

2011年度協約・協定改訂第2回団体交渉 会社の姿勢に誠意なし！

本部は8月24日、2011年度協約・協定改訂に向けての第2回団体交渉を行いました。今回の団体交渉では、会社のミスにより安全に関わる3項目の回答が次回に持ち越しとされましたが、その他について、現段階における回答を受けました。

しかし、その会社の回答は全く誠意の無いもので、職場で汗して働く組合員をはじめ、全ての社員の労苦に応えるものではありませんでした。

次回第3回団体交渉は、8月31日に行われます。私たちは、皆さんの苦労が少しでも報われるように、要求の実現に向け交渉をしていきます。

I. 労使関係について

1. 葛西敬之会長がJ R 東海代表取締役会長名で5月24日付産経新聞に明らかにした「原子力を利用する以上、リスクを承知の上で、それを克服・制御する国民的な覚悟が必要である」「原発継続しか活路はない」「政府の責任で速やかに稼働させるべき」という主張は、会社を代表する発言と捉えられかねない。J R 東海労は世論から逆行するこのような発言を断じて認めない。会社の責任においてこの発言を撤回すること。

【会社】

団体交渉事項に該当しないため議論しない。

2. 「リニア中央新幹線建設」について、労働組合との協議をすることもなく、計画を一方的に進めていることは甚だ遺憾である。会社及び社員の将来を左右しかねないこの問題について、速やかに協議を行うこと。又、リニア中央新幹線建設を理由とした労働条件の切り下げや職場環境を悪化させないこと。

【会社】

経営協議会の開催については、今後とも基本協約の規定に則り適切に対応していく。中央新幹線計画は健全経営を維持しながら実現していく。

3. 昨年度、具体的な場所を含めた申し入れを行っているにもかかわらず、未だ組合事務所の便宜供与をしていない。会社は他労組と差別せず、直ちに中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。

【会社】

現在、東京地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。三重地区については場所の確保が困難であること等から、組合事務所を便宜供与することは考えていない。

4. 全職場で、人権を無視した管理者によるパワーハラスメント行為を直ちに止めること。

【会社】

パワーハラスメントとは、未だその定義は明確でなく、その対応にも様々なものがあると思われるので、各事象については職場のコミュニケーションを基本に個別に適切に対応していくべきものであると考えている。

5. 恣意的な乗数カットやボーナスのカットを止めること。又、乗数カットや手当のカットがされた場合、現場長はその理由を本人に説明すること。更に、ミスでも事故でもない注意指摘事項を昇給、ボーナスの査定項目にしないこと。

【会社】

成績率の増減の適用については公正公平に行っている。

6. 『労働協約』第39条（団体交渉事項）について、（1）賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項、（2）労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項、（3）転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項、（4）労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項に加え、その他全て労働条件とその運用に伴う労使協議は団体交渉事項とすること。特に、労働条件の変更が伴うダイヤ改正は団体交渉事項とすること。

【会社】

団体交渉は、労働条件及び労使関係の運営に関する一般的・集团的基準又は、ルールの設定及び改定を目的として行い、その運用や適用における個別の問題については、経営協議会や、業務委員会、苦情処理会議等により取り扱うものとしている。これらについては、何ら変更する必要はないと考えている。

7. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』を、会社による一方的な解釈で団体交渉等の協議を行わず、又、一方的な主張を伝えるだけの窓口の説明だけで処理をせず、『申し入れ』に対しては全て団体交渉等の協議を開催すること。更に、地方において、安全に関する経営協議会を毎月開催すること。

【会社】

業務委員会等の関係については、本社、事業本部において協約の定めに基づ

き適切に判断している。又、申し入れに対する回答を行うために必要な調査等を行い、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思う。

8. 苦情申告の取扱いについて、申告された苦情は全て苦情処理会議を開催すること。又、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『労働協約』第61条（苦情処理の範囲）に含めること。併せて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

【会社】

苦情申告については、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ならない。労働協約上、基本的に本人は、苦情処理会議に出席しないことになっており、現状の取り扱いで問題はない。

9. 平和条項に基づき、労使間での紛争は企業内における自主的解決が望まれることは言うまでもない。しかし、会社の不当労働行為は、最高裁判所が多く決定したことに示されている通りである。今後一切の不当労働行為を行わないことはもとより、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直ちに履行すること。

【会社】

これまでと同様、今後も不当労働行為を始め、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することは、この場での回答に馴染まないと思う。

10. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して対応すること。

【会社】

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基づき対応している。便宜供与に当たっては業務上の必要性を勘案し、個別の実態に応じて判断している。

11. 会合等出席届（組休申請）の届け出は、年休の確定が5日前となっていることから、それに併せ、現状の「少なくとも10日前」を「5日前」とすること。

【会社】

現行の取り扱いで問題ないと思う。

12. 昨年の役員報酬は、取締役22名の平均が4,931万円となっている。その破

格な額は、ＪＲ東日本の3,093万円、ＪＲ西日本の3,210万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をしている社員の賃金は目減りさせ、はたまた役員には異常な高額報酬である。

このような取り扱いは社員の感情を逆なでするものであり認められない。他ＪＲ会社との整合性、社会一般的な相場から、全役員の報酬一律30%減額すること。

【会社】

役員報酬については、基本協約に定める団体交渉事項には該当せず、議論しない。

13. 基本協約において、申第5号でも申し入れたが、これまでの議事録確認等について締結されていない部分がある。過去に締結していた議事録確認等について、有効であることを確認すること。

【会社】

議事録確認については貴組合の「申5号」に基づき、現在精査中であり別途議論を行う。

Ⅱ．東日本大震災に関することについて

1. 東日本大震災により、被災地での救援活動が行われている。会社として、災害に対する救援活動を推奨し、社員からの申し出があれば、そのための休暇を有給休暇として7日の付与を認めること。

【会社】

ボランティアは、あくまでも自己の時間に自主的に行うことが原則であると考えており、ボランティアとして行う災害支援活動のための有給休暇制度を新設する考えはない。

2. 猛暑の中、東日本大震災による節電対策に協力し努力している全社員に、一律5万円の特別手当を支給すること。

【会社】

その様な考えはない

3. 東日本大震災により、東京電力や関西電力から電力の使用制限並びに協力が求められ、職場や新幹線の車内では空調温度の抑制が行われている。ところで、今年の暑さは、昨年を上回る温度やその期間も拡大され過酷な状況になることが予想されている。会社は、政府や電力会社からの協力要請に応じ節電の対応はしているものの、しかし一方、政府も奨励し社会的にも常識になっている「スーパークールビズ」等のエコスタイルについて、会社は頑なに認めようとしない。新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員の上着や

