

2010年度協約・協定改訂第5回団体交渉

世間水準など気にせず待遇、環境ナンバー1を目指せ！

9月10日、協約・協定改訂第5回団体交渉を行ない、賃金関係、還流問題、通勤関係、S A Sの問題、第3者暴力関係など、46項目について議論を行いました。

私たちは、社員の切実な思いとして、各諸手当の増額や新設、また、還流に関しては本人の希望が何よりも尊重されるべきこと、業務上必要なS A Sについては全てを会社が負担すべきことなどを訴えました。しかし会社は、整合性や世間水準などを理由に冷めた回答に終始しました。

何よりも、まず社員がこの会社をあたたかいと感じない限り、会社の発展はありません。世間水準で言葉を濁さないで、社員へのあたたかさはどこにも負けないくらいに待遇、環境を改善してみてもはどうでしょうか。そうすれば、冷め切っている会社に対する思いも少しは良くなることでしょう。

私たちは、皆さんの思いをしっかりと会社につけていきます！

業務量・業務内容に見合った諸手当の改善をせよ！

組合：超過勤務手当・夜勤手当・祝日手当・休日手当・休日手当・準夜勤手当の会社は世間水準と比較しても全く遜色がないものと回答しているが、世間水準等と言わずに日本にトップレベルの手当とせよ。

会社：上を見たらきりが無い。

組合：世間水準の平均なのか。

会社：平均よりも高い。

組合：世界に冠たるJ R 東海会社は、社員にやさしくあたたかい会社作りの一環として手当を改善するべきだ。

会社：現段階において諸手当の支給額を変更する考えはない。しかし、この場で約束は出来ないが、社会情勢や賃金水準の変化などを見て対応していく。

組合：前向きに考え、強く諸手当の改善をすべきである。

組合：休日出勤が始まって7年が経過し、今現在も発生しているので、D単価を150/100から200/100に上げろ。

会社：150/100は十分な率と考えている。現状で変更する考えはない。

組合：十分な率とは言えない。200/100に上げろ。

組合：準夜勤手当について1分でも300円、2時間でも300円は不公平さがあり、一律500円に増額せよ。

会社：現状の額で充分と考えている。準夜勤手当は特別に措置したものである。

組合：一律500円に増額せよ。

組合：特殊勤務手当について改訂から5年経過した。業務の輻輳化緻密化により社員は苦勞しているの、改善見直しをすべきである。

会社：変更する考えはないが、世間水準・社会情勢・業績等を勘案していく。

組合：検修手当について5年前に比べ、検修業務も業務量の増加、作業の輻輳化や業務の高度化がなされている。日夜、安全安定輸送に寄与している。また、今年は酷暑の中で業務をこなしている。したがって、検修手当は1000円にすべきだ。

会社：平成17年に新設し、その前まではなかったものだ。充分整合性ある額であり、変更する考えはない。

組合：諸手当について会社は変更する考えはないと言うが、5年も経過し、適切な業務量業務内容に見合った諸手当を改善すべきだ。対立を確認する。

配偶者手当を増額せよ！

組合：会社は「女性社員の多くが結婚し、共稼ぎで配偶者手当が支給されないため不公平感がある」と言うが、男性社員でも奥さんが働いて、ある程度収入があれば支給されていないので不公平感はない。

会社：男女共同参画社会の後押しや、女性社員は配偶者手当を貰う機会がないので不公平感が生じている。

組合：男性社員も扶養していなければ支給されていない。

会社：男女共同参画社会の推進のために5000円としたものである。子供に対して厚くした方がより公平感あるものと考えたのである。

組合：子供がいない家庭は、それこそ会社の言う不公平感がある。子供は18才を過ぎると扶養から外れ支給がなくなり、配偶者の手当のみとなり賃金抑制となる。世間では平均18000円が配偶者手当であり、あまりにも少ないので1万円を支給せよ。

