

J R 東海労の要求 55 項目に会社が回答する しかし全く誠意のない回答に終始！

2006 年度協約改訂第 2 回団体交渉

本部は 8 月 31 日、2006 年度協約改訂第 2 回団体交渉を開催しました。今回は会社が J R 東海労の要求 55 項目に回答しました。しかし、「問題はない」「撤回する考えはない」「変更する考えはない」などと、全く誠意のない回答です。

第 3 回団交から一項目ずつ議論します。会社の回答の問題点、矛盾点を本部にお寄せ下さい。

J R 東海労の要求と会社回答

I. 労働協約・協定締結と基本的な労使関係の確立について

1. J R 東海労は、昨年の協約・協定改定交渉以降、「あらたな専任社員の雇用条件・労働条件について」、さらに「新しい人事・賃金制度等」について団体交渉を積み重ねてきた。そして、交渉経過を踏まえ、それぞれの事案に対して交渉を集約し妥結することを通告してきた。

しかし、会社は一方的に協約の締結を拒否した。労働組合が、問題点・矛盾点があるにせよ妥結するといっているのである。にもかかわらず、それを拒否するということでは、何のために時間をかけて交渉を積み重ねてきたのか甚だ残念な事態である。このような行為は団体交渉と基本的な労使関係そのものの軽視・否定である。あわせて、一方的に協約締結を拒否する行為は不当労働行為であり、絶対に認めるわけにはいかない。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

協約については、労使間で協議の場を設け、双方が合意し締結するものであり、考え方についてはこれまでも説明した通りである。尚、今後も協約に基づき必要な協議は行っていく。

2. 会社は、J R 東海労が「運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度等の見直し」について妥結していないことを理由に基本協約の締結を拒否し、さらに個別に締結していた協約を解約するという考えを明らかにし、現在もそのような状態を強いている。

しかし、この対応は会社の一方的なものである。協約を締結するか否かは意志の問題である。会社が、あえて「締結しない」「解約する」と意志しているから締結できないのである。「締結する」という意志があるのであれば方法・手段はいくら

でもある。まさに労使協議で打開できるのである。

一部の施策について妥結しないことを理由にして、それまで締結していた協約・協定等すべてを破棄することは、労働組合の否定・軽視であり、不当労働行為である。したがって、ただちに基本協約と個別の協定等を締結すること。

【回答】 I-1と同じ

3. 現在、会社の一方的判断により労使関係部分のみ労働協約として締結せざるを得ない状況となっている。このことの是非はともかく、個別に労使関係部分が締結できて、なぜ労働条件部分が個別に締結できないのか。このような対応自体に矛盾があると考え。会社の見解を明らかにすること。

【回答】 I-1と同じ

4. 一般的に労働協約は、当該労働組合と会社が協議し締結するものであると認識している。すべての労働組合の労働協約・協定等の内容、形式が必ずしも同じでなければならないというものではない。締結形式等に違いがあることは何ら問題ないと考えるが、会社の見解を明らかにすること。

【回答】

協約については、労使間で協議の場を設け、双方が合意し締結するものである。

5. 本部、新幹線地本、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。また、会社施設の一時使用について、会議室の使用中等を理由に実質的に認めない状況となっている。このような対応は、労働協約の不履行である。申し出のあった場合は万難を排して対応すること。

【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。

6. 具体的理由を明らかにせず「労働協約違反」のみを通告して、組合掲示物の一方的撤去が行われている。労働協約違反と主張するのであれば労使で協議すべきである。恣意的判断による組合掲示物の撤去はやめること。また、組合掲示板は組合員が一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。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カ所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設置する考えはない。

7. 職場内における勤務時間外、休憩時間内の正当な組合活動への介入が頻繁に行われている。労働協約においても「会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない」と謳っている。したがって、労働協約違反である不当介入はただちにやめること。

