

## まったく誠意のない回答に終始！ ＜会社回答詳細＞

本部は、協約・協定改定に対する第2回目の団体交渉を開催しました。職場の状況や社員の努力を全く無視した回答であり、今後の団体交渉において改善に向けて会社を追求していきます。

### I. 労使関係について

1. 基本協約については、これまで再三に渡り組合が締結を求めて来たが、未だに未締結の状態が続いている。議論の中で会社は、「主任による報告（主任レポート）を拒否している」ことが唯一の基本協約を締結できない理由だと説明してきた。しかし、制度に反対か賛成かという問題は組合の方針に関わる問題であり、その事と制度導入に合意するか、しないのかは組合の判断であり、まったく別の問題である。如何なる制度でも利点や欠点は存在し、その制度において、組合が欠点を指摘・主張するのは当然のことであり、そのことをもって基本協約の締結拒否の理由にはならない。したがって、直ちに基本協約を締結すること。

#### 【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、今後も協約に必要な協議は行って行く。

2. 会社は加藤誠二さんに対して「内部文書を窃取した」とデッチ上げた。しかも、会社が告訴した「窃盗事件」の刑事裁判においても現在係争中であり、「推定無罪」の大原則をも無視をする懲戒解雇処分である。したがって直ちに懲戒解雇を撤回し、速やかに職場復帰させること。あわせて刑事告訴を取り下げること。

#### 【回答】

本事案については、労働協約の規定に従って苦情処理会議を開催して議論を尽くしておりこの場では論議はしない。

3. 会社は昨年12月25日、リニア中央新幹線を全額自己負担で建設し、2025年に東京～名古屋間の開業を目指すとしてマスコミに発表した。リニア中央新幹線建設は会社としての存続をも左右する事業である。5兆1,000億円もの建設費は経営の根幹に関わる問題であるにもかかわらず、経営協議会で説明したのみである。建設に関わる具体的な計画について協議すること。

**【回答】**

経営協議会等の開催については、今後とも労働協約の規定に則り適切に対応して行く。

4. 『労働協約』では組合活動について「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。また、この間の交渉においても「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」と回答しているが、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なわれている。職場内での勤務時間外、休憩時間内のビラ配布への介入がまさにそれであり、ビラを配布した分会役員に対する事情聴取についても、大阪府労働委員会は不当労働行為であることを認定している。正当な労働組合活動への不当介入は直ちに止めること。

**【回答】**

会社は、職場における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。

5. 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現在も行なわれている。会社が協約に違反していると判断し掲示物を撤去した行為が東京高等裁判所において不当労働行為だと確定をした。労働協約違反と主張するのであれば理由を明らかにし、労使で協議すべきであり不当撤去である。組合掲示物の不当撤去については恣意的判断による撤去は止めること。また、組合掲示板の設置について「職場に一定程度組合員が存在すること」を条件にしているが、その組合員数を具体的に明らかにすること。

**【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、掲出を禁止するのは当然の措置であり労使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、貴側によって撤去するように指示し、貴側によって撤去されない場合は会社で撤去するようにしている。（撤去した掲示物について返還の請求があれば当然返還する）組合掲示板は基本的には、概ね職場に5名以上の組合員が存在し、かつ原則として掲示スペースに余裕のある場合、一職場に一箇所を指定している。

6. JR東海労の申し入れに対し、会社が一方的に判断して業務委員会等を開催しない事態が多く発生している。2007年7月から『申』17号、『闘申』17号を提出したにも関わらず、『申』5号、『申』16号の2回しか業務委員会等が開催されていない。これは地方においても同様な傾向であり、労働組合軽視以外の何ものでもない。申し入れに対しては直ちに業務委員会等を開催し協議すること。

**【回答】**

業務委員会等の開催については、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。現行の取扱いで問題はないと考える。

7. 苦情申告の取り扱いで、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、すべて苦情処理会議を開催すること。また、「処分を通知する」と口頭注意を通告しながら、「口頭注意」は処分ではないとして苦情処理会議を開催していない。このような対応は直ちに止めること。