会社：現段階は変更は考えないが、世間水準を見ながら考慮したい。

社員の気持ちに立って助勤手当・猛暑手当・皆勤手当・繁忙期手当の新設せよ！

組合：他の勤務地で勤務する場合は、慣れない作業となるので助勤手当を新設せよ。

会社：回答の通り新設する考えはない。

組合：土地勘もない所で不慣れな助勤するのだから、苦勞を強いられるので助勤手当を新設せよ。

会社：その考えはない。

組合：職場内が30℃以上になる現場に猛暑手当を暦日に付き1000円を支給せよ。今年は酷暑であった。社員はその過酷な環境の中で苦勞をしているので猛暑手当を

支給せよ。

会社：猛暑の中での作業を加味した上で検修手当を支給している。

組合：ヒートアイランド現象で平均気温が毎年上昇してくるので猛暑手当の新設をせよ。

会社：苦労は理解するが、他の手当で充分と考えるので新設はしない。

組合：新設したならば社員のやる気につながる。

会社：手当の新設ではなく、暑さ対策に重点を置き社員の健康管理面も含めて行っていく。

組合：皆勤手当新設について会社は「業務に皆勤することは非常に大事である」回答しているように、業務に皆勤して勤務した場合の手当はない。

会社：皆勤することは大事であるけれども、労働に対して基本給という形で払っている。

組合：皆勤した社員へのあたたかい気持ちとして、皆勤手当新設をすべきである。

会社：皆勤することは特別なことではない。現行通りで充分であり、新たに設ける考えはない。

組合：社員は繁忙期に一生懸命業務を遂行しているので、繁忙期手当の新設をせよ。

会社：繁忙期の規定性が解らないが、業務には波があるので、現実には難しい。

組合：諸手当新設の議論したが、対立を確認する。

自転車等の通勤手当の改善をせよ！

組合：通勤手当について、現行の金額になってから相当経過している。

会社：現行で充分であり、変更する考えはない。

組合：40km以上の通勤では、現行の金額では当然足りない。

会社：平均的な燃費の車であるならば、通勤のみ使用した場合には足りると考える。
また、自動車通勤者は地方であり、都市部で走るのとは違い、交通量も少なく燃費はいい。

組合：40km以上の自動車通勤者は、どのくらいいるのか。

会社：三重地区を中心に数十人いる。

組合：現行の金額では相当の負担となっているので、改善をせよ。

会社：変更する考えはない。

組合：対立を確認する。

運輸系統の社員運用では本人希望を優先せよ！

組合：会社は「異動に際して本人希望のみで行うものではない」と回答しているが、運転士は運転のプロになれと言われ続けてきた。突然、制度の変更で駅へ異動させられているが、安全上問題がある。今現在、駅への還流者が運輸所に戻っているが、「何もかも忘れた」と挨拶していた。これが現実である。安全面も含めて社員運用の異動に際しては本人希望を優先とせよ。

会社：平成17年以降、駅・車掌・運転士そして駅業務を担うことにより、より幅広い知識・技能を有することが望ましいと考え実施している。異動にあたっては本人の適正や技能等を勘案して実施している。本人希望を優先する考えはない。

組合：運転士は特殊業務であり、奥が深く幅広い知識・技能は馴染まない。運輸区に戻ってから苦労を強いられ、安全も損なわれる危険もある。

会社：今年度から区所に戻っているが、新幹線は1ヶ月、在来線では線区の多種により2ヶ月区所で十分な教育を行ない、会社が責任を持って復帰させる。社員運用のサイクルで回し続ける方が、長い目で見た場合、有効と考える。

組合：安全を考えれば、ひとつの業務に精通が望ましいと考えるので、異動にあたっては本人希望を優先とせよ。

組合：車掌から運転士となるために、毎年、運転適性検査が実施されている。高速度運転適性検査に合格したが、運転士登用されず、翌年も同じ適性検査を受けさせられた。1年目に合格したのだから2年目は免除で良いではないか。