【回答】

会社は、職場内における勤務時間外、休憩時間内の正当な組合活動への介入など、

労働協約に違反する行為は一切行っていない

8. 組合の申し入れに対し、会社が一方的な判断で業務委員会等を開催しないという対応はやめること。また、申し入れ提出後、相当の期間をおいてようやく業務委員会などが開催される場合が多い。申し入れを受けたら、ただちに業務委員会などを開催し協議すること。

【回答】

業務委員会の開催については、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ために必要な調査を行い、幹事が所要事項を決定し開催している。現行の取り扱いで問題ないとする。

9. 業務委員会など労使協議で確認した事項が、職場において反故にされるケースがある。確認事項は速やかに対処し必ず履行すること。

【回答】

労使間において確認した事項については確実に実施している。

10. 苦情処理の取り扱いで、会社が一方的に事前審理で却下するケースが多く発生している。申告された苦情については、すべて会議を開催すること。また、補欠委員の参加について何ら理由もなく拒否した。理由の如何に関わらず補欠委員の出席を認めること。

【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しており、一方的に却下しているわけではない。また、補欠委員の出席についても協約に基づき適切に対応している。

11. 安全確立は、労使の共通の課題である。事故、車両故障などが発生した場合、申し入れの如何に関わらず、その詳細、原因、対策などについて労働組合に説明し協議を行うこと。

【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。現行の扱いで問題ないとする。

12. J R 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。

II. 運輸系統社員の運用変更等の見直し、改善について

1. 運輸系統社員の運用変更が実施されて以降、本人の意志に反して、望んでいない職種を強要され嫌々仕事をしていたり、適正が合わずやむなく退職に追い込まれたり、生活設計の変更を余儀なくされた社員が存在する。

また、本人の意志や適正に関係なく、乗務員を強要されるため、本来持つべき乗務員としての責任感が希薄になり、運転事故や出勤遅延などにつながるケースも少なくない。さらに、駅還流対象者は「いずれ駅に行かされる」「淡々と仕事をすればいい」という意識になり、乗務員としての向上心を失わせる状況がつけられている。

る。このような本人の希望ではない社員運用の変更は、業務に対する意欲を喪失させ、ひいては安全上極めて重大な問題が生じてくる。

したがって、JR東海労はこのような社員運用の変更は、現実的ではないと考えている。施策実施後、約1年半経過した現時点における会社の見解を明らかにすること。

【回答】

運輸系統社員の運用変更について撤回する考えはない。尚、今後においても当該施策を円滑に運用すべく注力していく。

2. 昨年12月の駅還流で、職場の要員状況（車掌長、指導操縦者、車種、転換修了者）を無視し、駅還流を強引に実施したため、年休抑制や休日出勤が多く発生した。特に新幹線運輸所では、車掌長が社員運用で運転士や駅還流の対象となり、慢性的な車掌長の要員不足が生じている。

このような強引な社員運用の変更は、長期的な要員展望からするとマイナス面が多く、会社のいう「安定的な乗務員の確保」の観点からも、ほど遠い状況となっている。その意味では「養成期間、習熟期間、指導・飛躍期間」、「駅、車掌、運転士」という運用は、机上の論理であることがはっきりした。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

運輸系統の需給は、車掌長のみならず駅・車掌・運転士総体として中長期的な視点から論じるべきである。

3. 駅還流者の業務は「輸送、経験を要する営業担努」と規定しているが、実際には駅の要員状況などにより、そのような担務とはなっていない。駅還流にあたっては、本人の希望を尊重し、駅における使い勝手を優先するような担務変更は行わないこと。

【回答】

駅還流にかかわらず、本人の希望は調査しているが、人事異動若しくは人事運用については業務上の必要に応じて命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

4. 乗務労働、特に運転士の業務は乗客の生命と直結する重要な業務である。福知山線事故は、まさにそのことを証明した。したがって、手当で乗務労働の特殊性を考慮するのは当たり前のことであると考え。あらためて主張する。乗務員手当は、乗務時間・距離等を考慮し、乗務労働の特殊性を尊重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ロの長短などが発生するが、同一交番の循環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、時間に応じた措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超勤が発生することになるが、かつての制度と異なり乗務手当は割増賃金に反映することから、働き度についてはかつての制度以上に反映していると考え。

