

ＪＲ東海労の要求「４４項目」に 対して会社から回答される！

切実な要求に対してまったく誠意のない回答！

第２回２００５年度協約改定交渉

本部は８月２６日、協約改定の第２回団体交渉を開催しました。今回は「労働協約改定・労働条件改善及び運輸系統社員の運用変更等に関する申し入れ」（申第５号）に対する会社から回答が示されました。回答は「改正する考えはない」「問題ないと考えている」に終始し、全く誠意のない回答となっています。本部は職場からの要求を実現するために第３回から議論していきます。職場からもさらにたたかいをつくり要求実現に向け奮闘していきましょう。

【申第５号に対する会社回答】

・運輸系統社員の運用変更等について

運輸系統社員の運用変更等について、私たちＪＲ東海労が強く反対しているにもかかわらず、４月１日から一方的に実施されている。社員の希望を無視した一方的な人事異動によって、車掌や運転士さらには駅に異動させられる。すでに、車掌の養成がはじまっている。そのことにより、乗務員になることを希望していないにもかかわらず一方的に人事異動をさせられるため、やむなく退職に追い込まれる社員が残念ながら生み出されている。

社員の退職は、私たちＪＲ東海労が恐れたことが現実となって現れていることである。社員の希望を無視し、一方的に乗務員にすることや、乗務員から駅に異動させることで、各職種に対する意欲がなくなり、ひいては安全上極めて重大な問題が生じてくる。

また、改正された特殊勤務手当などは、減額された運転士の手当など様々な問題が発生している。さらに、運転士の手当の減額に対する一時金についても問題が発

生している。したがって、以下のように要求する。

- 1．運輸系統社員の運用変更等について撤回すること。

【回答】

平成16年8月4日以降、貴側との真摯に十分な議論を重ねてきたこと、また他労組全てと妥結している状況をふまえ平成17年4月1日より制度改正を行ったものであり撤回する考えはない。

- 2．一方的な人事異動によって社員が退職している。このことに対する会社の見解を明らかにすること。

【回答】

自己都合退職の理由はまさに個別の事象であり、会社として見解を示すべき事柄ではない。

- 3．4月1日以降の特殊勤務手当で、減額となった手当を具体的に明らかにすること。
また、減額となる手当の改正はやめること。

【回答】

運輸系統、昇進制度改正に伴い「役付手当」「特殊勤務手当」「割増賃金」「出向作業手当」や旅費など多岐にわたる手当などを総合的に改正しており、特定の賃金種別を取り出して増減を議論することは意味がない。本来乗務員手当は、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異動することで乗務員に従事する際、および駅で従事するさいも従来の手当水準で可能となった。しかし会社としては、社員の生活設計が激変緩和も配慮し、乗務員を経験したものの駅での手当を設けつつ運転士の支給水準が低下する部分を一時金で保障したものである。したがって改正を撤回する考えはない。

- 4．JR東海労が実施した特殊勤務手当等の実態調査によると、会社の算出した運転士の手当の減額分（新幹線8,000円、在来線15,000円）よりも、新幹線約1万5千円、在来線約1万円多く減額されている。したがって、新旧の運転士の手当を基にして減額分を算出し見直すこと。

【回答】

運転士総体の減額幅についてはすでに貴側の申第19号、24号及び36号で回答した通りであり、大きくかけはなれている認識はない。

- 5．休日出勤した場合の特殊勤務手当は支給しないと見解を示している。しかし、乗務手当をはじめとした特殊勤務手当はそれぞれの業務に従事した場合に支給される手当である。したがって、休日出勤した場合でも特殊勤務手当を支給すること。

【回答】

新設した特殊勤務手当は日額で支給する手当であり、労働基準法施行規則第19条

第2項に該当することから所定時間外及び休日等に当該業務に従事した場合は特殊勤務手当は支給せず、特殊勤務手当の割り増しの支給対象としているものである。

6．準夜勤手当は1勤務に対して1回だけの支給に限定されている。しかし、1勤務において準夜勤時間帯が重複する勤務が発生している。その場合は、該当した時間帯はそれぞれ支給すること。また、乗務手当と併給して支給すること。

【回答】

準夜勤手当は、従来の交代制等勤務手当の時間帯部分に着目し設けたものであり、一勤務ごとに支給する方法をあらためる考えはない。また乗務員に対しては、その勤務の不規則制に着目し乗務手当を支給するとしており、その中に準夜勤に相当する部分は包含されており、他系統に比べて高い水準となっている。よって乗務員が乗務手当を支給される場合は準夜勤手当の支給対象外としているものである。

