

J R 西日本重大事故を教訓にし、 社員運用変更を撤回せよ！

5月16日、本部は運輸系統社員の運用変更についての団体交渉を開催しました。今回の団交では、4月1日以降会社によって一方実施されている中で、未解明の問題や施策実施後に発生する問題点の解決、施策実施に伴う諸要求の解決などについての申し入れ（申39号）に基づいて開催したものです。

私たち J R 東海労は、冒頭 J R 西日本の重大事故に鑑み、4月1日から一方的に実施されている運輸系統社員の運用変更について撤回することを主張しました。しかし、会社は「問題ないから撤回しない」とまったく事故を教訓化しない対応に終始しました。

【申39号】

1. 4月1日から一方的に実施している「運輸系統社員の運用変更」などについて、J R 東海労は妥結していない。したがって、J R 東海労組合員に対しては、4月1日から一方実施されている制度を適用しないこと。

【回答】

平成16年8月4日以降これまでの間、真摯に十分な議論を重ねてきたこと。また、他労組との交渉が全て妥結している状況を踏まえ平成17年4月1日より制度改正をおこない全社員に適用とした。

2. 乗務員を駅へ異動する時期について、12月上旬から行うことが明らかにされているが、具体的に異動する場合に、駅への異動を希望しない社員は対象外とすること。また、今後も駅への異動を希望しない社員は対象外とし、異動に際しては本人の生活設計、意欲、希望などを十分に尊重し、一方的な異動はやめること。

【回答】

申9号8項、申27号1項の回答と同様。

- (申9号8項) 社員運用に当たり面接の実施や希望調査票などにより、社員の希望や意思の把握に努めるが人事異動であり必ずしも希望どおりになるものではないが、特に事情やむを得ないと判断する場合などについては、必要な配慮をする考えである。

(申 2 7 号 1 項) 単に、本人の希望によりこれらの異動をおこなわないことは想定していない。また、同意が前提になるとは考えていない。

3 . 駅、車掌、運転士への異動は、会社にとっては都合の良い極めて効率的な運用となる。しかし、私たち社員の側からすれば、乗務員を中心に年休取得が困難な状態にあり、休日出勤も常態化している。これでは、全く会社の都合のよい施策だけが優先されており、社員の側にたった思いが全く反映されていない。ただちに年休の完全取得と休日出勤の解消を図ること。したがって、必要な要員については、会社の責任において確保すること。

【回答】

必要な要員については、会社が責任を持って確保、配置していく。なお、年休については各現業機関における年休取得状況は極めて高い水準となっている。また、休日勤務については臨時列車増発への対応など必要に応じて実施しているものであり、今後とも適切な要員確保策を講じていく。

4 . 会社は、「運輸系統社員の運用変更」などについて妥結しなければ、労働協約に基づいて一時金については支払う根拠はないと主張している。しかし、ＪＲ東海労組合員の４月１日からの運転士の手当は、就業規則に則って減額支給となっている。私たちＪＲ東海労は、当然減額分は保障されるべきであると考えている。あらためて見解を求めるが、ＪＲ東海労組合員への減額の保証（一時金）についての考え方を明らかにすること。

【回答】

従来の乗務員手当も乗務実績に基づいて支給されるものであり、貴組合の組合員の特殊勤務手当等が一律減額されるものではない。一時金についての考え方はすでに申 2 7 号で回答したとおりである。

(申 2 7 号 4 項) 経過措置は制度改正により不利益をこうむる者になされるものであり、運転士職名を有しながらも乗務をしない者については経過措置の対象とする考えはない。

5 . 一時金の支給対象者は、「平成 1 7 年 3 月 3 1 日時点で乗務を行う運転士等であって、4 月 1 日以降も引き続き乗務を行う者」となっている。しかし、これまでも申し入れているが、運転士である以上は、現在フォロー教育を行っている運転士にも支給するのは当然のことである。したがって、すべての運転士に一時金を支給すること。

【回答】

申 3 6 号の回答と同様。

(申 3 6 号 3 項) 経過措置は制度改正により不利益をこうむる者になされるものであり、運転士職名を有しながらも乗務をしない者については経過措置の対象とする考えはない。