5. 繁忙期の車掌、運転士の養成は行わないこと。また、社員運用の変更に伴う転勤や研修センター入所などは充分余裕を持って行うこと。

【回答】

乗務員養成や駅還流に際しては、運輸系統の社員運用の考え方に則り、各職の需給や養成期間、対象者数、社員研修センター及び各職場での要請能力等を踏まえつつ実施している。

6. 見習い中に体調不良等が発生した場合は治療に専念させるとともに、本人の希望に即した対応を行うこと。

【回答】

個別の状況に応じて適切に対応していく。

Ⅲ. 新人事・賃金制度の見直し、改善について

1. 『JR東海』7月号で、「新しい人事・賃金制度等」の実施に伴って、人事考課の重要性が高まったことから「能力向上の努力を正しく評価することが重要になる」という認識で「人事考課制度の見直し」に取り組んでいくことが報じられている。職場においても、「社員が能力向上のための努力を行う際の指針を示したもの」として、社員の「あるべき姿」が何の説明もなく掲出された。

この間の団体交渉においても指摘したとおり、ノルマの設定は、時代錯誤であり、能力向上とは直結するものではないと考えている。そもそも「人事考課制度の見直し」と称するのであれば、労働組合に提案し協議すべきである。あらためて会社の見解を明らかにすること。

【回答】

新しい人事・賃金制度は、努力して能力を向上させた者がより報われるということを理念に含んで設計されているが、この理念を体現すべく社員の「あるべき姿」を作成して全社員に周知した。この「あるべき姿」は、社員が自らの能力を伸ばそうと考えたときに、どのような点にポイントをおいて能力開発の方向性を定め目標を設定すべきかについての指針を職種・職階ごとに示したものである。職場の上司の指導のもとで「あるべき姿」を参照しながら、個別具体的な状況に応じて努力の方向性を定め目標を設定し努力の成果を確認していくことで、各社員が効果的に能力開発を行うことができると考えている。

2. 各職場において、「主任層」の社員に対して「主任レポート」の提出が求められている。JR東海労は、申し入れを行い「主任レポート」の強制・強要は行わないことを強く主張した。しかし会社は、「付議事項ではない」とし労使協議を一方向的に拒否した。

「主任層」の社員はあくまで主任であり、業務上の指導的な立場につく者である。したがって管理者とは明確に区別すべきである。社員に対する評価を文章で示すことは、人事考課に直結するものであり、このようなことを主任職に強制することは職務内容から逸脱したものである。グループ作業、クルーなど全体のチームワークが安全確保のキーワードであり、業務運営をスムーズに行っていく上で逆効果を生み出すことは明らかである。

このような安全第一の業務運営に弊害をきたす「主任レポート」の作成ならびに提出の強制・強要はやめること。

【回答】

主任の報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事案ではなく、またやめるつもりはない。

3. 補償措置の支給月額「改正前基準額－改正後基準額」の算式により決定しているが、役付手当で補償措置額を相殺し、補償措置が減額となるケースがある。これでは補償措置とはいえない。したがって、改正前及び改正後基準額から役付手当を除外し補償措置額を計算し直すこと。

【回答】

人事・賃金制度等の改正にあたっては、従来の人件費総額プラスアルファを原資とし、全体としてより整合性のある賃金体系への変更を行ったのであり、補償措置を算出する際は個別の金額の増減ではなく、改正前後の基準額として総体で比較すべきものである。よって、改正後基準額から役付手当を除外して補償額を計算し直すつもりはない。

4. 補償措置額を期末手当にも反映されるべきである。したがって補償措置額を期末手当の基準額に算入すること。

【回答】

期末手当の基準額については、交渉の都度定めるべきものとする。

5. 調整手当は「地域間の物価水準等、特に地価の差を調整する手当」としている。しかし鉄道事業本部等の管轄エリアを目安として級地と支給額を定めたため、手当の主旨と級地区分並びに支給額と矛盾が生じている。したがって、物価水準の実態に合った級地区分とすること。