ネクタイを着用しての接客は、熱中症を引き起こす何よりもの原因である。このような会社の意固地な態度は、社会的な慣習に逆行するものであり、そこに働く社員は哀れでしかないと社会から感じられるだけである。したがって、夏季期間の上着・ネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。

【会社】

制服のデザインについては、企業イメージやサービスに対する当社の姿勢として、現行のデザインを維持することが必要であるとの結論に至っている。

4. 節電を理由に、職場では必要な照明を消したり、風呂の入浴を制限したり、空調の設定温度を必要以上に高めたりしている。節電を競争するかのような過度な対応は止めること。

【会社】

節電の取り組みについては各箇所において、適切に対応している。

5. 節電を理由に在来線の一部列車の室内灯を消灯しているが、それに伴う乗客からのクレームについては会社が責任を持って対応すること。

【会社】

節電の件に限らず、お客様から寄せられたご意見、ご要望については当社の事業運営に大変貴重なものと考えており、専任の受付箇所であるサービス相談室やテレフォンセンターでお聞きし、今後とも会社として責任を持って対応していく。

6. 東日本大震災の際、各職場において避難誘導等に不都合が多くあった。したがって以下について見直すこと。

(1) 東京車両所等大井基地に従事する社員等は、保守用車基地へ避難を行った。しかし、この避難場所は海が近く津波が発生した場合には非常に危険である。したがって、大地震発生時の避難場所を津波が発生しても安全な場所に変更すること。又は避難塔等の避難設備を設置すること。

【会社】

社員等は発災により危険の可能性を知得した場合は、関係者への避難の呼びかけ等、必要な措置を講じた後に安全な場所に避難することになっているが、当該箇所は津波危険予想地域には当たらない。

(2) 東京駅では、地震等の災害時の避難誘導マニュアルがない為、車椅子使用の乗客等ハンディを持つ方への安全確保に問題がある。したがって、避難誘導マニュアルを早急に作成し周知徹底すること。

【会社】

地震等の災害時におけるお客様の避難について、その指示、警報伝達、誘導

については適切に対応しているところである。

- (3) 東海道新幹線が本線上で災害によって停車した際、海に近い場所や大津波警報が発令された場合に、乗客をどのように避難誘導するのか明らかにすること。又、そのマニュアルを早急に作成すること。

【会社】

津波発生時における列車の安全を確保することを目的に、運転規制や運転再開までの手順を規程等に定めている。自治体のハザードマップを参考に、津波の危険が予想される地域を津波危険予想地域として定め、取り扱いを定めているが、新幹線において津波危険予想地域はない。

7. 今回の東日本大震災は、マグニチュード9の大地震により大津波が発生する等の大惨事となった。それにより多くの犠牲者を出し、鉄道施設も激しく損傷し、これまでの防災意識やマニュアルを抜本的に見直さなければならない事態となった。関係自治体では、今回の大津波を想定した津波マニュアルの見直し等も既に行われている。

そのような中、J R東海では、在来線については大津波警報等の規制に基づいて列車の運転を中止していた。しかし新幹線は、大津波警報が発せられている最中に運転を再開し、あろうことか、翌日の始発列車からは270k/hでの正常運転を行った。このような取扱いについて業務委員会では、「規制される法的な根拠がない」とその理由が述べられたが、これはまさに背筋が凍るような答えである。結果として何もなかったという「幸運」が唯一のJ R東海の安全なのかと疑わざるを得ない。このような非常識な考えを改め、公的な指針を求める前に、異常時の新幹線の規制についてマニュアルを見直すこと。

【会社】

これまでも津波については、気象庁からの情報、自治体が発出しているハザードマップなどを勘案し適切に対応してきている。自治体のハザードマップを参考に津波の危険が予想される地域を津波危険予想地域としている。

在来線では各線区で津波危険予想地域や抑止禁止駅といった内容をマニュアルに定めており、今回静岡地区、三重地区では列車の運転を見合わせた。一方、新幹線では津波危険予想地域はなく、今回安全に支障ないと判断し運転を再開している。

8. 東日本大震災での交通機関の不通等により、出勤できなくなり家に帰らざるを得なかった社員、又、出勤できなくなった社員に対して、管理者が「なぜ帰ったのか」「なぜ出勤できないのか」と恫喝する事態があった。電話等の通信手段がない中で、社員本人が最善と判断したことを咎める行為はやめること。

【会社】

社員は自己の責任において所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。また、欠勤の発生に際して会社に事前に連絡することが真に困難であると認められる場合も、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行った。

9. 東日本大震災による交通機関の不通などにより、退社後も帰宅できなくなった社員が多く発生した。職場によっては食事も出来ず、又、ロッカー室の床に寝泊まりする等過酷な状況が余儀なくされた。このことは、社員を大事にしないばかりか、余震等でロッカーが転倒すれば生命の危険にも関わる問題である。したがって今後は災害等で帰宅できない社員に対しても手厚く対応すること。又同様に、通勤途中で食事の購入等に支障をきたし、食事を摂れない社員も存在した。災害時の食事は会社が責任を持って手配すること。

【会社】

災害等の影響により交通機関が不通になった場合、むやみに帰宅しようとすることはかえって危険であり、会社か自治体等が用意した場所で交通機関の運行再開を待つことが望ましい。

尚、非常食については東海地震にかかる地震の防災対策強化地域にあっては3日分、それ以外にあっては1日分の水および非常食を各職場において備蓄している。

10. 震災後、多くの職場で早め出勤や、前泊の懲慥が行われていたが、中には、「前泊をせず出勤遅延した場合は罰則を科す」かのような言動があった。このような社員を脅すような言動は絶対に止めること。

【会社】

異常時対応に伴う前泊懲慥は、問題がないと認識している。

Ⅲ. 労働条件について

1. 勤務関係について

- (1) 年休発給について、年休所得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が流れる事態が依然として発生している。この傾向は今後も更に拡大されようとしている。実際、一人の発給も無い日があるような現業機関が未だ多く存在している。このことの原因は、臨時列車に対応する要員の不足をはじめ、S A S 検査(睡眠時無呼吸症候群)に関わる長期間の日勤、研修センターへの入所、Q C や業研、アドバイザリー等の出張による要員需給の圧迫等などである。