会社：運転士の登用は養成数が関係する。適性試験については規程に基づき、期間内で行なうものである。であるから免除とはならない。

組合：国交省の規程なのか。

会社：国交省の規程によるものと思われる。

組合：1度合格した者は適正試験を免除せよ。

還流駅社員の本人希望を優先せよ！

組合：還流駅組合員が区所へ戻ることを希望しない場合は駅に残せ。

会社：駅から区所へ戻る時期の社員は、一定程度駅の柱として頑張っているが、異動に際して駅業務の経験を発揮するために、本人の能力や適正を考慮し人事運用していく。

組合：人事運用に年齢は考慮しないのか。

会社：年齢も一要素としてはあるが、本人の能力や適正を考慮し人事運用していく。希望のみの人事運用は考えていない。

組合：駅での残留希望者について、本人希望を優先し駅の戦力強化に活用せよ。

駅還流社員へ特別加算を支給せよ！ 区所へ戻る時期を短縮し、戻る時期を明確にせよ！

組合：駅への異動に際して、ハード・ソフト両面からの多大なる苦労が強いられる。したがって、駅異動者に特別加算を支給せよ。

会社：営業手当Aを付けて見直しを行なったので、労苦に十分に答えている。

組合：今年度、5年程度で区所に戻っているが、駅還流者が区所へ戻る時期を短縮せよ。

会社：駅の指導層や中堅としての役割を担うために、一定期間駅に在職して貰う。当

初10年程度のイメージだったが、5～6年として今年度から戻っている。

組合：3年に短縮できないのか。

会社：出改札や信号担当など業務の多種多様であり、3年では微妙である。個人差はあるが、現時点3年とする考えはない。

組合：5年後に区所に戻ってきても、乗務員業務内容はほとんど忘れている。

会社：会社が責任を持って教育し、復帰させることになる。

組合：安全上問題があるので、3年に短縮すること。

組合：会社回答で、非現業や指令への供給源としているが、区所に戻らない者も存在するのか。

会社：基本は区所に戻る事となるが、全員戻るとは限らない。少数であるが、非現業・指令または駅管理者へと考えている。

組合：いずれにしても本人希望を優先せよ。

組合：駅還流者の今後の生活設計を考え、区所へ戻る時期をできるだけ早く明確にせよ。

会社：戻る時期を事前に明確することは、要員の関係もあるので難しい。

組合：駅還流で苦労したのだから、苦労に報いるために早期に明確にせよ。

組合：駅還流者の駅での運転適正検査は継続されているのか。

会社：一定のスパンで、適性検査の運用は実施されている。

自動車通勤で予測できない状況は障害通勤とせよ！

組合：会社は回答で、「自家用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」と回答したが、予測を超えることもりうる。その様な時には障害とすること。