6 . 4 月 1 日以降、「運輸系統社員の運用変更」などが一方的に実施されているが、職場では変更内容や自分がどの手当の対象になるのかなどの説明が一切されていない。会社は就業規則の適用というが、その内容などについても説明がされていない。したがって、全社員に説明会を実施すること。また、全社員に就業規則を配布すること。

【回答】

就業規則の変更や、その就業規則の周知については法令等の定めにより適正に実施しており説明会や全社員に対する就業規則の配布は要しない。

7. 「習熟期間」「指導・飛躍期間」の期間は、各職場の要員需給等によって違いがあるとなっているが、特に「指導・飛躍期間」への移行は社員の生活設計などに直結するものである。したがって、曖昧なままとなっている駅に異動する年齢と駅で従事する期間、配属先、職名などを明確にすべきである。また、駅に異動した乗務員は本人の希望を除いて全員乗務員として元の職場に戻すこと。

【回答】

駅還流の期間については、一概に示すことは難しいが基本運用イメージで示した10年よりもやや短いケースが大半であり、現段階では最低でも5～6年は駅還流期間になるものと想定している。また、駅の要員規模などの関係から新幹線では在来線より短くなると考えている。配置場所は新入社員が配属されるような拠点駅などを中心に、通勤事情などにも配慮しつつ考えていくが地域によっては乗務員区所に所属する者が異動すべき駅が近隣になく地域、所属を超えて異動する場合などは想定される。職名については営業関係の業務に従事する者は営業の、輸送関係の業務に従事する者は輸送の職名を発令する。なお、駅還流後の運用については申15号2項6で回答したとおりである。

- (申15号2項6)駅で指導・飛躍期間を経験したあとは、業務上の必要性に基づき、各人の適正、能力及び希望などを勘案しながら、駅、車掌、運転士のいずれかの業務に従事させ、各職で中堅指導的な役割を担ってもらうことになる。なお、乗務員として運用する社員については、基本的には元職場もしくは、以前に乗務していた線区を担当する職場に戻ることが望ましいと考えているが、要員需給状況などもあり一概には言えない。

8. 運転士手当の水準に休日出勤の実績を反映しているが、そもそも休日出勤はあくまでも臨時の対応であり手当の水準に反映するものではない。休日出勤を手当に反映していることは、休日勤務を前提にして要員確保をしていることであると考え。休日出勤を手当の水準に反映している根拠を明らかにすること。また、改正の稼働日を20日稼働とするのは、年休取得を考慮していないと考えるが見解を明らかにすること。

【回答】

申24号で述べたとおり変更部分は、支給実績の総平均を表したものであり貴側の主張するように休日勤務を反映しないならば現行の水準はより低くなる。また、改正後の稼働日を20日としているのは7～8日の実稼働日数や乗務以外の日数を基に実際に乗務する日数を考慮したところ19日を若干超える日数となっており、今回の手当は、所定勤務で1日のうち1分でも乗務すれば手当を支給することであり、したがって年休取得等についても考慮しているものである。

9. 車掌から運転士、乗務員から駅へ異動する基準を明らかにすること。

【回答】

申9号5項の回答と同様。

- (申9号5項) JNR採用者については、年令・経験などすでに各職場で中堅・指導

的立場にいるなどの点を考慮すると、駅から車掌へあるいは車掌から運転士への養成を行うことは基本的に考えていない。しかしながら、ＪＮＲ採用者についても適正などを勘案し乗務員から駅への運用については検討していく考えである。他方、ＪＲ採用者については、将来的に当社運輸系統全般を支えていくことを期待されることから、基本理念どおり駅、車掌、運転士を経験することが望ましく少なくとも駅と車掌を経験することは必須と考えている。また、ＪＲ採用者は原則全員を乗務員から駅へ運用する考えである。