したがって、年間20日間の年休を取得させるために以下の対応をするこ

と。又、年間20日間の年休を完全取得できるまで、当面の対応も併せて実施すること。

①臨時列車にも対応した適正要員を配置すること。

【会社】

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。

②S A S 検査にかかわる長期日勤に対応する要員を配置すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って確保してきているところである。教育訓練や養成に必要な人員あるいは様々な社員の非実働要素についても、勘案した上で要員計画は策定している。

③研修センターへの入所者、Q C、業研、アドバイザー等での出張者を必要要員として要員化すること。

【会社】

②に同じ。

④失効する年休は全てD単価で買い上げること。

【会社】

会社としては年休を確実に取得することが、最も大切であると考えている。当社では世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

⑤時季変更の考え方を明らかにし、勤務操配等によって本人の希望を聞き入れること。

【会社】

年休の時季変更権については、事業の正常な運営を妨げる場合に適切に行使している。

(2) 一方的な休日出勤が常態化している。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、2011年度も新幹線乗務員職場では「一人2～3泊程度」、在来線乗務員職場も「一人1～2泊程度」になる見込みとしている。又、車両所職場においても一方的な休日出勤指定が行われていることから、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。そして、いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。又更に、休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

【会社】

お客様のニーズにきめ細かく対応すべく、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わりはなく、要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚、必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。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、現時点で見込みを示すことは困難である。又、会社は就業規則に基づき、社員に労働時間外又は、公休日に勤務を命ずることができる」とされており、休日勤務指定において、本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

(3) 乗務員の勤務について下記の通り改善を図ること。

- ①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・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持った確認作業ができるようにすること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- ②新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が泊地を除いて3時間以上発生するような行路作成は見直すこと。

【会社】

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

- ③新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路など宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時間を早めているが、その時間を労働時間とすること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- ④乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。

【会社】

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく、食事時間や休養時間の確保との関連もあることから、拘束時間の制限を設けることは考えていない。

- ⑤乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画が立てられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。

【会社】

予備勤務者については、その性質から休日予定日を公表する考えはない。

- ⑥予備月の勤務において、勤務作成基準の在宅休養時間が確保されていない事象が多く発生している。予備月の勤務作成も、勤務作成基準に準じて作成されることは、体調管理の面からしても安全確立のために至極当然のことである。予備といえども、その基準に則って勤務を策定すること。

【会社】

在宅休養時間に関する規定は乗務割交番作成上の定めであり、予備勤務者について適用となるものではないが、できるだけ配慮はしていく考えである。

- ⑦会社が必要とする書類等を社員に作成させる指示を行ったときは、その作成に要した時間を超過勤務とすること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- ⑧訓練の待ち時間は一時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練は止めること。

【会社】

そのような考えはない。

- ⑨車掌の準備報告時間が不足している実態にある。これはサービス労働であり極めて不当な事態である。実測し適切な時間を付加すること。

【会社】

業務に必要な労働時間は措置している。

- (4) 東京及び大阪の車両所において、休憩場所から業務箇所が離れているため移動のための時間が休憩時間に食い込んでいる。休憩時間を完全確保するため、休憩時間前後の移動のための時間を労働時間とすること。又、更衣時間を労働時間とすること。

【会社】

移動時間については、休憩場所からの移動につ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。更衣時間については、平成12年3月9日三菱重工業長崎造船所事件における最高裁判決の主旨は理解しているが、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り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ことは考えていない。

- (5) 駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

【会社】

勉強会・訓練会は、業務上必要なものであり、特に出面制の職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることは今後もあり得る。尚、すでに必要な時間は労働時間としている。

(6) 駅において、本来業務に支障をきたす遺失物業務が発生している。遺失物担当の適正要員を確保すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社は責任を持って配置しているところである。

(7) 駅において、イベント開催による本来業務の支障が発生している。イベント開催日には、多客に対応できる適正要員を確保すること。

【会社】

業務遂行に必要な人員は、会社は責任を持って配置しているところである。

(8) 1人で泊をする駅はセキュリティ的にも危険であるため、2人泊とすること。

【会社】

駅の勤務体制については、乗車人員や、取り扱い収入等を総合的に勘案しつつ決定している。

(9) 乗り越しの際、領収書の発行は作業を遅延させるため、乗り越し精算機(R R 50等)に領収書発行機能を付けること。

【会社】

乗り越し精算機とは、改札に設置している預かり金計数釣銭機のことと推察するが、領収書の発行については機器による印字としては、宛名書きや担当社印の押印が必要であることに変わりはなく、発行作業自体の効率化は低い。出札窓口については、複数券片の合計計算が必要になること、発行枚数が多いため印紙税にかかる集計作業の手間がかかることから、これを自動化するために窓口用入出金機での発行を可能にしているものである。

よって合算して計算することが少なく発行枚数も少ない上に効率化の効果も低いため、改札については現在の手書き領収書による対応で問題はなく、機能改修を行う考えはない。

(10) クレジットにおける駅控え表示を赤印字とし、誤作業防止を図ること。

【会社】

クレジットカードでの発売時にはお客様控えと駅控えが発行されるが、タイトル等も明らかに異なっており、現在でも明確に区分できると考えており、赤印字にすることは考えていない。

(11)「忌引休暇」について、会社が喪を知った日（本人もしくは家族が申し出た時）から忌引き期間の起算日とされているにもかかわらず、会社の都合で勤務解放が直ちに認められなかったことが起きた。そのことによって当事者は多大な精神的、経済的な被害を被った。社会一般の常識からして、このようなことはあってはならないことである。したがって、忌引き休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに認め勤務解放すること。このことを基本協約に明文化すること。

又、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、又、社員からの年休申請があった場合は、優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

【会社】

忌引休暇の請求があった場合については、社員の心情に配慮し、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて必要な配慮を行うよう努めているところである。

忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他諸行事のために要する日数を休暇として措置するものであり、喪を知った日から連続して取得することが原則である。したがって、特休、公休を除いた日に忌引き休暇を付与するといった分散付与を認めることは考えていない。

尚、忌引休暇日数が1日の場合は、葬祭執行の当日に取得できることとしており、すでに一定程度の配慮を示している。葬儀等への列席を理由とする年休申し出に対しては、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて必要な配慮を行うことはあり得るが、常に優先して年休が付与できるとは限らない。又、現行の忌引き休暇の日数及び適応範囲については、一般的な状況であることから現行の休暇上限日数を引き上げたり、対象となる親族を追加する考えはない。