**【回答】**

苦情申告については、協約に基づき事前審議を経て取扱いを決定しており一方的に却下している訳ではない。「口頭注意」は、就業規則に規定されている懲戒等には該当しないため苦情処理会議の対象とはならない。

8. 2008年3月18日、最高裁判所により東京運転所における脱退懲憑が確定をした。組合に謝罪をし、今後一切不当労働行為を行わないこと。また、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直ちに履行すること。

**【回答】**

これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない。現在、第三者機関において係争中の事件に関してはこの場での回答に馴染まない。

9. 2006年7月から新人事・賃金制度が導入され、それに伴い主任レポートの提出が強要されてきた。この主任レポートは現在まで何らの説明もなく、一方的に行われている。したがって、あらためて正式に提案すること。

**【回答】**

主任の報告による充実については、団体交渉の交渉事項ではなく、また止める考えはない。

10. 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、申し入れを行な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てきたが、会社は「付議事項ではない」とし労使協議を一方的に拒否してきた。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ある社員である。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な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・強要は止めること。

**【回答】**

主任の報告による充実については、団体交渉の交渉事項ではなく、また

止める考えはない。

11. 時系列等報告書の提出強要がエスカレートしてきている。これまで「非違行為」が存在しなかった場合、口頭での報告で済ませていたような事象まで時系列等報告書の作成が命じられている。例えば、管理者から受けたパワーハラスメントに対して苦情申告したことをめぐり、時系列等報告書の作成が強要されたり、車両故障の発生に対して、直接関係のない社員にまで作成を強要し、そして作成しないことをもって処分まで発令している。したがって時系列等報告書の強要は止めること。

**【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は文書により報告を求めることは当然であり、今後も必要により時系列等報告書により報告を求めることに変わりはない。

12. 中央本部、新幹線地方本部の組合事務所について、場所の確保が困難だとする根拠を具体的に明らかにすること。三重地区に組合事務所を便宜供与することをまったく考えていない理由を明らかにすること。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。三重地区については場所の確保が困難であり、組合員数が極めて少ないことなどから、組合事務所を便宜供与することをまったく考えていない。会議室などの会社施設の一時的利用については協約に定められた手続きにより対応している。便宜供与にあたっては、業務上の必要性を勘案し個別の実態として判断している。

## II. 安全確立について

1. 国土交通省航空・鉄道事故調査委員会の『報告書』では「インシデント等の把握にあたっては、非懲罰的な報告制度を整備すべき」などと述べている。日本航空が既に導入しているが、社員からのインシデント等の報告については懲罰的な対応は止めること。

**【回答】**

現業社員に対しては通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく所属箇所等関係ヶ所へ報告するよう指導徹底している。この報告に対しては事故防止の観点から必要な対応を行うが、懲罰的な対応などは行っていない。

2. 安全確立は、労使の共通の課題であると認識している。これまで事故や車両故障等が発生した場合、マスコミへのリークが優先されていた。したがって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既に業務委員会を開催している。現行の取扱いで問題ないと考えている。

3. 会社は、業務上の些細な事象をあたかも重大事故が発生したかのように問題にし、乗務を降ろし「再教育」と称し見せしめ的な日勤教育を指定している。この日勤については、昨年6月に国土交通省航空・鉄道事故調査委員会が提出した調査報告書でも明らかな通り、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行う傾向や過度のプレッシャーを受けることで、些細なミスが更に大きな事故につながりかねないと指摘している。したがってこの指摘を真摯に受け止め、日勤教育は廃止すること。

**【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、対策の充実などのために事情聴取を行うと共に、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る。これは安全安定輸送の確保におい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、今後も撤廃する考えはない。

4. 在来線の、走行中の運転通告について、ただし書きでの「列車無線による交信内容が簡易な場合」を根拠に通達に沿った取扱いを強調している。しかし、走行中に運転通告を受けることは、ブレーキ操作の遅れ、信号確認粗漏、支障物発見の遅れなどに繋がり安全上問題があると考えられる。したがって、走行中の運転通告は直ちに止めこと。

**【回答】**

運転中に指令から無線で呼び出しをされても入駅中など運転操縦に神経を使う際など、運転士が列車の安全走行を妨げると判断した場合には無線に出なくてもよいこととなっている。指令も多くの内容を無線で伝える場合には、列車を停止させる措置をとるなど運転操縦を優先させる取扱いとなっている。

