

2011年度協約・協定改訂第3回団体交渉 葛西会長の原発再稼働発言、 役員の異常な高額報酬は議論しない！

8月31日、本部は2011年度協約・協定改訂第3回団体交渉を行いました。今回は、会社のミスで前回積み残した現時点における回答を3点受け、各要求について議論を行いました。

次回団交は9月2日です。

会社のミスにより前回積み残された回答

VI. 安全確立について

2. 在来線関係について

(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、ATSの警音、ATS-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。

【回答】

現状で問題ないとする。

(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。

【回答】

事実関係を調査した上で適切に対応している。

(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。

【回答】

線路閉鎖取扱細則第17条は、線路閉鎖の手続きを省略していることを記載している者ものであり、この適用が原因で今回の関連事故が発生したわけではない。尚、作業環境改善のための必要な検討は今後も行っていく。

葛西会長による「原発稼働発言」は、社員や乗客の命、 会社の存亡に関わる重大発言であり撤回せよ！

組合：会社の見解として、団交事案に該当しないので議論をしないということであるが、安全問題とも関連するが、浜岡原発に何かがあったら、新幹線、在来線全てに危険が及ぶ。社員や乗客の命は元より、会社の存亡にも関わることだ。そういう意味では会社の代表者としての発言としては、全くふさわしくないし、無責任な発言だ。

会社：回答の通り、団交の付議事項ではないので議論しない。

組合：会社側委員の方々は思うか。

会社：個人の見解を述べる場所ではない。回答はしない。

組合：まったく議論をしないのか。

会社：そうだ。

組合：その様な姿勢も含めて無責任である。葛西会長の発言の撤回を求める。

「リニアは多岐にわたる問題がある。 説明だけではなく協議の場を作り議論を行え！

組合：先日、リニアに関する経協があったが、なぜこの時期に経協を開催しようと考えたのか。

会社：必要なときに説明をしていくということである。

組合：なぜ必要と考えたのか。

会社：会社として、説明する必要がある時期が来たと判断した。

組合：どういう時期と考えたのか。

会社：労働組合に説明をする時期と考えた。

組合：長野に作る駅について発表したからか。それが会社の言っていた節目ということなのか。

会社：それだけではないが、プロジェクトも進行していくので労働組合に説明したということである。

組合：経協自体、会社からの説明程度のものだった。組合としては、会社の存亡にも関わる大きな事業をしようとしているのだから、説明だけの場ではなく、しっかりと掘り下げた議論を行うべきだ。

会社：経協が説明だけというが、質問を受けて答えている。

組合：掘り下げた議論の時間など全くなかったではないか。質問に答えたただけだ。

会社：会社が、あとどうですかと投げて、それ以上の質問はなかった。

組合：質問できる時間がなかった。

会社：トカゲのしっぽ切りのようなものではなかった。

組合：ならば、質問すれば時間に関係なく議論をしたのか。会社も、この後団交もありますし…と言っていたではないか。

会社：もちろん、イタズラに時間を延ばすことはできないが。
組合：だから改めてきちっとやり取りをできる時間を持って、協議をすべきだと言っている。
会社：会社としては必要な説明はしたし、質問にも答えた。今の時点でこれ以上議論が必要とは思っていない。
組合：リニアに関する申し入れを複数出している。それに対する協議は一度もない。
会社：協議はないが申し入れの内容も質問されていて、答えている。
組合：そういうものも含めて議論をきちっと行うべきだ。
会社：リニアに関しては必要な時期に説明をする。今までのものを改めて等とは思っていない。
組合：これからも申し入れる。申し入れに対して真摯に協議の場を持ち議論をするべきだ。
会社：申し入れについては、内容について幹事間で話をする。
組合：幹事間だけではなく、協議の場を持てと言っている。
会社：一概に全てをやらないと言っているわけではなく、幹事間で整理する。スタンスとしては適宜必要なときに説明をする。
組合：説明だけでは極めて不十分である。きちっと協議をするべきだ。多岐にわたって、解明されていない部分がある。建設費、安全問題、将来的には労働条件の問題。環境の問題にも関わる話である。リニアに関して、組合員、社員が不安に思うことがかなりある。そういうことも含めて、組合の申し入れに基づいた協議を行うべきだ。
組合：経営協議会以外には説明はしないのか。
会社：そうではなく、申し入れ一つひとつその取扱については幹事間で整理をする。今までのものについては、経協で説明をすれば良いと判断してきた。
組合：申し入れに対しては説明しなくて良いと判断したのか。
会社：一つひとつではなく、リニアの施策全体のこととして適切な時期に説明するということで整理してきた。
組合：極めて不十分である。必要なことを申し入れをしているのだから、一つひとつ議論をすべきだ。

便宜供与での差別は止め、場所がないなら作るべきだ！

組合：この間、長い間議論してきて、会社は一貫して場所がないという主張だ。
会社：この間議論しているが、そうである。
組合：本当に場所がないのか。どこにもないのか。
会社：ない。
組合：他のどの組合にも便宜供与をしている。
会社：同じタイミングで他には貸したということではなく、前から継続して貸している。
組合：貸していることは事実である。
会社：それは事実である。