(12) 事故等を理由とした懲罰的な遠距離転勤は止めること。

【会社】

人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき本人の適正、能力及び希望等を勘案して実施している。

(13) 一般社員において、引越しや単身赴任が伴う転勤は、本人の承諾を前提とすること。

【会社】

出向を含めた人事異動については従来から業務上の必要に基づき、本人の適性、能力、および希望などを勘案して実施しており、本人の同意が前提となる

ものとは考えていない。

(14) 生理休暇は本人の申請する日数とし、全て有給とすること。

【会社】

すでに生理休暇は、毎潮2日を超える必要な期間を取得できることとなっている。尚、全て有給とする考えはない。

(15) 改正育児介護休業法に基づき、全職場で育児短縮休暇、介護休暇が取れる勤務体制を確立すること。

【会社】

育児短縮休暇については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務を適用することが困難と認められる業務に従事するものは、適応除外としているものの、適用除外に該当する社員から、所定労働時間の短縮措置の申請があった場合は、短時間勤務を適用することができる業務に担務変更又は配置転換を行うことで対応している。尚、介護休暇については職場による取得制限はなく、全職場で取得可能となっている。

(16) 業務上発生した事故の現場検証等、現地へ出張としていた取扱いは日勤として指定すること。

【会社】

現場検証等のために、現地へ向かうことを出張とする取り扱いに問題はないと考えている。

(17) 社員のワーク・ライフバランスの充実に向けて、休日予定を年間単位で明らかにすること。

【会社】

休日予定日の公表は、社員の生活設計を容易とし、効率的な年休申し込みが可能になること等により実施しているものであるが、一方で円滑な勤務操配のためには、1ヶ月単位で休日予定日の公表を行うことが合理的であり、これを更に長期化し、年間単位で公表することは考えていない。

(18) 連続休暇の取得について、1年に2回取得が出来るようにすること。

【会社】

会社としては、職種によっては事業運営上必要となる出面を確保する必要があることから、現行の年次有給休暇を少なくとも3日含む連続5日間を、年間1回申し込む制度を変更する考えはない。5日間を超えて休みたい場合には、他の社員と同様、年休時季指定をしてもらえればよい。(ただし時季変更権の行使はあり得る)

(19) 保存休暇の運用に関して

①病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得できるようにすること。

【会社】

保存休暇の付与条件は、これまでも順次拡大してきており、平成20年には、妊婦が保健指導、又は健康診査を受ける場合、妊産婦が健康管理上就業することが困難な場合、出産に伴う入退院や出産時の立ち会いを追加したところである。

これにより付与条件は十分に拡大していると捉えており、これ以上条件を拡大する考えはない。

②忌引きで休む場合、忌引きを超えて連続して休む必要がある場合は、保存休暇を取得できるようにすること。

【会社】

①に同じ。

(20) 半休の取扱いにおいて、繰り越しに関して0.5日分が残った場合、その分を消滅させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。

【会社】

その様な考えはない

(21) 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理は止め、繰り越しが出来るよう改善すること。

【会社】

その様な考えはない

2. 賃金関係について

(1) 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とし、標準乗数を4とすること。

【会社】

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ように設定すると共に、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1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

(2) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

【会社】

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配偶者への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主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。したがって、配偶者に対する扶養手当を1万円に増額する考えはない。

(3) 割増賃金の1時間当たりの単価を下記に改訂すること。

①超勤手当（B単価）を1時間当たり130/100から150/100とすること。

【会社】

割増比率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とする等、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。

手当については、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等の見直しに際し、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、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体系へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

②夜勤手当（C単価）を1時間当たり40/100から50/100とすること。

【会社】

①に同じ。

③祝日手当（E単価）を1時間当たり35/100から50/100とすること。

【会社】

①に同じ。

④休日出勤（D単価）を1時間当たり150/100から200/100とすること。

【会社】

①に同じ。

⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

【会社】

①に同じ。

(4) 特殊勤務手当を下記に改訂及び新設すること。

①乗務手当A～Fまでを一律暦日に付き500円増額すること。

【会社】

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際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性を勘案して、妥当な水準を

定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体制へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

②ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。

【会社】

①に同じ。

③運転手当A～Cまでを一律暦日に付き500円増額すること。

【会社】

①に同じ。

④検修手当を500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。

【会社】

①に同じ。

⑤工務作業手当を700円から1,000円とすること。

【会社】

①に同じ。

⑥営業手当A、Bを一律暦日に付き500円増額すること。

【会社】

①に同じ。

⑦台車交番検査に伴う試運転の乗務に対する旅費を新設すること。

【会社】

①に同じ。

⑧作業責任者手当を新設すること。

【会社】

①に同じ。

(5) 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、暦日に付き1,000円を支給すること。

【会社】

会社は業務上の必要がある場合は、勤務箇所を離れて勤務することを命ずることがあり、他の勤務地で勤務したことだけをもって手当を支給することは考えていない。

(6) 職場内が30℃以上になる現場に対しては、猛暑手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

【会社】

猛暑下で作業することもあるという労苦も加味し、各作業の特殊勤務手当の金額を設定しているものである。よって新たに手当を新設する考えはない。

(7) 病気や怪我等もなく皆勤した場合に皆勤手当を新設し、1ヶ月単位で5,000円支給すること。

【会社】

病気や怪我をせずに指定された勤務に従事することは非常に大事なことだと考えているが、ことさらそのことに対して手当を支給することは考えていない。

(8) 繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。

【会社】

繁忙期に業務に従事したことのみに基づいて手当を支給することは考えていない。

(9) 自転車等の通勤手当を下記に改訂すること。

- ① 5 k m未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 k m以上10 k m未満を 4,100円から 5,400円にすること。
- ③ 10 k m以上15 k m未満を 6,500円から 8,500円にすること。
- ④ 15 k m以上20 k m未満を 8,900円から11,600円にすること。
- ⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円にすること。
- ⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円にすること。
- ⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円にすること。
- ⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円にすること。
- ⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円にすること。

【会社】

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減する考えはない。

3. 運輸系統の社員運用が実施されて約6年が経過した。この運用については、余りにも本人の希望や意思を無視した施策のため、将来J R東海を担うべく優秀な若手社員が多く不満を持っている。又、そのことで退職に及ぶことも起きている。更に平成採用者が元職場に復帰しているにも関わらず、国鉄採用者は別扱いで輸送業務への転勤扱いとなっている。このような運用は駅業務のバックアップとしての駅還流政策が破綻していることを示している。したがって、この制度を見直すこと。