5. 社員を監視するような裏面添乗は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であり、直ちに止めること。

**【回答】**

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事に起因するものが多いことから、安全確保のために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行く上で必要と認識しており、今後も止めるつもりはない。

6. 現在、列車停止目標は編成両数により設置位置が異なっており、ヒューマンエラーによる停車位置不良を招く原因の一つになっている。また、停

止目標が汚れ等により見にくく、入駅時に運転士の負担を増している。したがって、CTC制御による発光式停止目標を早急に導入すること。

**【回答】**

そのような物は導入する考えはない。汚れ等で見にくい物については個別に対応して行く。運転士は停止位置の誤りがないように意識ある両数確認を実施すること。

7. 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、試問の内容に気を取られることから、運転に対する注意力が散漫になり、ひいては事故を誘発する要因になることから運転業務を阻害する何ものでもない。したがって運転中の試問は直ちに中止すること。

**【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る。今後も止めるつもりはない。

8. 入換運転は運転士の注意力のみで安全が保たれており、添乗報告は到着後とすること。また、入換運転時間の短くホーム監視が必要な新大阪駅～引上げ線間での乗務報告は中止すること。

**【回答】**

運転の取扱いに支障のない早い時期に添乗報告をすること。

9. 会社は、「省令に基づく」として年に一度乗務員の知識・技能の確認を行い、さらに今年度から新幹線は応急処置、在来線は異常時取扱いの確認を追加した。新たに追加した応急処置、異常時取扱いの確認は止め、更に知識・技能の確認については、通常の訓練等で十分に把握できるので、現在のような確認方法は止めること。

**【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程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。現在の方法を止める考えはない。

10. 『ICカード』が全乗務員職場に導入され、運転士の操縦がすべて記録されることとなった。これにより、指導担当に運転士が呼び出され注意・指導を受けている。このことが運転士にとっては新たなプレッシャーになっている。したがって、『ICカード』の記録に基づいた注意・指導は行わないこと。

**【回答】**

『運転情報記録管理装置』の導入目的は、既に業務委員会で説明した通りであり、ICカードの活用は運転取扱い技能の向上や事故防止を図る上で有効であると考えている。従って止める考えはない。

11. 新幹線運転取扱実施基準規程の第17条（列車防護に必要な係員の乗務）

及び細則第3条（列車防護に必要な係員の乗務の省略区間）の規程改正の目的を明らかにすること。また、運用の仕方について明らかにすること。

**【回答】**

列車防護に必要な係員の乗務について、国土交通省が主体となって見直しの検討を行い、安全上の観点からの条件等改めて整備し、新幹線運転取扱実施基準規程第17条を改正したものである。尚、乗務員の運用については地方で議論されたい。

12. 未だにブレーキディスクボルトの折損が発生している。7月25日には東京第一車両所において「台車調査」時にボルトの亀裂が発見されるなど、ボルトの折損は現在においても継続している。また、ブレーキディスク板の亀裂については、平成19年度は約200件の台車交換が発生している。現時点における原因の調査過程と対策を明らかにすること。また、台車調査の実績と調査期間を明らかにすること。

**【回答】**

ブレーキディスク傷の原因については継続的に調査を進めているところである。ブレーキディスク傷に対しては、基準を設けて台車交換をしており安全上問題はない。

13. ブレーキディスクボルトの折損及びディスク板の亀裂の原因が解明され、万全な対策を講じるまで、台車検査の検査周期を30万キロに戻すこと。

**【回答】**

そのような考えはない。

### Ⅲ. 労働条件・職場改善について

1. 年休取得が困難な状況が広がりつつあり、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が、現実とは全く異なる。また、本来年休は社員が必要な時に取得するものとする。その意味からも年休の失効は年休制度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】**