【回答】

調整手当については、鉄道事業本部等の管轄エリアを目安としたある程度の広さを持つ4地区に区分したことで、同一の生活圏内における異動時の不公平感に一定程度対応できる合理性をも備えたものと考えている。よって、現行の調整手当級地区分を変更する考えはない。

6. 基準昇給額の最高額は1200円で、現等級経過年数に応じて逡減していく。この制度について会社は、「昇格に重きをおくことにより、昇格意欲を高めることが望ましい」と見解を明らかにしている。ところが昇格計画数が決められる以上、努力した社員全員が昇格するものではない。したがって、定期昇給額を一定程度確保するために、基準昇給額は一律1700円とすること。

【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とともに、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1200円の定期昇給額を確保できるものとした。また、昇格資格年限(B)を経過した後についても、なお同一等級に留まる者については昇格の意志がない、または懲戒を受けている者など本人に起因している理由があると考えられるため、本来であれば必ずしも定期昇給は必要ないとするが、定期昇給額を一定額残すものとした。したがって、基準昇給額を経過年数による逡減ではなく、一律1700円とする考えはない。

7. 会社は、「努力したものによりの確に報いる制度」と主張しているが、あらかじめ昇格数に制限を設けている以上、努力したものがすべて昇格するというわけではない。したがって「努力に報いる制度」という主張は詭弁に過ぎない。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

昇格計画数についてはこれまでと同様に、社員が意欲を持って取り組むことができるように、中長期的な観点からも適切な計画数を措置する考えである。また、昇進制度については昇格試験受験可能年限を従来より延伸するとともに、一般社員の等級区分を増やし昇格機会を増やすなど、定年まで意欲を持って業務に取り組むことができるような形にしたものである。

8. この間、移行日以前に55才に達した社員と移行日以降に55才に達する社員の基本給の逆転現象について解消するよう申し入れてきた。しかし、会社は「60才定年規程に基づく制度であり、これにより生じる格差は一定の合理性がある」「60才定年規程に関する適用を受ける前の基本給額をベースに、基本給を移行させたり、補償を講じる考えはない」と主張し、逆転と格差を認めつつ補償を講ずる考えはないとしている。これでは55才以上の社員のモチベーションは低下する。したがって、移行日以前に55才に達した社員に対する基本給の補償措置を講じること。

【回答】

55歳に達した日以降の基本給の取り扱いについては、従来の60歳定年規程に基づく所与の制度であり、これにより生じる格差についても一定の合理性があるものと考えている。特に基本給の移行については、新制度に基づく基本給額と従来の基本給額のいずれか高い方の値に600円を加算した額に移行したものであり、従来の基本給額を保証されるものであるから、定年規程の適用を受ける前の基本給額をベースに、基本給を移行させるつもりはないとしつつも、定年規程の被適用者のモチベーションにも配慮して55才以上の者の基準昇給額の特例扱いを講じたものであり、これ以上の措置を講じる考えはない。

9. 前8項以外にも、移行措置による基本給の「逆転現象・追いつかれ現象」が発生しているので、解消すること。

【回答】

移行の断面においては、一時的に同年齢において昇進の早い者と遅い者の間に基本給の逆転もおき得るが、当然ながら制度改正後の昇格において、順当に先に昇格した者から昇格すれば再逆転するものである。また、先に昇格したという点については、退職算定ポイントで配慮している。そもそも新制度においては、早く昇格したとしても同一等級に長く留まれば、後から当該等級に昇格した者が一時的に基本給において逆転することはあり得る制度であるが、組合側の主張なども踏まえ、制度の本来の主旨を損なわないことを前提として一定の条件を設定し、逆転防止の措置をしたものである。一部の社員がその条件を満たせなかったことは事実であるが、今後とも努力し上位等級に昇格することで、より高い処遇を享受することは可能である。