会社：橋が落ちる等の場合は運用の範囲において適応する。個別の状況において判断をする。

組合：交通事故は予測されないことだ。

会社：事故が発生する可能性があることは誰もが考えているはずだ。

組合：あらかじめ事故が発生することで出勤することを考慮すれば、とんでもない、かなり早い時間に自宅を出なければならない。

会社：そういうことも予測して出勤することである。

組合：そんなことは予測以前の話だ。個別の事象を判断して障害扱いとすること。

会社：ケースバイケースはある。

本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること！

組合：良い仕事をするためには、JRの混雑した列車を使うよりも私鉄で便の良い快適な通勤のできる方法で通勤することが疲れがなく仕事ができる。

会社：会社は最も経済的な通勤経路を通勤手当を支給している。それ以外の経費は自己負担となる。

組合：快適な通勤経路で通勤することで、よし！仕事をやるぞ！という気持ちになり、良い仕事ができるものである。

会社：最も経済的な経路であれば、15分以上の通勤時間の短縮した経路でもかまわない15分ルールがある。

組合：15分を撤廃し快適な通勤方法の経路による通勤手当を支給すること。

出退勤できない時は異経路の交通費を実費支給せよ！

組合：災害など列車が遅れた場合には、自宅に帰る列車が無くなる。自宅に帰るにはタクシーで帰る手段しかない。この場合は、タクシー代を支給すること。

会社：箇所長が認めた場合は支給される。

組合：箇所長はそのような遅い時間には職場に居ない。管理者が判断をするのか。

会社：管理者の箇所長の補佐をするので、そういう場合もある。いろいろなケースがある。認める場合がある。100%帰れるというものではない。

組合：管理者がタクシーの使用を許可しなければ、自宅に帰れない。帰れないということを確認して良いか。

会社：個々の状況によって判断をする。

組合：自宅に帰れるということが回答できないことを確認する。

出向先の労働条件は労働組合と協議をすること！

組合：会社は、「出向先の労働条件は各企業が責任を持って決定するものである」と回答したが、シムックスでは、賃金の過払い、未払いが続いた。会社の指導が行き届いていない。

会社：この間、幹事間で発生した事柄のことは経過と原因を説明してきた。

組合：幹事間の説明だけでなく、協議の場を開催すればさらに再発防止になる。

会社：会社は、出向会社に対し様々な対応をしている。事象により個別の対応となる。

組合：組合員からは出向先の労働条件改善要求が多々上がってきている。組合員の要求を解決するためにも協議の場を持つこと。

会社：労働時間や労働条件は出向会社で決めている。賃金はJR東海の規程で支払っている。出向者も当社の社員である。問題があればその都度幹事間で話し合っていく。

組合：交渉を開くことで幹事間で話をする。地方も取り扱うのか。

会社：窓口で対応をする。

主任レポートの提出内容の変更を強要するな！

組合：会社は、主任レポートの変更の強要を止める考えはないという回答であるが、強要をするということか。

会社：主任レポートは、主任の業務の一環だから内容が解りやすいようにするため、内容が解らない場合など内容について話をするものである。

組合：管理者から内容変更を求めても主任が「私はこれで良いです」と応えた場合は、書き直しの強要はしないこと。

会社：会社は、現場で強要ではなくコミュニケーションを取っている。

組合：その場合には主任が書いたものを認めるべきだ。

会社：職務として会社に提出するものだから、一切何も言うなとはならない。

組合：言うなではなく書き直せは止めろ。

会社：記載内容について修正を求めたり訂正をしてもらうこともある。

組合：一方的にやるなど言っている。

会社：書いてある内容について、管理者が話をすることは当然ある。

組合：問いつめることはないのか。

会社：適切でない場合は変える場合もある。

組合：それは事実でないことに変えよということはないのか。

会社：事実でないことに変えよということはない。

組合：確認をする。主任レポートは、本人の書くものだから本人の書いたものをまず尊重すること。

何からなにまで時系列報告書の作成を強要するな！

組合：時系列報告書の作成について、乗務報告書でこと足りるものである。本人が、関係していないことまで提出の強要がされている。

会社：必要であるから提出をしてもらう。

組合：全く分からないことを管理者に書けと言われている。私には、全く分かりませんと書いて提出をすることになる。

会社：無駄なものを書けと指示しているわけではない。

組合：無駄である。乗務報告書で足りるものは、改めて時系列等報告書で報告する必要はない。

会社：会社は必要なものを命じている。

組合：時系列等報告書の控えを渡すこと。書いた、書かないということが発生する。後にギクシャクして、管理者と当事者の間にいざこざが発生する。

会社：時系列等報告書は会社が持っていればよい。

組合：自分が書いたことを把握したいものである。

会社：時系列等報告書は1個あればいい。

組合：時系列報告書が2個あったっていい。

会社：業務として作成した文書である。

組合：自分が作成した文書である。控えを貰ってもいいのではないか。

会社：業務上の資料である。

組合：自分で制作したものである。

会社：乗務報告書もコピーして持つのか。

組合：時系列等報告書のことである。
会社：乗務報告書も業務上必要である。
組合：時系列等報告書は突発性の事柄で書くものである。
会社：様々なことで書くものである。
組合：特質性の事象で書くものである。数日経てば忘れるものであるから控えを本人に渡すべきである。
会社：業務上のものであるから会社が責任を持って保管するものである。
組合：保管はその通りである。書いた本人にも渡すべきである。再発防止にもなる。
会社：見解の相違である。
組合：控えを渡す職場もある。
会社：様々な事情があるから、原則としては控えは渡さない。