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。

2. 一方的な休日出勤が新幹線乗務員職場を中心に常態化している。会社は一貫して「休日出勤解消のスタンスに変わりはない」と主張しているが、2008年度は前年度の新幹線運輸職場での「一人3泊程度」を倍加した「一人6泊程度」になると見込みを明らかにした。在来線運輸職場においても新幹線運輸職場と同様な一方的休日出勤指定が行われはじめたと認識している。更に、大阪第一車両所においても半年で600名以上の休日出勤が発生するなど、休日出勤解消のスタンスとは逆行する事態になっている。この事態に至った理由を明らかにし、休日出勤を解消するために必要な要員を

配置すること。更に、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】**

新幹線乗務員であるが、お客様の好調なご利用状況に応えるため、また、航空等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行く必要があると考えている。休日勤務指定の早期解消というスタンスには変りはなく、要員の確保については最大限の努力をして行くが、それでも尚、必要な休日勤務については適宜指定して行く考えである。尚、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、現地点で見込みを示すことは困難である。

3. 旅客から社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する社員も女性社員の割合が増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。医療費、慰謝料、給与保証、警察から事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴などすべて会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

**【回答】**

第三者暴力の対応については、会社としては社員が被害を受けた場合、再発防止のために毅然とした態度で対応するべきと考えている。被害届や告訴の手続きについては、これまでも管理者がきちんとホローする体制を構築してきており、また警察との連携も強化してきている。

4. 運輸システムの社員運用について

- (1) 乗務員が駅へ環流する期間を短縮し、乗務員への復職時期を予め明示すること。

**【回答】**

駅移動の期間は要員需給力等の状況によって決まってくるため、一概には言えない。

- (2) 駅への還流を行う場合は本人の意思を尊重し強要は行わないこと。

**【回答】**

人事運用は業務上必要に応じて会社が命じるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

5. 昨今の列車速度の向上による乗務時間の短縮や業務量の増加及び列車本数の増加等に伴い、就業規則・行路交番作成基準等を現行の列車運行に見合ったものに見直すこと。

**【回答】**

そのような考えはない。

6. 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・入換時の時間を見直し、余裕をもった確認作業ができるようにすること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

7. 新幹線の車掌行路で出先地において労働外時間が5時間も発生するような行路作成は見直しをすること。

**【回答】**

行路は列車ダイヤを前提に、就業規則、乗務割交番作成規定等に基づいて合理的に作成する。

8. 新幹線乗務員行路において、品川、静岡泊行路は宿泊場所から点呼場までの移動に通常より時間を要するため、徒歩時間を労働時間とすること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

9. 乗務員の交番作成に当たっては、在宅休養時間を確保する観点から長距離通勤者を前泊・後泊等で連泊とならないようにすること。

**【回答】**

行路は列車ダイヤを前提に、就業規則、乗務割交番作成基準等に基づいて合理的に作成する。

10. 訓練の待ち時間は一時間以内とし労働時間とすること。

**【回答】**

そのような考えはない。

11. 新幹線乗務員の夏制服の洗濯に要する期間を一週間以内に受取ができるように短縮すること。

**【回答】**

業務用洗濯については各所属箇所毎に契約を行うこととしている。個別の事象については地方で議論されたい。

12. 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きている。JR東海においてもエコを全面にアピールしたCMを取り入れている。しかし、新幹線乗務員・在来線特急乗務車掌は、ネクタイに上着まで着用しての接客となっている。したがって上着を廃止し開襟シャツとすること。

**【回答】**

当社の制服については、お客様に対して企業イメージの確立を図ると共に、社員の連帯感と作業の安全性と効率性を高めることを目的として、洗練された快適なサービスの提供をする当社にふさわしい制服を定めており、社員のみならずお客様からも好評を頂いている。従って現行の制服を現時点で変更する考えはない。

13. 新幹線交番検査箇所における20日間の休日分散付与を解消すること。

**【回答】**

本年度は列車の増発に伴い交番検査業務が増加し、交番検査の稼働日を増やす必要があり、交番検査実施箇所の交番検査班の特休分散付与を行っている。

14. 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。また、更衣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。また、平成12年3月9日のいわゆる三菱重工業長崎造船所事件における最高裁判所判決は理解しているが、極一部の企業を除き他企業では全く動きがない中で当社における更衣時間の取扱いについては慎重に検討すべきであり、これを直ちに労働時間とする考えはない。