10. 家族手当から扶養手当となったことで、配偶者の手当が12000円減額された。会社はこの理由について、「配偶者の扶養を中心とした手当である家族手当を廃止し、次世代を担う子供の育成を中心とした手当として扶養手当を新設」「女性社員にとって不公平感がある」「共稼ぎ世帯との不均衡」としている。少子化対策は必要であるが、それが配偶者の手当を減額する理由にならない。また、不公平感、不均衡感が払拭されるとは考えられない。したがって、配偶者に対する扶養手当を17000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制度である。配偶者に対する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趣旨に合致するものと考えたが、現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17000円に増額する考えはない。

IV. 安全確立について

1. 乗務員職場で業務上発生した事象等を管理者が恣意的に問題化させ、「乗務員の再教育」と称して見せしめの日勤勤務指定をしている。したがって、以下のように要求する。

(1) 些細な事象を恣意的に取り上げ、当該乗務員の責任を迫及し、その結果をもとに「乗務員の再教育」を適用及び指定することはやめること。同時に「乗務員の再教育」制度を撤廃すること。

【回答】

再教育制度は、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・安定輸送にとってきわめて重要な教育と考えている。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、今後も撤廃する考えはない。

(2) 管理者の強権的・威圧的な態度による始末書・顛末書の強要は行わないこと。

【回答】

顛末書は会社が事実関係を把握するために、事故等の非違行為の当事者が会社の指示に基づき作成するものであり、始末書は非違行為の当事者が処罰の減を嘆願するために自主的に作成するものである。いずれも管理者が強権的・威圧的な態度により、作成を強要していることはない。

(3) J R 西日本尼崎事故を教訓にし、乗務員にプレッシャーを与える不当な日勤勤務指定は行わないこと。

【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が、これは業務上必要であり実施しているもので、乗務員にプレッシャーを与えるなど不当な目的で行っているものではない。

(4) 安全な運転業務を阻害する乗務点呼時の試問及び添乗時の試問はやめること。また、在来線における裏面添乗はやめること。

【回答】

乗務点呼時、添乗時の試問は、業務上の必要性に基づき実施しているものであり、客室添乗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ことが多いことから、安全の確保のため、定められた基本動作が定着しているかを確認するために実施しているものである。あらゆる機会をとらえて添乗指導を実施していく上で必要と認識しており、今後もやめるつもりはない。

2. 新幹線電車のブレーキディスクの亀裂がこの間、各車両所で多く発生している。会社は40ミリで追跡調査、70ミリ以上または周端から5ミリ以内で発生した亀裂は台車交換と定めている。その規程に基づき台車交換が多発している。我々の調査では平成18年3月ダイヤ改正以降5月24日までに、大阪の車両所で70回台車交換が行われている。また、交番検査施工前のディスクボルト探傷で異常が発見され台車交換を余儀なくされている。このふたつの原因で多数の台車交換が発生すること自体、異常であるといわざるを得ない。安全上重大な問題があると認識している。したがって、以下のように要求する。

(1) ブレーキディスクの亀裂が異常発生している原因と対策を明らかにすること。

【回答】

ブレーキディスクの傷の原因については、調査を進めているところである。ブレーキディスクの傷に対しては基準を設けており、安全上問題はない。

(2) 台車交換が異常に発生している理由と件数を明らかにすること。また、規程では70ミリ以上の亀裂としているにもかかわらず、40ミリで追跡調査を実施している根拠を明らかにすること。