10．医学適性、運転適性に不合格となった場合の扱いを具体的に明らかにすること。

【回答】

乗務員養成時の適性検査に不合格となった場合にはそれ以降２年間、適性検査の再受験の機会を付与する考えである。なお、最終的に駅から車掌養成とならない者については基本的に駅での運用を考えているが個々人の適正能力などを十分に踏まえて判断していきたい。また、車掌から運転士養成とならない者については車掌業務に引き続き従事後、駅へ異動することとなる。

11．今後、ＪＲ採用の車掌３等級が車掌４等級に昇進した場合に、運転士養成は本人の希望となるのか明らかにすること。

【回答】

旧制度に基づく平成１６年度の昇進までを基準に考えており、今後車掌３等級の者が４等級に昇進したとしても運転士養成を本人希望とする考えはない。

12．運転士の手当を減額する根拠は一切ない。したがって、運転士の手当減額はやめること。

【回答】

申２１号で回答したとおり従来の乗務員手当は特殊勤務手当の一つであり従来の手当制度化において、乗務員を駅へと運用することで乗務員に従事する際には以前の支給水準、駅で従事する際も以前の支給水準とするやり方もある。しかし、会社としては社員の生活設計に激変が生じるとの観点からそのやり方はふさわしくないと考えその激変を緩和させるように考え、運転士については現行の支給水準に比べて減額となるものの乗務員を経験した者の駅での手当を設けたものである。

13．乗務手当に対する特殊勤務手当の割増の支給割合を１３０／１００にした根拠を明らかにすること。

【回答】

一項超勤であるので１３０／１００とした。

14．訓練は乗務手当の対象となるのか。また、訓練による超過勤務時間は特殊勤務手当の割増の対象となるのか明らかにすること。

【回答】

乗務手当の支給対象外である。一項超勤が発生すれば１３０／１００を支給する。

15．早朝に退出し、同日に出勤する行路の場合の手当の支給はどのようなになるのか明らかにすること。

【回答】

退出する勤務も出勤する勤務も所定勤務であるとの前提で日単位で支給するものである。

16. 一旦所定の勤務が終了して、災害・異常時などで待機を命じられた場合は、新たに乗務手当の対象となると考えるが見解を明らかにすること。

【回答】

手当の支給対象外である。

17. 予備勤務者が、ホーム上で列車監視をした場合は、どのような手当が支給されるのか明らかにすること。

【回答】

ホーム上からの列車監視は手当の支給対象外である。

18. 検修作業手当は、車両所、工場などで働く全社員を対象とすること。また、出張、研修、いわゆる定例業務以外の日勤の場合でも支給対象とすること。

【回答】

手当の支給については、パート・担務に対して支給するものではない。また作業にたずさわらない場合には支給する考えはない。

19. 検修作業手当については、この間の議論の中で、パート・担務・人につくのではなく、検査修繕作業に従事したときに支給するという見解が明らかにされている。以下の場合には手当の支給対象となるのか明らかにすること。また、検査・修繕作業という場合の具体的な概念、項目、内容について明らかにすること。さらに検査・修繕作業に従事したということを誰がどのように判断するのか具体的に明らかにすること。

- (1) 検修当直、列車当直、技術の通常作業の場合は、検修作業手当及び運転手当の支給対象となるのか明らかにすること。
- (2) 交番検査の総括主任(班長)、ブロック主任、班長、副班長、グループリーダーなどが、通常に勤務した場合は手当の対象となるのか明らかにすること。
- (3) 大阪第一、第二、大三車両所の総括班長、班長が通常の勤務をした場合は手当の支給対象となるのか明らかにすること。

(1)～(3)【回答】

検修作業手当はパート担務に対して支給するものではない。

- (4) 輪軸探傷作業のデーター管理者は、手当の支給対象となるのか明らかにすること。
- (5) 検査・修繕作業のための運搬作業に従事した場合は、手当の支給対象となるのか明らかにすること。

(4)～(5)【回答】

支給対象である。

- (6) メーカー作業の前準備、立会、後検査に従事した場合は、手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