(1) 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

【会社】

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

(2) 駅への還流により駅組合員が希望しない転勤は行わないこと。

【会社】

(1) に同じ。

(3) 駅への異動者に特別加算を行うこと。

【会社】

その様な考えはない。

(4) 異動期間を最長3年とし、乗務員への復職時期を予め明示すること。

【会社】

その様な考えはない。

(5) 現在、駅へ還流されている組合員の元職場への復帰時期を明らかにすること。

【会社】

駅異動の期間については、要員需給等によって決まってくるため、一概に示すことは困難である。

(6) 駅に異動する対象者から国鉄採用者を外すこと。

【会社】

国鉄採用者についても、本人の適性等を勘案し駅異動を実施する。

(7) 駅に異動した社員に対して、3ヶ月毎に乗務員の訓練を実施し、元職場へ復帰したときの訓練等の負担を無くすこと。

【会社】

乗務員区所に復帰する際には必要な教育を行う。

(8) 駅への異動期間終了後、元の職場に戻るのか、又は駅に残るのかの選択については本人の希望を尊重すること。

【会社】

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

4. 通勤関係について

(1) 震災、災害時に通勤が不可能となったときは、あらかじめ会社が障害休暇であることを明示すること。

【会社】

社員は自己の責任において所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

(2) 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障害休暇とすること。

【会社】

社員は自己の責任において、所定の始業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、例外的な扱いとして有給の休暇である障害として取り扱っている。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ことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害を認めることはできない。

(3) 本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること。

【会社】

通勤手当については通勤に要する費用の全てを会社が負担すべきものではなく、あくまでも社員が、居住地から勤務箇所まで通勤するために最低限必要となる経費を月額で算定し支給する手当である。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より、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、社員が自らの利便性や快適性のため、差額を自己負担した上で認定された経路、方法によらず通勤することは差し支えない。ただしこの場合、実際に使用している経路、方法の届け出は行うこと。

(4) 始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。

【会社】

業務上の必要等やむを得ない理由により通常とは異なる経路で通勤し、箇所長が認めた場合には、原則として当該通勤にかかる最も経済的な費用を支給することとしている。

5. 出向社員の労働条件について、出向先企業では組合が再三再四注意を喚起しているにもかかわらず、それが収まるどころか、幾度も賃金の計算ミスが発生させている。それは、このような問題や労働条件に対する協議の場が設

けられず、真摯に議論がされないことが何よりもの起因である。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。

【会社】

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等を鑑みた上で責任を持って決定すべきものである。

尚、出向先会社において、勤務作成に誤りが生じないような仕組みを作ったり、勤態管理等について担当者の知識、実務能力を高める取り組みを行うなど、適切に再発防止対策を策定し実行している。

6. その他

(1) 「主任レポート」については、提出者の報告を尊重し内容の変更を強要しないこと。

【会社】

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事項ではなく、又、止める考えもない。

(2) 報告の重要性については認識しているが、これまで口頭の報告で済ませていたような事象までも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通した労務管理の強化に他ならず、エスカレートすれば会社と社員の信頼関係は破壊され、ひいては安全を大きく阻害する要因になる。したがって、時系列等報告書の提出について強要は行わないこと。又、時系列等報告書を提出させた際は、控えを記載した本人に渡すこと。

【会社】

団体交渉の交渉事項ではないが、業務上必要がある場合に文書で報告を求めることは当然のことであり、今後も必要に応じ、時系列等報告書による報告を求めることに変わりはない。又、時系列等報告書の控えを本人に渡すことはしない。

(3) SASについて

①全ての検査費用は会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。

【会社】

睡眠検査については必要な検査費用については会社が負担しており、これ以上の負担をする考えはない。精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間、場所を会社が指定していることから労働時間としている。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

【会社】

健康管理については個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は、個人が負担することとしている。睡眠検査に関しても精密検査も含めた費用は会社で負担するが、精密検査の結果、治療が必要になった場合は、一部の検査を除いて自己負担としている。

- ③ S A S 検査における再検査の基準を J R 東日本と同等の R D I 30以上とすること。

【会社】

睡眠検査は睡眠に関する自己管理をこれまで以上に支援し、更なる安全安定輸送を確保をはかる観点から実施しており、現行の判断基準は医学的見地から定めており、適切であると考えている。

- ④ S A S 検査を受診できる病院を更に増やすこと。

【会社】

S A S の精密検査については、精密検査等のレベルを確保しつつ、比較的時間を要さず検査できる病院を指定しているところである。尚、乗務員以外の社員に対しては昨年秋より名古屋セントラル病院においても S A S の診療を既に実施している。

平成23年1月には既存の医療機関に加えて当社基準を満たす。医療機関を追加した。

- ⑤名古屋セントラル病院で、社員が優先して S A S 検査を受診できるようにすること。

【会社】

名古屋セントラル病院については設備や要員等の面から、社員の診療を優先する考えはない。

- (4) 相変わらず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、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

【会社】

第3者暴力への対応については、会社としては社員が被害を受けた場合、再発防止のためにも毅然とした態度で対応すべきと考えている。被害届や告訴の手続きについては、被害を受けた社員自身が行うこととなるため、管理者向けのマニュアル等を整備すると共に、必要に応じて階層別の研修において社員へ

の教育を実施している。又、警察との連携も強化してきた。管理者がフォローする体制を構築してきたこともあって、告訴被害届の提出といった毅然とした対応が定着しつつあると考えており、今後もこのスタンスを継続していく。

- (5) 新幹線及び在来線乗務員には、各季節毎に制服が貸与されているが、貸与されている職場のロッカーが小さく、全てが入りきらない状態にある。使用時期以外の制服については、会社が責任を持って保管すること。

【会社】

制服は個人に貸与しているものであり、個人で責任を持って管理されたい。

- (6) 全ての検修庫を冷暖房化とし大阪台車検査庫の屋根を遮熱塗装すること。又、それまでの間の暑さ対策を明らかにすること。更に水分補給のための冷水機の増設及び飲み物を全職場で用意すること。

【会社】

防暑対策は作業環境の改善及び労働災害防止の観点からも、ハード及びソフトの両面から過去より検討し実施してきている。水分補給に当たっては既設のものを使用されたい。

- (7) 東京交番検査3班は庫1番線で施行しているが、窓のない箇所や海側のサービスデッキの関係で熱がこもり熱中症などの危険性が高い。又庫7番線の山側通路は協力会社の自転車が多くの駐輪しているため、ターレットやテーブルリフターの通行に支障がある。更には、庫8番線は放送が錯綜し危険な作業を強いられている。これらを解消し、交番検査をスムーズかつ安全に施行できるように交番検査用の庫を独立させ設置すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (8) 松坂駅汽笛亭において、客席側には空調設備があるが厨房側はない。このことは社員の体調管理や衛生面に極めて問題がある。したがって、厨房側に空調設備を設置すること。