15. 検修庫の暑さ対策について会社の考え方及び、対策を明らかにすること。

**【回答】**

防暑対策の作業環境の改善及び労働災害防止等の観点からもハード及びソフトの両面から過去より検討実施してきている。

16. 車両所の組織改正に関する工事計画等のスケジュールを速やかに社員に明らかにして、無用な混乱、不安を解消すること。また、車両所の組織改正に伴う異動等については公平に行い、不当な組織介入は絶対に行わないこと。

**【回答】**

車両所の組織改正に関する情報については必要な時期に情報提起を行っている。尚、詳細については地方で議論されたい。

17. 駅における車いす対応、遺失物対応等の業務に携わる社員を駅業務の正式な担務とし、全駅「直営」で行い、専任社員、泊勤務ができない社員、身体に障害を負った社員が働ける職場として活用すること。

**【回答】**

今後も必要に応じ関連会社等の能力の活用も視野に入れながら、業務の運営して行く考えである。また、人事異動については業務上の必要に基づき本人の適正能力及び希望などを勘案して実施することが必要であり、貴側の主張するような観点のみで職場を判断することは適当でない。

18. 私傷病により欠勤した場合の取り扱いについて

(1) 定期昇給は欠勤日数が40日以内の時は減額しないこと。

**【回答】**

そのような考えはない。

(2) 退職金ポイント計算においての欠勤期間も(1)と同様とすること。

**【回答】**

そのような考えはない

- (3) 私傷病による欠勤期間に関わらず年次有給休暇を20日付与し、有効期間は付与期間から2年間とすること。

**【回答】**

そのような考えはない。

19. 裁判員制度が平成21年5月から実施されるが、社員が裁判員に選任された場合の勤務認証を明らかにすること。

**【回答】**

裁判員候補や裁判員に選任された場合の勤務の取扱い等については、法律の趣旨、参加する際の手続き、世の中の動向等を踏まえた上で具体的な取扱いについて決定する。

20. 割増賃金の1時間当たりの単価について

- (1) B単価(超勤手当)を130/100から150/100にすること。  
(2) C単価(夜勤手当)を40/100から50/100にすること。  
(3) E単価(祝日手当)を35/100から50/100にすること。

**【回答】**

本年4月より休日に臨時に勤務した場合の割増率を150/100(D単価)とするなど当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色のないものであり、現段階においては引き上げるつもりはないと考える。

21. 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず1,200円×4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は3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定すると共に、昇格資格年限Bに達した場合でも標準乗数を4とし、欠勤期間がゼロであるならば、1,200円の定期昇給額を確保できることとした。これを変える考えはない。

22. 各種手当について

- (1) 配偶者扶養手当を子供と同額1万円とすること。

**【回答】**

旧家族手当は相対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う問題がある。配偶者への家族手当は廃止することが男女共同参画社会への取り組みの趣旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月人事賃金制度では廃止せず、一定額を残置することとしたものである。従って配偶者扶養手当を1万円に増額する考えはない。

- (2) 乗務手当Cとは別に、ワンマン行路に乗務した場合はワンマン手当を新設し500円を支給すること。

**【回答】**

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対し特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性その他を勘案して妥当の水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に対して整合性のある賃金体系に移行していることから、現段階においてこれら諸手当の支給条件、支給額を変更する考えはない。

(3) 原油等の値上げに伴い自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。

5 k m未満	2,000円から 2,600円
5 k m以上10 k m未満	4,100円から 5,400円
10 k m以上15 k m未満	6,500円から 8,500円
15 k m以上20 k m未満	8,900円から11,600円
20 k m以上25 k m未満	11,300円から14,500円
25 k m以上30 k m未満	13,700円から17,900円
30 k m以上35 k m未満	16,100円から21,000円
35 k m以上40 k m未満	18,500円から24,100円
40 k m以上	20,900円から27,200円