【回答】

ブレーキディスクの傷による台車交換件数は今年度に入り7月31日までで、約100件発生している。追跡調査は傷の進捗状況や台車交換の時期を見極めるためである。

(3) ブレーキディスクの亀裂多発は平成18年3月ダイヤ改正時導入された一段ブレーキ方式の新ATCと因果関係があると認識しているが見解を明らかにすること。

【回答】

新ATCとの因果関係については、現在調査中である。

(4) ブレーキディスクの亀裂は、昨年実施した台車検査周期延伸が多分に影響していると認識している。したがって、台車検査周期は30万キロに戻すこと。

【回答】

ブレーキディスクの傷は台車検査周期延伸とは関係がなく、台車検査の周期は現行通りとする。

(5) ディスクボルト探傷で異常現象がダイヤ改以降、何件出ているのか明らかにすること。

【回答】

更なる品質向上のための勉強のひとつとして実施しているものであり、明らかにする考えはない。

(6) 台車調査と称してディスクボルト探傷を協力会社社員が実施しているが、どの規程に基づいて実施しているのか明らかにされたい。また、台車調査は直営とすること。

【回答】

更なる品質向上のための勉強のひとつとして実施しているものであり、規程に定められているものではない。また、協力会社により適切に行われており、体制は現

行通りとする。

(7) ディスクボルト形状変更のため現車試験を実施しているが、現行のディスクボルトの信頼性について見解を明らかにすること。

【回答】

ブレーキディスクボルト折損については、不断に対策を勉強しており現行のディスクボルトにおいても信頼性は充分あると認識している。今後、より良いものが開発できれば採用していく。

3. 平成18年3月ダイヤ改正時新ATCが導入された。以降ATC信号の異常信号表示などトラブルが続発している。我々はATCの不具合は新幹線の安全運行の根幹に関わる重大な問題と考える。したがって、以下のように要求する。

(1) 平成18年3月ダイヤ改正以降、新ATCのトラブルが何件発生しているのか明らかにすること。

【回答】

3月ダイヤ改正の新ATC運用開始後、本線や車両所構内で通常では出ない停止信号を現示する事象は、車両所構内で瞬時下位信号を受信する事象141件を含め、7月31日時点で175件発生している。

(2) 新ATCのトラブルに対しての対策を明らかにすること。

【回答】

いずれも車上ATC装置が停止または減速させる下位信号を現示したもので、安全上の問題はなく、対策としてソフト改修を実施した。

(3) ATC監視部の読み出し作業指示が多発している。各職場で作業指示の際、当該社員に全く異常現象説明がされていないので当該社員に説明すること。

【回答】

必要な情報は必要な社員に周知している。

(4) 新ATC導入以降、電制失効が多発していると認識しているが、見解を明らかにすること。

【回答】

一部の駅で入駅時、ブレーキタイミングの違いにより瞬間的に発生しているものがあるが、継続した電制失効が多発している事実はない。

4. 在来線ではCTC指令から走行中の運転士に対して、運転線路の変更、時刻変更、踏切故障等の通告が無線で行われている。運転士は運転中にもかかわらず指令からの通告内容を運転通告受領券に記入している。このことによって、運転士は前方注視ができない状況におかれ、不安全な運転業務を強いられている。安全上、極めて問題である。昨今、自動車運転中の携帯電話の使用が事故につながるとして、昨年2月に道路交通法が改正され、禁止された。走行中の無線通告による交信と必要事項の記入は、この自動車運転中の携帯電話の使用と比べても、より危険であることは明らかである。よって、走行中の運転士への通告は行わないこととし、すべて運転通告券によって通告すること。

【回答】

無線による運転通告を行う場合、運転中であれば運転士に受領の可否を確認の上、

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後、運転通告を実施することとしており、特に問題はないと考える。

5. 本年6月27日名松線において、巨大な石の崩落が発生し、ワンマン列車が落石と衝撃した。幸いにも乗客乗務員に怪我もなく、大惨事は免れたが、一歩間違えれば、列車脱線転覆につながる可能性があった。したがって、列車の安全運行を確保するために以下のように要求する。

(1) 全管内の落石防止柵、ケーブル線、特殊発光信号機の一斉点検を行い、不備な箇所を改善を行うこと。

【回答】

落石防護工、落石検知網、特殊発光信号機については、定期検査（全般検査・個別検査）の他、多客期前点検などで点検を実施している。

(2) 会社が管理している浮き石や樹木の調査点検期間を短縮し、管理に万全を期すこと。また、大雨洪水警報や注意報が長期にわたって発令された場合は緊急に上記の浮き石、樹木及び線路点検を行うこと。