【会社】

そのような考えはない。

- (9) 駅において、引継ぎ日誌に個人を誹謗中傷する内容が書かれている。このようなことは書かせないよう指導すること。

【会社】

業務用日誌については職場の実態に応じて試用している箇所もあるが、それぞれ適切な運用を行っている。

(10) 東京仕業車両所第二検修庫の老朽化対策を早急に行うこと。

【会社】

今後とも必要な修繕等を行っていく。

(11) 定期健康診断に掛かる時間を勤務時間とすること。又、三重地区では日勤勤務であるにもかかわらず、健康診断を受診できなかった事象が発生した。最低4日間は受診日を設定し、社員が居住区以外で受診となる場合は旅費を支給すること。

【会社】

健康管理については、社員の責任で行われるものであることから、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ために、勤務時間内しか受診できない者に対して、勤務免除での受診を認めること以外に特別に措置することは考えていない。

(12) 業務に必要な印鑑（スタンプ印）を全社員に貸与すること。

【会社】

会社が配布する必要があると判断した備品については配布している。

(13) 大井基地及び鳥飼基地における通勤バスのID確認及び総合事務所のフラPPERゲートは過剰なセキュリティ対策であり、社員の負担は極めて大きい。したがって、通勤バスのID確認とフラPPERゲートは廃止すること。

【会社】

そのような考えはない。

(14) 東京交番検査車両所の7階詰所のスペースが狭く防災上及び衛生上問題があるため広くすること。

【会社】

そのような考えはない。

(15) 鳥飼基地総合事務所棟9階の休憩室スペースに、喫煙所を設けること。

【会社】

現状で対処されたい。

(16) 東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。

【会社】

そのような考えはない。稼働日は、車両運用ダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

(17) 各職場の過剰な監視カメラは、精神衛生上問題があるため撤去すること。

【会社】

各職場においては防犯体制の確立を目的として、警備員、警備機器、防犯カメラを適切に設置しているところであり、防犯カメラを撤去する考えはない。

(18) 乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。貸与しないのならば、Yシャツを白色に限定しないこと。

【会社】

Yシャツについてはもともと制服と位置付けておらず、貸与する考えはない。Yシャツの色については、まごころサービスブックで指導しているとおりであり遵守されたい。

(19) IC乗車券不正使用から1年が経過した。すでに不正使用する社員もないことから、社員を信頼し、職務代用証及び職務乗車証は、全ての駅の乗降口を利用できるようにすること。

【会社】

一部の新幹線乗換改札口を不正防止のため利用制限しているものであり、これを取り止める考えはない。

(20) 職場の出入口等、各所出入りに関してそのやり方が複雑である。全箇所の形式を統一する等簡素化すること。

【会社】

執務室等への出入りについては、職場の防犯体制の確立を目的として厳正化してきたところである。その手続き等については各職場建物ごとの立地や重要度によって、適切な方法を検討し実施している。全箇所の形式を統一する等簡素化する考えはない。

(21) 関連会社等から現業機関に出向を受け入れているようであるが、その出向社員の労働条件や賃金規定等を明らかにすること。又、同一箇所に勤務するにもかかわらず、当該労働組合には何の説明もされていない。その理由を明らかにすること。更に、今後このような状態が続くのであれば、出向社員と同一箇所において勤務するその労働条件等について協約に定めること。

【会社】

出向受社員の労働条件を明らかにする考えはない。出向受け入れ等の個別の人事運用について説明をする考えもない。又、出向受け社員の労働条件について協約に定める考えもない。

(22) 検修作業におけるB担務、C担務の作業性格、区分及び責任の区分を明

確にすること。

【会社】

作業ごとに適切に担務を指定している。

(23) 乗務員仮眠室の使用制限をなくすこと。

【会社】

その様な考えはない

(24) 自由席改札を止めること。

【会社】

その様な考えはない

(25) 受動喫煙により健康を害する喫煙席の改札を止めること。

【会社】

その様な考えはない

IV. 60歳定年に関して

1. 年金支給開始年齢の引き上げに伴い、「60歳定年制」を見直し、年金支給開始年齢まで完全雇用を実施すること。

【会社】

60歳以降の雇用については改正高年齢者雇用安定法の制定に基づき、当社においては専任社員制度を設け、65歳までの雇用を保証しているところであり、現段階において定年を延長する考えはない。

しかしながら、平成25年度からの老齢厚生年金（報酬比例相当）の支給開始年齢の引き上げも意識しつつ、高齢者雇用のあり方については不断に検討を重ねていく考えである。

2. 「60歳定年制」見直しに伴い、54歳以上の原則出向は廃止すること。

【会社】

54歳以上の人事運用は60歳定年実施時において、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能している」と考えているため廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給により現職を継続する場合もあり得る。

3. 60歳を目前にし、J R 東海労働組合の組合員を標的にした54才原則出向に基づいた出向は、J R 東海労働組合の破壊を画策した不当労働行為である。54才原則出向については本人の同意を前提とすること。

【会社】

人事運用を行うにあたり所属組合を考慮することはない。又、出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。

V. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

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。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」とする運用を改め、希望する組合員を全て雇用すること。又、あたかも狙いすましたように、J R東海労組合員への添乗を集中し、指摘事項を積み重ねた恣意的なボーナスカットを繰り返す等、専任社員として雇用しないための行為は止めること。

【会社】

そのような考えはない。尚、添乗指導は全乗務員に対して行っており、また成績等の増減の適用については公平公正に実施している。恣意的判断はない。

2. 専任社員として新たに雇用される場合の基本給は、格差を付ける必要は全くない。基本給を一律に20万円とすること。更に契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上50万円、2年以上100万円、3年以上150万円、4年以上200万円、5年以上250万円とすること。

【会社】

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。又、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

3. 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。必要要員を確保することはもとより、「ハーフタイム」や「乗務員1日6時間以内の行路等高齢者用の交番」等の導入、又、深夜帯に乗務をさせないこと等、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。

【会社】

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。尚、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本と

なる。鉄道業の特性上、効率的な業務運用の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。

4. 住宅関連制度を見直し、専任社員に雇用された場合で本人の希望があれば社宅の使用を認めること。又、社宅使用料の適用基準を撤廃し、同額とすること。

【会社】

専任社員についても一定の条件を満たす場合には社宅の使用を認めている。いわゆる社宅定年制は社員の持ち家の促進策として、提携住宅ローン、および利子補給制度等、必要な制度を制定したことに踏まえ定めたものであり、廃止する考えはない。