7．旅費を支給されていた検修業務（台検試運転、大阪第一車両所新大阪支所走行管理など）に対して、これまで支給されていた旅費を考慮し、工務作業手当と同じ考え方に基づき、700円の手当を新設し支給すること。

【回答】

工務作業手当は、工務系統における従前の旅費を含めた支給水準総体を考慮したものであり、車両系統については、支給水準総体として大幅に支給水準が向上していることから、検修作業手当を増額する考えはない。

8．一時金は多額の所得税などが徴収され、実質的に会社の言う15年分の約7割ぐらいの支給額としかになっていない。したがって、手当の減額保証と言えるものではない。実質的に減額分の全てを保証するように見直すこと。

さらに、会社の恣意的・一方的な判断で乗務を降ろし、運転士の資格を持った社員であるにもかかわらず一時金が支給されない社員がいる。このことは全くの不当差別である。全ての運転士に一時金を支給すること。

【回答】

税や、社会保険料等については、法令等に基づいて納付すべきものである。経過措置は、制度改正により不利益を被るものに対しなされるものであり、運転士職名を有しながら乗務をしないものは経過措置対象とする考えはない。

9．乗務員の手当は、乗務距離・時間を考慮したものとすること。

【回答】

乗務割交番において乗務すれば一面的には行路の乗務時間やキ口の長短などが発生するが、同一乗務の交番を考慮すれば総じて同水準の手当が支給されることから、距離・時間に応じた処置を講じる考えはない。ただし、長い行路に乗務すれば結果としていわゆる一項目超勤が発生することとなるが、従来と異なり乗務手当割増賃金に反映することから働き度については従来以上に反映できると考えている。

・ＪＲ福知山線脱線・転覆事故を教訓化した安全確立について

ＪＲ福知山線脱線・転覆事故は、死者１０７名、負傷者５４９名にものぼるまさに大惨事となってしまった。今回の脱線・転覆事故の要因のひとつとして、マスコミなどでは乗務員に対する過度の精神的プレッシャーが問題とされている。

ＪＲ東海においても、乗務点呼時・添乗時の試問や在来線における裏面添乗、乗務を降ろしての教育ならざる「再教育」など過度のプレッシャーをかける事態が繰り返されている。これらのことに対してただちに中止するように、この間も申し入れてきた。しかし、ＪＲ福知山線脱線・転覆事故後もなお改めようとしていない。事故を教訓に真の安全確立を早急に図ること。したがって、以下のように要求する。

１．現在、実施しているミスをした乗務員に対する「再教育」は、教育と言えるものではなく、自主学習にしかすぎず教育の実態が全くない。ミスの原因究明、再発防止に基づいたものではなく、見せしめ的で懲罰的なものでしかない。したがって、ＪＲ西日本の「日勤教育」と同様の懲罰的な乗務を降ろしての「再教育」はただちにやめること。

また、フォロー試験に代表されるような、いわゆる試験による教育・訓練は何ら意味をなすものではない。ただちに中止すること

【回答】

事故等が発生した場合、正確な事情や原因の把握、対策の樹立のために事情聴取を行うと共に、当該乗務員に対し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とっ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、今後も引き続き行っていく考えである。なお、教育を行うにあたり見せしめ、懲罰的なことは一切行っていない。

２．安全な運転業務を阻害する乗務点呼時・添乗時の試問と在来線における裏面添乗はやめること。

【回答】

添乗、添乗時の試問、乗務点呼時の試問は、業務上の必要性に基づき実施しているものでありやめる考えはない。

３．在来線における、走行中の運転通告は、運行優先、遅れを出さないということのみを考えての対応である。運転している運転士側からすると安全面で非常に問題がある。このような指摘に率直に耳を傾けたただちに中止すること。

【回答】

無線による運転通告を行う場合は、運転中であれば運転士に受領の可否を確認のうえ通告を行っている。また、緊急に通告が必要な場合は、列車を停止させる措置をとったあと運転通告を実施していることとしており、特に問題はないと考える。

４．静岡支社管内において、運転作業要領に「最低５分離れた箇所で、明確に喚呼

の内容が聴き取れる声量で喚呼すること」とあるが、安全面において声量は全く必要性がない。したがって、運転士に対してプレッシャーとなっている喚呼のやり方はやめること。

【回答】

事故防止、意識高揚を図るため今後ともメリハリのある指差喚呼を行う。

５．会社は、曲線区間などに速度照査機能付のＡＴＳを導入するとしているが、より安全性を考えて、より最新型のＡＴＳ－Ｐを早急に導入すること。

【回答】

これまで整備してきている「速度照査機能付きＡＴＳ－ＳＴ」は、信号現示に対するバックアップはもとより曲線や分岐器における速度超過防止に対しても十分有効であり、安全上問題はないと考えている。