SAS検査費用を会社負担し勤務時間とすること！

組合：S A S検査は会社が必要として実施している検査である。全ての検査を労働時間とすること。
会社：運転業務という特殊性があり、検査については勤務時間であったり、検査費用は一定程度負担をしている。
組合：精密検査以外、自宅での簡易検査を労働時間とすること。
会社：自宅でのソムニー検査は労働性がない。それは自己の時間である。
組合：会社は、労働するために必要性があるから検査をさせるのであって、労働時間とすべきである。
会社：精密検査とソムニー検査は労働性が異なる。
組合：会社が必要としている検査であり、乗務をするための検査である。
会社：健康管理のためにやるのは自己のことである。特定の職種に従事するために労働時間としている。安全安定輸送の観点から検査をやっている。
組合：会社が必要として精密検査は労働時間としているのであるから、自宅での簡易検査も労働時間とすること。

SAS治療、器具は会社が負担すること！

組合：どの疾病についての費用は、個人で負担することとしているが、普通の疾病と違い乗務に必要なものだから会社が負担をすることが当然だ。
会社：健康診断で疾病が見つかって、心臓などそれを治すのは自己負担であることと同様である。
組合：心臓は直ちに命に関わるものである。
会社：S A Sは危険である。費用は個人負担となる。
組合：乗務をするためには、シーパップを持っていく。
会社：シーパップ治療は、効果があれば産業医の判断で乗務可となる。糖尿病の人も治療して良くならなければ乗務できない。自己の時間と費用で治療をしている。

組合：それならば、精密検査だけはなぜ会社負担でやるのか。
会社：検査であるからだ。
組合：最初にやる簡易検査も検査である。
会社：精密検査は、場所とか時間とかを設定している。拘束性が高いため労働時間と
している。
組合：業務上必要性でシーパップを持っているので、そのための治療、器具は会社が
負担をするべきである。

SAS検査基準RDI30以上とせよ！

組合：JR東日本はRDI30以上である。検査基準のRDI15という基準の根拠は何
か。
会社：専門家や産業医の意見も踏まえ、安全安定輸送のために設定している。東日本
は緩いのでしょうか。
組合：東日本はRDI30以上の基準でも問題はないとなっている。RDI30以上の基
準でも安全だ。
会社：専門家でないので分からない。
組合：シーパップ持っている人は何人位いるのか。
会社：3年から5年で検査をするため統計的なものは持っていない。
組合：RDI30の基準でも安全は確保される。

SAS検査の病院を増やすこと！

組合：名古屋セントラル病院でなぜ乗務員の検査をしないのか。
会社：一般の利用者が多々いるためである。
組合：要員を増やして対応を充実させる等して検査ができるようにしないのか。
会社：直ぐに当社員の検査をやれる状況ではない。現体制で良いと考えている。
組合：将来要員を増やし、検査を増やすこともありえるのか。
会社：なんとも言えない。
組合：在来線は、運転士ができなければ日勤である。岐阜と豊橋2箇所しかないため
検査待ちで長期の日勤となる。
会社：2箇所については優先的に受診しているので、順調に精密検査をする流れはで
きている。世の中の他の病院ではもっと検査まで時間がかかってしまう。
組合：どのくらい待つのか。1ヶ月位か。病院によって違うのか。
会社：よく分からない。世の中ではSAS検査は注目が高い。
組合：インターネットで検索をすると多くの病院がある。
会社：精密検査ができて、入院をして検査をする。そういう医療機関でなければなら
ない。一般の医療機関は混んでいる。
組合：一つの区所に何人かの検査待ちの人が出ると、要員が逼迫してしまう。勤務に
支障が出てくる。名古屋のセントラル病院でも要員を増やして検査のできるよ