【回答】

鉄道林については、規程に基づき定期検査を実施している。また、それ以外に当社独自に斜面調査を2年ごとに実施しており、管理には万全を期している。また、雨などが長期に続いた時には現場長の判断により、必要の都度点検を実施している。

(3) 管内の落石危険区間の多くは、名松線、飯田線、高山線、身延線、中央線等のいわゆる山線に集中している。この線区はワンマン列車も運行され、6月27日の落石事故の際にも運転士一人で乗客の避難誘導や安全確保の処置を行わざるを得なかった。異常時の運転士の負担を軽減し、乗客乗務員の安全を確保するために、台風の上陸や降雪、降雨、暴風雨等の気象警報が発令された場合は車掌を乗務させること。

【回答】

ワンマン列車に異常時対応として車掌を乗務させる考えはない。異常時が発生した場合は現在も応援体制をとっている。

6. 列車から乗客の転落防止対策として、ワンマン車両でホームと反対側のドアスイッチを扱っても、ドアが開扉しないセンサーを整備すること。

【回答】

反対側のドアスイッチを扱わないように運転士がドアを開とする場合の基本動作は徹底されている。また、ドアスイッチには誤扱い防止のためのフックを装着するなどの対策を行っており、現在のところセンサーを設置する考えはない。

V. 労働条件・職場改善について

1. 現在、乗務員職場特に新幹線乗務員職場で相変わらず年休取得が困難な状況にあり、年休を失効した組合員が多く発生している。この間、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。我々はそのような認識はない。また、本来年休は社員が必要な時に取得するものと考えている。その意味からも失効することは年休の主旨に反するものである。したがって、年間20日の年休を取得できるよう適正要員を配置すること。

【回答】

予備要員も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。尚、新幹線乗務員についてであるが、お客様の好調なご利用状況に応えるため、また、航空との競争上重要な局面を迎えていることから、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。

休日勤務指定の早期解消のスタンスには変わりなく、要員の確保については最大限努力していくが、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。

2. 一方的な休日出勤が新幹線乗務員職場で常態化している。会社は一貫して「休日出勤解消のスタンスには変わりはない」と主張しているが、常態化している以上、休日出勤解消のための努力が全く見えない。したがって、必要な要員を確保し、いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。

【回答】

輸送量を長期的スパンで想定することは極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため、現時点で見込みを示すことは困難である。

3. 専任社員制度が施行され、希望した社員が採用されないケースなど多くの問題が発生している。専任社員の業務は原則として、退職時の業務に従事することになるが、賃金は大幅に減額される。賃金は減額されても責任の度合いは変わらず、また体力的にも負担が大きくなるなど、現状のままの労働条件では極めて問題があると認識している。したがって、以下のように要求する。

(1) J R 東海及び出向先企業において、専任社員の労働条件を賃金と年齢に見合うものに改善すること。具体的には乗務員について専任社員専用の行路を作成すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) 「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準は撤廃すること。

【回答】

そのような考えはない。

(3) 出向先企業で発生している問題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上で、責任を持って決定すべきものである。

4. 車両所において休憩場所から業務箇所が離れているため、移動時間が休憩時間に食いこんでいる。休憩時間を完全確保するため、休憩時間前後の移動時間を労働時間とすること。

【回答】

労働実態のある時間を労働時間として位置づけることを基本としており、この労

働時間を除く時間については休憩時間と同様のものと考えており、労働時間として取り扱う考えはない。

5. 盛夏時のクールビズスタイルは、環境問題にからんで政府も奨励し社会的にも浸透している。JR東海においても取り入れるべきである。したがって、乗務員・駅社員に開襟シャツの着用を認め、あわせて開襟シャツを支給すること。

【回答】

接客社員の制服は、明るさ、親近感、清潔感に加えて、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しており、開襟シャツを貸与する考えはない。

働きがいのある労働条件、生活条件確立に向け、団体交渉強化とともに職場からの闘いを強化しよう！

以 上