なお、将来のＡＴＳ－ＳＴの老朽取替時期に向けて、ＡＴＳ－Ｐを含め次世代のＡＴＳ導入について検討していく。

６．沼津駅構内の洗浄線のマクラ木・道床は、水により浸食が激しく安全上問題がある。したがって、当面の運転速度を１５＊以下から１０＊以下とすること。また、早急に改良工事をおこない改善すること。

【回答】

沼津駅構内の洗浄線の不良マクラ木については、必要な対策を講じたうえで順次マクラ木交換を進めている。道床についても、必要な箇所補充等の整備を施行済みであり、安全上問題はないと考えている。

７．在来線の複数編成の場合は、非貫通編成ではなく貫通とすること。

【回答】

貫通する必要性のある列車に関しては貫通している。

．適正要員の確保について

１．年間２０日の年休を取得できるようにすること。

現在、新幹線乗務員職場において、年休取得が困難な状況にある。東京第一・第二運輸所のＪＲ東海労組合員の場合では、平成１６年度の年休を失効した組合員は２１名にも及んでいる。

会社は、「年間を通じて年休を取得できる要員を配置している」と見解を明らかにしている。しかし、私たちＪＲ東海労は、年休が完全に取得できる適正要員が配置されているとは認識していない。したがって、年休を完全に取得できる要員体制を早急に確立すること。

【回答】

予備要員を含め業務遂行に必要な人員は会社が責任を持って配置しているところである。また、東京第一運輸所、東京第二運輸所を含め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。

2. 会社は、休日出勤について「新幹線の臨時列車の増発に伴い乗務員の休日指定日に勤務指定をおこないその場合買い上げを前提とする」としている。私たちＪＲ東海労は、「一方的な休日出勤の指定と買い上げは認められない」と強く主張してきた。これに対して会社は「要員の確保については適切に対応している。休日出勤は正当な理由がなければ拒むことはできない」と明らかにしている。

しかし、１年半を経過した現在、東京第二運輸所のＪＲ東海労組合員６１名が、昨年１月から今年３月までに延べ３９０日の特休が買い上げされている。この事実をみても、休日出勤については一時的なものではなく常態化していることが一目瞭然である。したがって、必要な要員を確保し休日出勤をただちに解消すること。

【回答】

お客様のご利用状況に応じた臨時列車の増発本数や要員増減に左右されるため一概には言えないが、今後とも適切な要員確保策を講じていくとともに、必要により休日勤務により対応していくこともあると考えている。

なお、休日勤務の指定については、早期の解消に努めるというスタンスに変わりない。

3. 会社は「必要な要員は確保している」と説明しているが、休日出勤が前提となっていること自体、必要要員が確保されていないということである。休日出勤をおこなわない場合の必要な要員数を具体的に明らかにすること。

【回答】

要員計画については、休日勤務を前提としたものではない。

・定期昇給・期末手当の不当な一部カットについて

２００５年度定期昇給・夏季手当の不当な一部カットが、多くのＪＲ東海労組合員に対しておこなわれている。定期昇給については３５名、夏季手当については５８名であり、実に組合員数の１割強に及んでいる。

会社は、「年功序列型賃金形態は、あえて変更する考えはない」と明らかにしている。しかし、一方では「評価の対象となる職務能力、職務内容の重要度は、定期昇給、期末手当において的確に反映させる」との考えも明らかにしている。しかし、事実は職務能力、職務内容の重要度の反映などといえるものではなく、明らかに恣意的判断による大量カットを目的としたものであり組合差別そのものである。恣意的判断による定期昇給・期末手当の一部カットはやめること。

【回答】

期末手当については賃金規程第１４５条、昇給については賃金規程２４条に基づいてそれぞれ減じている。また、その運用については、公平公正に取り扱っており何ら問題ない。

・６０才以降の再雇用を希望する社員全員の再雇用確保と出向先の労働条件改善について

６０才以降の再雇用の状況は、来年４月１日から「改正高年齢者雇用安定法」が施

行され、高年齢者の安定的な雇用確保のため、65才までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となったほか、高年齢者の再雇用の再就職促進等を図る措置が定められている。しかし、JR東海における再雇用の現状は、再雇用を希望している社員の全てが再雇用されていない実態にある。