立会いのみでは支給対象とならない。

- (7) 工具室担当、安全当番、作業見習者は、手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

検修作業に従事しなければ支給対象とはならない。

- (8) 調査作業、発生品処理作業、共用作業服の洗濯作業、検査・修繕で使用する自転車を整備した場合、車両部品の修理（詰所での灯具インバーター取替や溶接作業など）などをした場合、A T C チャートの確認をした場合、修繕券等への記入、アリス入力作業をした場合、A 担当が作業指示だけをした場合など、それぞれ手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

調査作業については実際に機器開閉や、測定に従事した場合支給対象とする。発生品処理作業については損品、修繕を必要とする取り外し部品の取り扱いは支給対象とする。洗濯作業、自転車整備、修繕券などへの記入、アリス入力作業、A 担当が作業指示だけをした場合支給しない。車両部品の修理は支給対象とする。A T C チャートの確認のみは支給対象としない。

- (9) 実務指導手当と検修作業手当は併せて支給されるのか明らかにすること。

【回答】

併給される。

- (10) 台検試運転、走行管理業務の旅費は支給されるのか明らかにすること。また、検修作業手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

旅費は支給されない。検修作業手当を支給する。

- (11) いわゆる徹夜勤務（交代）で日付が変わり、0 時以降作業につかなかった場合は手当の支給対象となるのか明らかにすること。

【回答】

支給しない。

- 20 . 工務作業手当と検修作業手当に差がある根拠を明らかにすること。また、検修作業手当を工務作業手当と同額の 7 0 0 円とすること。

【回答】

工務系統における従前の旅費を考慮したものであり、検修作業手当を増額する考えはない。

- 21 . 検査・修繕作業に従事した場合に汚損手当を新設すること。また事務手当を新設すること。

【回答】

検修作業手当は、検査、修繕作業における汚損なども勘案したものであり汚損手当を設ける考えはない。また、事務手当を設ける考えもない。

22．準夜勤手当は、1 勤務の中で該当した時間帯が重複した場合は、その都度支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

23．事業管理所（静岡支社）の日勤勤務に営業手当を支給すること。

【回答】

すでに説明したとおり担務に対して支給するものではない。

24．在来線に、車掌長が指定されない理由を明らかにすること。

【回答】

業務実態等を勘案しそのように整理をおこなっているものである。

25．全ての手当において、支給漏れなどがないように、実績が正しく反映されるルールを設けること。

【回答】

会社が責任を持って実施する。

26．柘植人事部長は、ACCESS（第73号）において「10年後には、現在約2,500人いる駅社員の3分の1にあたる800人程度が乗務員からの異動者で占められる」と具体的な数値を用いてインタビューに答えている。今後10年間の乗務員からの異動数及び乗務員に戻る異動数を1年毎に明らかにすること。

【回答】

毎年度の異動数については要員需給状況などを勘案しながら精査し決定していくものであり、詳細な数値を明らかにする考えはない。なお、インタビュー記事の数値は現段階での想定に基づき10年後のおおよその状況をのべたものである。

ＪＲ西日本の大惨事を教訓に、社員運用の変更は撤回せよ！

組合：4月25日に発生した、ＪＲ西日本の重大事故を受けて航空・鉄道事故調査委員会などにおいて原因を究明しているところであるが、マスコミなどではハード面、ソフト面の問題点が指摘されている。特に運転士の養成課程や再教育などの問題が取り上げられている。この間も指摘してきたが運転士の業務は乗客の生命を預かる重大な業務である。会社が一方的に実施している運輸系統社員の運用変更では、本人の意志が全く反映されない、いわばいやいや運転士になるような制度では安全は守れない。今回の事故を教訓に社員運用変更を撤回すべきであると考えるがどうか。

会社：制度の変更が安全上問題があるとは考えていない。運輸系統は、駅、車掌、運転士の3職種を経験することが重要であるという認識に基づいて、制度を確立したものである。事故があったから見直すということは考えていない。

組合：本人の意志が反映されずに、いやいや人事異動で運転士になったのでは誇りを持って運転業務はできない。事故が示すように乗客の命と自らの命を預かっているのである。やりたくない仕事をさせられるのでは身が入らない。その意味において、安全が保たれないのである。