うにすると共に他の病院でも検査のできるように追求すること。

第3者暴力に関して、社員へのフォローの体制を制度として確立せよ！

組合：回答では、第3者暴力について、管理者向けのマニュアル等を整備し、必要に応じて階層別の研修で社員への教育を実施しているとあるが、具体的にはどういうフォローがされるのか。

会社：怪我をしていたら病院に行くこと、警察に連絡して暴行事件なら犯人の身柄を拘束し、刑事的には暴行罪とかで告訴をして、治療費等を請求して、当たり前のことをやる。

組合：そういうことを会社が指導をしてやってくれるということなのか。

会社：法的にいうと刑事事件というのは、その被害者は暴行を受けた社員であり、民事的にもその社員が当事者となる。しかし、会社としては、それは業務上発生した事故であるので、警察に付き添っていくとか、可能な限りのフォローを行っていく。

組合：法的に言えば社員が当事者ではある。しかし、医療費だとか、給与補償、勤務認証、弁護士費用等捜査の段階で負担が生じる。

会社：基本的には加害者が支払うべきものである。その支払いが行われるまでは労災補償、共済の給付金、健康保険、福社会等でカバーするという形になる。

組合：昨年度の実績はどれくらいあったのか。

会社：平成22年度は117件発生している。

組合：そのうち告訴や被害届はどれくらい出したのか。

会社：89件出している。

組合：増加しているのか。

会社：波はあるが、増加傾向にはある。

組合：増加傾向にあるのだから、フォローの体制に止まらず、制度として確立するよう主張する。

会社：個別のケースもあるし、相手によっても示談とか裁判になるとかのケースがあるが、会社としては暴力行為には注視して、広報活動とか引き続きやっていきたい。

新幹線乗務員の夏制服の洗濯に要する時間を短縮せよ！

組合：現場管理者から制服が汚いと指摘されても、制服が洗濯に出して戻ってきていない状況ではどうしようもない。そういう現状が多くある。承知しておくように。

会社：各所属、各所が契約をしているので、その範囲内で対応する。

現場で汗している社員が最も働きやすい制服にせよ！

組合：夏の時期に、会社は今の制服が最も素晴らしいとっているが、実際に汗を流して接客しているときに、お客さまに不快感を与えていることがある。さわやかに仕事をするためにも開襟シャツは必要であるし、それが時代への適合でもある。会社は、車内は涼しいというが、乗務員は車内だけの接客ではなく、猛暑の中ホームも歩くし、車両所で車両の整備もする。暑くて何度も倒れそうになっている。総合的に考えるべきだ。

会社：制服に対する考えは、会社が回答で示した通りである。しかし、暑くてということの関しては、熱中症の対策ということで、それは会社としても一生懸命にやっていかなければいけないという認識である。

組合：季節的に、暑いのがから、上着を着るのはどうなのか。J R 東日本などはノーネクタイで接客をしているが、とてもすがすがしく動きやすそうで好感的だ。労災の観点からも考えたらどうか。

会社：制服に関しての考えは示している通り。

制服の持ち運びは危険！全ての制服が収められる大きなロッカーを貸与せよ！

組合：制服を個人の責任で管理しろというが、職場のロッカーで管理しきれずに家に持って帰らざるを得ない状況がある。

会社：それはある。

組合：会社はセキュリティを強調しているが、家に持って帰ることによって紛失をしたり、盗まれたりする可能性が出てくる。制服を違うところで保管するか、またはロッカーを大きくして全ての制服が入るようにできるようにすべきだ。

会社：ロッカーのスペースはそれぞれ限られた中でやられているため、そう簡単に大きくすることはできない。保管について、保管する場所があればやるかもしれない。しかし、様々な条件があって今のロッカーの状況で使用されている。セキュリティで言えば、制服に限らず家に持って帰るものはある。きちんと管理されたい。

組合：社員証とは比べられない。制服は時々しか持って帰らないものだ。実際に無くなっている。

会社：それぞれの責任で管理されたい。

組合：会社でしっかりと管理できるようにすべきだ。