また、出向において出向先での労働条件などについて解決するルールが確立されていない。したがって、以下のように要求する。

1. 来年4月より施行されるあらたな法律に則り希望する社員全員を年金が満額支給されるまで雇用すること。具体的には、65才定年制を確立すること。その場合55才以上の在職条件について現行を下回らないこと。

また、施行されるあらたな法律に伴い定年退職年齢の引き上げなど制度改革をおこなう考えがあるのか明らかにすること。

【回答】

現在の再雇用制度は、十分に機能していると認識しているが、高齢者雇用のあり方については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正の主旨をふまえ今後の社会情勢の変化、要員需給をにらみつつフレームについて必要な検討を行っていきたい。

2. 現在、出向先で発生している問題点や労働条件に対する協議の場が設けられていない。出向先において発生した問題の解決や労働条件の改善について、労働組合と協議しながら会社が責任を持ち改善すること。

とくに出向先によっては、年休が取得できない職場がある。その場合は、JR東海会社が責任を持って出向前に年休を発給するか、あるいは買い上げるなどの処置をおこない、出向先会社へも年休が取得できるよう指導するなどの具体的な処置をおこなうこと。

【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を鑑みたくうえで責任を持って決定すべきである。

・その他の職場諸要求について

1. 新幹線の予備勤務者の行路指定は、乗務割交番に準じて前月の25日に指定すること。

【回答】

予備勤務者については、乗務員の不時の欠勤や臨時列車の運転等に備え、随時乗務するというその性格上、事前かつ一律に行路の確定を行うべきものではない。

2. 新幹線職場における車両検修作業の標準化を廃止すること。また、仕業・交番検査の作業時における管理者の監視は、業務妨害であるのでやめること。

【回答】

標準化は、作業の品質向上を図るうえで非常に有効であり今後も推進していく。

また、各作業者の状況を把握し必要な指導等を行うのは管理者の当然の努めである。

3. 東京第一・第二運輸所においておこなわれている、予備勤務者などが学習室を出る際に氏名・行先・帰着時間等をホワイトボードに記載する取り扱いを廃止すること。

【回答】

緊急時のため管理者が業務中の社員の所在を把握することは当然のことであり、廃止する考えはない。

4. 新幹線の車掌業務において、案内の間違いや、旅客からの苦情などがあると乗務を降ろして「レベルアップ試験」がおこなわれている。車掌業務からすれば日常的に発生することであり、乗務を降ろす根拠はどこにもない。「レベルアップ試験」をただちにやめること。

【回答】

お客様にご迷惑をお掛けする事象等が発生した場合、正確な事象や原因把握、対策の樹立などのために事情聴取を行うとともに、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り、これはお客様のために快適な車内空間を提供する車掌にとって極めて重要な教育であると考えている。

5. 東京～新横浜間で、運転士のマニュアルブレーキ扱いによる制限箇所をATC制御とすること。また、最高速度が270*₀以上出せない構造に改良すること。

【回答】

新幹線については、速度超過しないように全てＡＴＣにより担保することが基本であるが、東京～新横浜間の一部曲線において、おもに乗り心地確保の目的からＡＴＣ１２０信号現示のままマニュアル制限による速度制限を実施している。運転士に対しては、制限速度を超えて運転してはならないことを指導しているが、万が一速度を超えたとしても直ちに脱線、転覆することはなく、時速１２０[＊]でＡＴＣが動作することで安全の担保をとっている。また、最高速度についても安全は担保されているため現状通りとする。

6. 在来線の停止位置が、旅客サービスの観点から編成両数によって変えられている。停止位置の統一や編成両数を統一し、停止位置間違い防止のため両数標を整理するなど改善をすること。

【回答】

停止位置はお客様の乗降の利便性や編成長を考慮して定めており、当然のことながら編成により異ならざるを得ない。なお、支障のない範囲で停止位置の共用化を図る一方、両数、車種により、停止位置目標の色を変えるなどの工夫をしている。また、編成両数については、お客様のご利用状況に応じた編成両数としており、統一することはできない。

7. 在来線でアメダスを活用した雨規制の見直しに伴い、頻繁に運転規制がおこなわれるようになったが、乗務員に多くの苦情がよせられている。旅客にその旨を

徹底する広報活動をおこなうこと。

【回答】

運転規制実施時は、列車の運行状況については、広報部による報道、列車無線、一斉情報等によりご利用のお客様にご案内を行っている。

8．高山線の災害復旧に向けた乗務員運用などを明らかにすること。

【回答】

すでに地方で提案している。

9．乗務員の基本動作を簡素化すること。

【回答】

過去の事故の教訓をふまえて定められた必要なものであり簡素化する考えはない。

10．乗務員・駅社員に開襟シャツの着用を認め、あわせて支給すること。

【回答】

接客社員の制服は、明るさ、親近感、清潔感に加えお客様に信頼感を与えるというJR東海のイメージを大切に考えており開襟シャツを貸与する考えはない。

11．昨年、紀伊長島駅において、出勤遅延をした組合員に対して、管理者が否認をし帰宅を命じた。さらに、翌日の勤務を不参扱いとしている。組合員に対する対応と勤務認証について見解を明らかにすること。