5. 専任社員として継続雇用されて以降、病気等の理由で現職を継続できなくなった場合、会社の責任において、会社内での新たな業務又は、出向先等を年金支給年齢まで確保すること。

【会社】

専任社員の人事運用については、専任社員就業規則等に基づき会社が責任をもって行う。

VI. 安全確立について

1. 共通事項

- (1) 運輸安全委員会による「インシデントの把握に当たっては、非懲罰的な報告制度を整備すべき」との指摘を重んじ、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を止めること。

【会社】

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、遅滞なく指令や所属箇所等、関係箇所に報告するように指導を徹底している。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。したがって、組合の申し入れの如何に関わらず、事故や車両故障に関する速やかな情報開示はもちろんのこと、原因の詳細や対策等について労働組合に説明し協議をすること。又、J R 東海は、極めて公共性の強い企業であることから、沿線住民に影響を及ぼす事故については説明や謝罪を行うこと。

【会社】

必要な事柄については随時業務委員会を開催しており、現行の扱いで問題はないと考える。団体交渉ではないが、沿線住民への説明は事故にかかわらず必

要に応じて行っている。

- (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、乗務を降ろしたり本来業務から外して「再教育」と称した見せしめ的な日勤教育を指定している。この日勤教育については、運輸安全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されている。したがって、この指摘を真摯に受け止め、「再教育」と称した日勤教育は廃止すること。又、これまで再教育によって乗務員職を剥奪された者を乗務員に復帰させること。

【会社】

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、対策の樹立等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、乗務員としての必要な知識・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。尚、必要な教育を実施した結果、知識・技能を習得できたか否かについては適正に審査している。

- (4) 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もなり運転業務の阻害である。したがって、運転中の試問は直ちに中止すること。更に、乗務点呼時の試問において、組合間で差別的に試問が行われ、答えられないときには罵声的な言葉を浴びせている。乗務員のやる気を削ぐような、不安全この上ない乗務点呼時の試問は廃止すること。

【会社】

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。

- (5) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないので止めること。又、添乗時に指導事項をあげつらい、それを乗務報告書へ記載を強要することは止めること。更に、対策シートの強要も止めること。

【会社】

必要な添乗及び指導は実施する。

(6)「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、更に新幹線では応急処置、在来線では異常時取扱いの確認が今年度も実施された。応急処置、異常時取扱いの確認は止め、又、知識・技能の確認も通常の訓練で十分把握できるので、現行の確認方法は止めること。

【会社】

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。

(7) 自然災害により列車の運転に障害を与える事象が発生している。倒木等を防止する対策を講じること。又、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

【会社】

落石、土砂崩壊、倒木等の自然災害対策については、定期的な検査・点検を行うと共に、防災対策を計画的に実施し災害防止に取り組んでいる。又、災害発生の可能性が予想される降雨時には、列車を抑止して線路点検を実施した後、に運転を再開することとしている。

(8)「運転記録情報装置」の搭載により、運転士の操縦がすべて記録されている。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となっている。したがって、「運転記録情報装置」の記録に基づいた注意・指導は行わず、更に「運転記録情報装置」の記録はミスや事故以外には使用しないこと。

【会社】

その様な考えはない

(9) 乗務員が安全のために処置等を行った場合は、安全優先を考えて処置をした乗務員の意思を尊重し、責任追及や懲罰的な扱いは行わないこと。

【会社】

必要な調査は実施する。又、調査の結果、指導教育が必要と判断される場合には適切な指導教育を行う。

(10) アルコール検知器の使用にあたっては、食べ物の確認やうがいさせる等の検知器を使用するルールを厳守し、その基準値が出た場合は、管理者の主観によらず基準値に従い対応すること。

【会社】

酒気帯びに関わる乗務可否の判断は、あくまでも管理者が行うものである。

(11) 各所着発線や留置線等において、雑草によって信号機が隠れたり、歩行に障害を及ぼすことが多い。雑草の駆除をこまめに行うこと。

【会社】

雑草の駆除については適宜行っているところであるが、万一、駆除が必要とした場合は関係箇所には報告されたい。

2. 在来線関係について

- (1) 名松線について、地域住民の切実な声を受け止め、早急に鉄道による名松線全線の運転を再開すること。

【会社】

平成21年10月8日の台風18号によって名松線は、39箇所において盛土流出、土砂流入等が発生し大きな被害を受けたが、被災後、路盤のみならず周辺の状況を含め慎重な調査を実施した結果、地形構造物の制約のみならず、山林を含めた周辺部からの鉄道設備への影響が大きくなっていることがあらためて明らかになった。したがって、安全安定輸送の提供という、当社の基本的使命を全うするために地元自治体との間で協議を行い、平成23年5月20日に協定書を締結した。

- (2) 山間線区では鹿・猪など野生動物の列車衝突により列車の運行が乱れる事態が未だ発生している。身延線で一定の成果が上がっているとされている夜間照明や徐行運転のエリアを拡大し、又、実施時間の拡大をする等、野生動物が線路内に進入しない対策を強化すること。

【会社】

注意運転のエリア、時間など各種対策については、総合的に勘案し適切な対応を継続していく。

- (3) 停止位置目標は、列車の編成両数により設置位置が異なっており、停止位置不良を招く原因の一つとなっている。したがって停止位置目標の簡素化を図ること。又、発光式停止位置目標を早急に導入すること。

【会社】

その様な考えはない。

- (4) 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が、ただし書きは、あくまでもただし書きであり、走行しながら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、支障物発見の遅れ等に繋がり安全上問題である。したがって、走行中の運転通告は直ちに止めること。

【会社】

その様な考えはない。運転中無線の呼び出しがあった場合でも、ブレーキ中など運転に支障がある場合には無線に出ないよう指導している。又、指令から

呼び出す場合は、無線通話に支障がないか確認を行っている。

- (5) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であるので止めること。

【会社】

客室添乗等については、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ものが多いことから、安全確保のため、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。あらゆる機会を捉えて添乗指導をしていくことは必要であると認識しており、今後も止めるつもりはない。

- (6) 乗務員の早朝出勤行路や明けでの拘束時間の長い行路は、休養時間の確保・疲労度の観点から危険極まりない。行路の組み替え等を行い解消すること。又、8時以降の出勤についても前泊を認めること。