会社：従前は本人の希望で試験を受けて運転士になっていたが、人事異動で運転士とすることで安全が保たれないとは考えていない。必要な教育はおこなっていく。これまでと変わるものではない。著しく適性を欠く場合などは判断が必要であると考えているが、本人の希望で運転士にしないということではない。

組合：今回の事故を目の当たりにして、とても運転士として業務に就く自信がないというような場合などについても、人事異動で運転士の発令をするのか。

会社：事故が起きることを前提に制度を変更するということではない。事故が起きないようにハード面、ソフト面の対策を万全にしていることを説明し、理解を得るように進めていくということである。そのことで不安を解消していくということである。

組合：事故を受けて、運転士の教育の問題などについても問題とされているが、養成教育などはこれまでと変わらないのか。

会社：現行の教育で問題があるとは考えていない。したがって、教育方法、内容を変更する考えはない。今回の事故の対策で指導などがあれば検討していくこととなる。

組合：重大な事故、大惨事を受けて運転士の業務の重要性が改めて浮き彫りとなった。人事異動一般で発令する業務ではない。したがって、事故を受けて再度強く主張する。社員運用の変更は撤回されたい。事故について申し入れをおこなっているので再度議論することとする。

会社：事故に関する申し入れの議論は早急に開催するよう調整をする。

ＪＲ東海労組合員の運転士手当減額保障はどうなるのか！

組合：この間一時金については、「労働協約に基づいて支払う根拠がない」という主張をしているが、６月２４日にＪＲ東海労の組合員には支払わないということか。

会社：労使間の約束事として一時金について協定化し、支払うのであるから、ＪＲ東海労との間で協定が締結できないのであれば、協約が存在しないのだから、一時金について支払う根拠がないということである。

組合：だから、「ＪＲ東海労組合員には支払わないのだな」と聞いているのである。根拠がないからどうなのかと聞いているのだ。「根拠がない」では回答になっていない。

会社：労使間のルールにそって支払う根拠がないということである。したがって、労使関係においては支払う根拠がないということである。

組合：現実に４月以降、ＪＲ東海労組合員は就業規則に基づいて減額された手当が支給されているが、減額部分の保障はしないのか。そもそも一時金を支払う根拠は、減額部分の保障と言うことではないのか。組合に未加入の社員もルールがないのであるから、根拠がないということになるがどうか。

会社：未加入者については、会社が判断することになる。一般的拘束力という見方もある。しかし、現実に交渉を継続している、ＪＲ東海労組合員に一般的拘束力を適用するということは考えられない。

組合：では、一時金についてＪＲ東海労組合員には支払わないという確認でよいのか。現実に手当が減額されていて、その減額保障はしないということでのよいのか。

会社：労使関係においては根拠がないから支払わないということであるが、会社の判断で支払うこともあるかもしれない。現段階では交渉中であり判断する段階ではないと考えている。

組合：回答が曖昧である。払うのか払わないのかははっきりすべきである。われわれは、前提としてＪＲ東海労組員には新制度を適用するなという主張であるが、現実に手当は減額されているのである。このことについてどう考えるのか。

会社：労使間のルールがないので支払う根拠がないということである。

組合：４月１日に制度移行を一方的に実施しているのであるから、一時金についても誰に払うのかということなどは決定しているはずである。事務手続きなどもあり、いまだ判断していないはずはないと考えるがどうか。いつ判断するのか。

会社：それも含めて会社が判断することである。

組合：曖昧な回答であり、質問の答えになっていない。職場で社員として質問するが答えるのか。

会社：まだ会社として判断していないので、現場管理者に聞かれても答えようがない。

組合：現実に手当が減額していることに対して保障すべきであることを主張する。申し入れに対する回答を検討し、さらに継続議論とする。

以上のようなやりとりを行いました。申３９号については引き続き協議をしていきます、意見を本部まで上げてください。ＪＲ西日本の重大事故は、まさに乗務労働が「死か非ずんば牢獄か」ということを目の当たりにしました。本部は、二度と悲惨な事故を繰り返さないために交渉をしていきます。

以 上