【回答】

出勤遅延をした社員については、出勤遅延に起因し労務の提供がない時間については否認、不参として扱うのは当然のことである。ただし、当該時間帯において会社が業務を命じた場合に限り、当該時間を労働時間として扱う。

・労使関係について

1．会社は7月28日、唐突に「抗議書」を出してきた。「抗議書」は東京第一車両所分会と東京第二車両所分会が、組合員のボーナスカットの理由を聞きに行くという労働組合として当たり前の行為に対するものであり到底許されるものでない。職場内における労働組合としての正当な組合活動を保障すること。

【回答】

組合活動を行うにあたっては、組合員として労働協約に基づくことはもとより、社員としても諸法令に則ることはもちろんのこと、就業規則の定め等に基づき適正に行われることは当然のことである。

2．東京第一・第二車両所、新横浜事業管理所において、労働組合として抗議行動をおこなったことに対して、業務命令により当該組合員に事情聴取をおこない顛末書を強要した。このような行為は不当労働行為である。したがって、正当な組合活動を保証し不当な組合活動への介入はやめること。

【回答】

1 の回答と同様。

3 . 本部、新幹線地本、三重地区の組合事務所を便宜供与すること。

【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。三重地区についての設置は全く考えていない。

4 . 組合掲示物に対する一方的な撤去はやめること。また、組合掲示板は、組合員が1人でもいる場合は設置すること。

【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は掲出を禁止するのは当然の措置である。地方、職場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。

組合掲示板は基本的には職場に一定程度の組合員が存在し、かつ掲示スペースに余裕がある場合に原則として一職場に一箇所を許可しているものである。組合員がいるというだけで職場毎に掲示板を設置する考えはない。

5 . 経営懇談会、経営協議会、団体交渉には取締役が出席すること。

【回答】

協約に基づき各交渉委員を決定しその名簿を提示しており現行の扱いでなんら問題はないと考えている。

6 . 団体交渉について、交渉委員の数は組合員数1,000人以下の場合は5人とすること。また、労働条件に関する事項は、中央及び地方における団体交渉とすること。

【回答】

団体交渉委員の数についてはJR発足以来現行協約の内容で運用しており、内容も妥当であることから改定する考えはない。団体交渉の対象事項としては現行協約に定められている内容が適切であると考えている。

7 . 申し入れを提出してから、業務委員会などを開催するまでに相当な期間を要している。ただちに協議をし早急に解決しなければならない問題点などが先送りにされてしまっているのが現実である。申し入れを受けたらただちに業務委員会などを開催すること。

【回答】

業務委員会の開催については、申し入れに対する回答をおこなうために必要な調査等をおこない幹事が主要事項を決定し開催している。現行の取り扱いで問題はないと考えている。

8．事故、車両故障などが発生した場合、その概要や対策などについて、ただちに労働組合に説明し、安全確立のための協議をおこなうこと。

【回答】

必要な事柄については随時業務委員会を開催している。現行の扱いで問題はないと考える。

9．苦情処理申告を一方的に却下しないこと。事実認定について本人が納得していないにもかかわらず一方的に事実と決めつけ、処分などが発令されているがこの様な対応はただちにやめること。さらに、苦情処理会議が全て一回のみでの終了とされている。これでは、委員の意見が一致しない場合などに、当事者の意見が反映される機会がない。したがって、解決するまで苦情処理会議を継続すること。

【回答】

苦情処理申告については協約に基づき事前審理を経て取り扱いを決定されており一方的に却下しているわけではない。また、苦情処理会議の設置単位は、中央と地方の二段階となっている。

10．簡易苦情処理においても異議の申立ができるようにすること。

【回答】

簡易苦情処理については現行協約に定められている制度が適切であると考えている。

11．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をただちに履行すること。

【回答】

現在、第三者機関で係争中であり、この場での回答になじまないと考える。

私たちＪＲ東海労の４４項目の要求に対して以上のように会社は回答しました。どの項目についても誠意ある回答とはなっていません。第３回団体交渉から１項目ごと、しっかりと議論し要求実現にむけ交渉していきます。意見を本部まで上げてください。

以 上