【会社】

乗務員の行路については、社内規程等に則り適切に作成している。

- (7) A T S－P Tに関して

- ①列車がパターン速度を超過した場合、非常ブレーキではなく、常用ブレーキが動作するように改善すること。

【会社】

非常ブレーキの動作について変更する考えはない。

- ②運転台で信号機に対してのパターンが認識できるインジケーターを設置すること。

【会社】

その様な考えはない。

- ③A T S－P T用のT R地上子を増設すること。

【会社】

必要な設備は整備する。

- ④A T S－P Tの点検時間が増えたことから、出区点検時間を根本的に見直すこと。

【会社】

必要な時間は確保している。

- ⑤入信で運転する際、前方の入信が進行信号現示の場合、10km/h未満で運転しなくてもいいように、一旦停止標識の手前に地上子を増設すること。

【会社】

増設する考えはない。

⑥誘導で入換運転を行う場合、A T S－P T開放スイッチを「開放」位置に切り替えなくても済むように設備を改善すること。

【会社】

その様な考えはない。

⑦A T S－P Tによる事象で停車した場合、事故・ミス扱い、乗務停止を行わないこと。又、「必要以上の速度低下での遅延」を理由とした責任追及は行わないこと。

【会社】

発生した事象に対しては、必要な調査を行い個別に判断する。

⑧信号機と連動しているA障の踏切は、障害物を検知すると停止信号を現示するため、A T S－P Tの取扱いが発生し取扱いが複雑となり危険である。したがって、信号機と連動しないB障の踏切にすること。

【会社】

列車運行上、安全の確保のために必要なものであるため、その様な考えはない。

⑨具体的な線区や場所の改善要求等、地方で発生する問題については誠意を持って地方で協議すること。

【会社】

今後とも基本協約の規定に則り適切に対応していく。

(8) 運転席において、ワンマン放送用の音や停車場接近放送、A T Sの警音、A T S－P Tのパターン更新音等、音量が大きすぎたり、聞きづらい車両があり運転に支障をきたす。適度な音量に改善し、運転に集中できる環境とすること。

【会社】

項目番号の付け間違えにより正確な回答ができない。次回に回答する。

(9) 指令員が乗務員に出した取扱い指示に誤りがあるにもかかわらず、それを乗務員の責任とすることは止めること。

【会社】

項目番号の付け間違えにより正確な回答ができない。次回に回答する。

(10) 静岡支社の電力職場では、「停電上申」が取りにくい状況になっている。

そのために静岡支社において感電事故も起きた。感電事故防止及び作業に支障をきたすことが無いような環境にするため、東海鉄事ではすでに除外されている「線路閉鎖取扱細則第17条」を、静岡支社においても状況に応じて除外すること。

【会社】

項目番号の付け間違えにより正確な回答ができない。次回に回答する。

3. ワンマン運転関係について

- (1) 各駅停車の列車でも、多客列車については旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

【会社】

車掌乗務列車は、お客様の需要など総合的に勘案し設定している。

- (2) 快速列車は、旅客の安全確保やサービスの視点からも車掌を乗務させること。

【会社】

- (1) と同じ

- (3) 313系の3次車は、前面ガラスのワイパーの拭き取り面積が狭く、ホームミラーが見えにくい。又、仕切り戸の色ガラスによって安全確認のためのワンマンミラーが見えにくいので改善すること。

【会社】

特に問題あると考えていない。

- (4) 御殿場線や身延線の駅ホームにおいて、照明の照度が足りず、ホームの安全確認が困難な駅があるので改善すること。

【会社】

必要な照度は確保されている。

4. 新幹線関係について

- (1) 車両所において、車両係の経験が3年の者を、所長権限により車両係でありながら技術系の業務を担当させている。新幹線車両の安全確保のためには十分な教育機関と経験が欠かせないものであり、このような運用は単にマニュアル通りに動けば良いという極めて危険な発想で安全上重大な問題がある。即刻このような運用は止めること。

【会社】

その様な考えはない。尚、職名と作業内容は必ずしも一致するものではない。

- (2) 入換運転は運転士の注意力によるところが大きい。そのため、添乗報告

は到着後とすること。特に、入換運転時間が短くホーム状態の注視が必要な新大阪駅ホーム～引上線間、名古屋～名古屋車両所間、三島～着発線間、品川駅引上線～品川駅上下1番線間の添乗報告は中止すること。

【会社】

運転の取り扱いに支障のない早い時期に添乗報告をされたい。

(3) 新幹線乗務員のW行路（東京、新大阪または名古屋間を1日1往復、2日間行う行路）への前後の訓練指定は、体調を崩し安全上問題があるので止めること。

【会社】

勤務指定については就業規則等に基づき適切に行っている。

(4) 未だにブレーキディスクの亀裂が発生している。それぞれ亀裂の実績を年度毎に明らかにすること。その原因が解明され、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。

【会社】

その様な考えはない。

(5) 協力会社が台車調査と称して、ディスクボルトの探傷検査を実施し、台車調査後に台車交換が発生している。ディスクボルトの探傷検査による異常波形が起因していると考えられるが、年度毎の台車交換の実績と理由を明らかにすること。

【会社】

明らかにする考えはない。

(6) 平成20年4月からブレーキディスクの現車試験が開始され、平成23年7月現在においても搭載編成を変えながら継続した調査が行われている。又、平成22年10月から中央締結ブレーキディスクの現車試験も開始され、N700A車両へ搭載するとしている。これら現車試験の目的及び試験結果を明らかにすること。

【会社】

技術開発の一環として実施している。

(7) 運輸所5所統一の基本動作が昨年8月から実施された。しかし、その実態は安全のためには逆行したものとなっている。喚呼の複雑化等は運転に対する集中力を削ぐことであり危険この上ない。喚呼用語等を簡素化し、運転に集中できるよう基本動作の見直しを行うこと。

【会社】

平成22年に見直した基本動作は特定の運輸所によらず、多くの事故対策を踏

まえ改善した内容になっており、現時点で変更する考えはない。

- (8) 名古屋車両所において、N700系車両の車両部品の配置が少ない状態が続いている。臨機応変な対応を可能とするためにも、車両部品の配置を万全にすること。

【会社】

必要な部品等は配置しているところである。

- (9) N700系の前部標識がH I D化され、夜間の停止位置目標や停止限界標識、車両所の番線表示板等の確認が著しく視認不良となった。改善すること。

【会社】

安全上、必要な照度は確保されており、又、視認性に問題はない。

- (10) 新幹線最高速度は270km/hであるにもかかわらず、頭打ちを275km/hとしている。しかも会社はその範囲を許容速度として認めていない。したがって、最高速度（270km/h）以上速度が出ない設定とすること。

【会社】

その様な考えはない。

- (11) 車両所の停止位置目標の位置が、未だ0系や100系の高さに合わせたところがあるので改善すること。

【会社】

その様な考えはない。

以 上