確認する。

車両故障等は速やかに関係者に詳細を伝えよ！

組合：車両所での一斉点検があるが、「ここを見ろ」でなく、まず不具合事象を告げてから一斉点検の指示を出せ。より正確な点検ができる。

会社：関係者に適切に周知している。調査・原因・対策には時間がかかる。適切に周知していると考える。

組合：一斉点検指示直前に、編成・号車・部位等、不具合事象を明らかにして一斉点検の指示をせよと言っている。

会社：正しい周知のためにタイムラグがある。

組合：ただ単の一斉点検では空チェックにつながる。

会社：正しい情報を伝えるために努力している。

組合：一斉点検者は「何のための一斉点検なのか」となる。万全な点検するため、不具合事象を伝えろ。

会社：多くの情報を伝えるよう各所努力している。

組合：安全を守るためには、事象の情報が必要である。

会社：意見は承った。できることはやっていく。

組合：関係者には必要な情報を伝達する体制を確立せよ。

事故等に関する組合からの申し入れに団交を開催せよ！

組合：事故等に対して組合からの申し入れに対して、団交を開催せよ。業務委員会や窓口では不十分であり、団交で有意義な議論をせよ。

会社：協約に則り対応する。

組合：34A 事故について業務委員会を開催したが、安全に関わるものについては団交をかいさいせよ。

会社：会社が適切に判断する。

組合：組合からの申し入れについて団交を開催せよ。

ワンマン運転は乗客の安全を守るためにツーマンにせよ！

組合：車掌に運転士資格のある乗務員を増員し、新幹線車掌を3名体制とせよ。
会社：そのような考えはない。
組合：ワンマン運転を止める考えはないのか。
会社：ワンマン運転を止める考えはない。
組合：車内での殺傷事件が発生したが、ワンマン運転では最も危険であり、乗客の安全を守れない。
会社：会社としては安全を確保しながら、ワンマン運転を引き続き行う。
組合：ワンマン運転は安全でないと考えて主張している。安全を守るためにツーマン体制に戻すべきである。
会社：そのような考えはない。
組合：線区によってはワンマン運転ですし詰め状態となることがある。それでもワンマンとするのか。
会社：意見は聞くが、見直す考えはない。
組合：今、会社方針はスローガンの「安定より安全」となっている。スローガンの主旨からしてワンマン運転は止めるべきである。
会社：必要な安全を確保してワンマン運転を実施していく。
組合：車内殺傷事件が発生した場合、ワンマンでは対応できない。一番危険である。
会社：仮定の話はしない。
組合：起こりうる話である。火災についてはどうなのか。
会社：会社として火災についてのマニュアルに沿って、対応することとなる。
組合：一人では対応できない。車内殺傷事件について対策を考えているのか。
会社：必要な対策は実施していく。防犯対策はしている。
組合：ワンマン運転の拡大する方針なのか。
会社：成案ができ次第、知らせることとなる。
組合：乗客の安全を守るために、ワンマン運転は止めろ。

以 上