**【回答】**

原油価格やガソリンの小売価格は日々変動するものであり、価格の上下によって通勤手当を増額する考えはない。

(4) 発令された勤務地より他の勤務地で勤務をする場合は助勤手当を新設し、暦日につき1,000円を支給すること。

**【回答】**

22.(2)に同じ

(5) 乗務手当C (ワンマン行路・複数の車種行路) を2,900円から3,100円とすること。

**【回答】**

22.(2)に同じ

(6) 乗務手当D (運転士・車掌) を1,700円から3,000円とすること。

**【回答】**

22.(2)に同じ

(7) 乗務手当E (構内入換) を1,750円から2,000円とすること。

**【回答】**

22.(2)に同じ

(8) 運転手当A (列車以外の運転、運転士からの還流) を1,750円から2,000円とすること。

**【回答】**

22.(2)に同じ

(9) 運転手当B(駅の輸送業務、車両所の構内、信号、保守用車)を1,000円から1,200円とすること。

【回答】

22.(2)に同じ

(10) 運転手当C(自動車の運転)を200円から500円とすること。

【回答】

22.(2)に同じ

(11) 検修手当を500円から700円とすること

【回答】

22.(2)に同じ

(12) 工務作業手当を700円から900円とすること

【回答】

22.(2)に同じ

(13) 営業手当Aを1,750円から2,000円とすること。

【回答】

22.(2)に同じ

(14) 営業手当Bを500円から700円とすること。

【回答】

22.(2)に同じ

(15) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】

22.(2)に同じ

23. 休職者が、休職前に補償措置額支払い対象となっていた場合、復職した際に引き続き補償措置額を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

24. 会社が行う定期健康診断は勤務時間とすること。

【回答】

健康管理については社員の責任においておこなわれるものであるから、会社としては健康診断を受診する機会を確実に提供する。勤務時間内で受診できない者に対して勤務免除を認める以外特別に措置することは考えていない。

25. 通勤関係について

(1) マイカー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

場合は通勤障害とすること。

**【回答】**

社員は自己の責任において所定の出勤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、経済的な扱いとして有給の休暇による障害として取り扱っている。自動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事であるから、自動車通勤の場合は障害休暇は認める事はできない。

(2) 経済的な理由に関係なく、本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること。

**【回答】**

当社においては最も経済的な経路及び方法により通勤した場合に通常要する費用を基に算定した額を支給しているが、会社が認めた経路及び方法は必ずしも強要するものではなく、社員が自ら利便性や快適性のため差額を自己負担した上指定された経路・方法によるの届出は行うこと。

(3) 出勤が早朝、退勤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通勤手当（実費）を支給すること。

**【回答】**

業務上の必要等やむを得ない事由により通常と異なる方法により通勤し、箇所長が認めた場合、当該に通勤にかかる費用を支給することとしている。

26. 退職手当は、等級に基づき算定したポイントの累計となっているが、現等級経過年数及び勤続年数を加味したポイントに改正すること。

**【回答】**

ポイント制退職手当制度は、一定期間毎に等級に応じたポイントを累積し退職時に単価を乗じて退職手当を支払う制度であり、社員の在籍中の頑張りが反映される制度であり、よって等級経過年数や勤続年数を加味する考えはない。

27. 専任社員の雇用条件・労働条件について

(1) 高齢者雇用については、希望する社員全員を雇用することが法律の主旨であると理解している。したがって、「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」とする議事録確認を改め、希望する組合員をすべて雇用すること。

**【回答】**

そのような考えはない。

(2) 専任社員として新たに雇用される場合の基本給は、格差をつける必要はまったくない。基本給を一律に20万円とし契約満了報労金も一律とす

ること。

**【回答】**

専任社員の基本給については職責に応じて3段階の額（16万円、18万円、20万円）を設定しており合理的なものであると考えている。

(3) 専任社員の労働条件を改善について「ハーフタイム」や「高齢者交番」を導入することで高齢者が働きやすい条件を整えることは企業としての社会的責務である。したがって、必要要員を確保し、専任社員の体力、賃金に見合った労働条件に改善すること。

**【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及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特別な業務内容勤務形態とすることは考えていない。

(4) 専任社員にも職務乗車証を交付すること。

**【回答】**

専任社員に対し通勤区間以外の職務乗車証を交付する考えはない。

(5) 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】**

出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みた上で責任をもって決定するものである。

以 上