組合：貸せる場所を作るという気はないのか。

会社：ない。

組合：貸す気があるのなら、荷物等を整理して空き部屋を作ればいいではないか。

会社：協約に基づいて、貸せる場所が作れるのであれば貸すことはできる。しかし、現時点ではそういう場所はない。

組合：どこかの部屋を空ければいいだけだ。

会社：便宜供与のために、今使っている部屋を空ける気はない。

組合：他労組には貸して、東海労には貸していないことは事実である。組合差別だ。

会社：貴側がどのように考えるのかは分からないが、会社として協約に基づいて、便宜供与ができる部屋はないかと調査したが、そういう場所はないということである。ないものは貸せない。

組合：新たに場所を作ることも追求して、便宜供与を行うべきだ。端からないなどと決め付けしないで、知恵を絞ったらどうか。

会社：現時点で場所はない。

組合：どこをどのように調査して、だからなかった。というのではなく、ただ場所がないというだけではないか。納得できない。

会社：調査内容は明らかにしない。

組合：貸そうという努力が全く見えない。

会社：調査をした上で回答している。場所を隠しているわけではない。

組合：いや、隠しているのではないか。早急に便宜供与すること。

パワーハラスメントは職場で起きているのだ！

組合：東京修繕車両所において、みんなが見ている状況の中で、管理者にある社員が正座をさせられ怒られていた事象が確認されている。これはパワハラと違うのか。

会社：事象について確認はしていない。個別のことについて議論はしない。

組合：事実があったのだ。

会社：あったかどうか承知していない。

組合：事実が多くの人に確認されている。この間会社は、パワーハラスメントの定義が明確でない、職場のコミュニケーション云々と言っているが、管理者がこういうことをやること自体、会社の中にパワハラが事実あるということである。

会社：事実を承知していないし、事実の有無について議論もしないが、どのような状況かは分からないが、何らかの社員と管理者の間に意思疎通がうまくいかなかった場合でも、前後の状況や場所や発言など、全体を見て適切なことを評価する。断面的な話で、それでパワハラだと言われても何とも議論のしようがない。

組合：意思疎通以前の話ではないか。みんなの前で座らせて罵声を浴びせている。

会社：事実を承知していない。

組合：事実の話だ。あるかないかと言うのなら、あったことだ。

会社：個別の議論はしない。

組合：会社の見解は、去年も同じだったが、会社はパワハラの定義についてどう思うのか。

会社：明確でないということだ。

組合：去年も同じだ。解明されないのか。

会社：今も明確でないということだ。

組合：解明しようとは思わないのか。

会社：解明するしないではなく、パワハラ用語について定義がはっきりしていない。

組合：はっきりさせる気はあるのか。

会社：一企業がはっきりさせても、世の中の定義になるわけではない。世の中でその定義がはっきりしてくれば、それに従って判断したり考えることになる。今はそういう状況ではない。

組合：一般的な話として聞くが、パワハラは良いことなのか悪いことなのか。

会社：定義がはっきりしていない。

組合：一般的な言葉だ。

会社：言葉の字面から直訳すると、力を持って嫌がらせをすることは良いことではない。その範囲の定義がしっかりとされていない。だからそのことについて議論はできない。

組合：だから具体的に職場で起きた話をしている。

会社：個別のことについての評価は、この場ではしない。

組合：事実あったのだから、一番分かりやすいではないか。

会社：事実を確認していない。議論できない。

組合：ならば確認すればいい。東京修繕車両所で今年の5月に起きた。安全当番のバッチをし忘れたことに対することだ。科長が呼びつけて正座をさせて反省文の強要を行った。他の社員が見ていた。その科長は浜松工場に転勤した。

組合：付け加えて言うておくと、東京第二運輸所で、乗務点呼時の試問に答えられなかった者に、目をひんむいて「あなたそれで乗務できるのか！」と怒る助役がいた。今は科長になったその助役は、乗務員を最悪の精神状態にして乗務に送り出していた。これだってパワハラではないか。

会社：相手の表情がどうかは主観的な話だ。顔が怖いからパワハラか。顔の怖い人だっている。

組合：そういう行動も含めて、一般的にパワハラと言っているのではないか。人に嫌な思いをさせることだ。

会社：どういうことがパワハラだとはっきりしていない。これ以上議論はしない。

組合：議論しないと言うが、人に嫌な思いをさせることは、良いことではないだろう。

会社：表情まではどうかと。

組合：本当に怖い顔をして言うから、しばらくドキドキして乗務している。

会社：何とも評価できないが…

組合：職場には、事実そのようなことがまだまだある。このようなことは今後一切やめること。

添乗・指摘が恣意的でなければ、 多数のボーナスカットなどありえない！

組合：手当の査定期間の終わり頃になると、東海労の組合員を狙いすましたように添乗し、プレッシャーをかけて、指摘を積み重ねて乗数やボーナスカットをしている。おうおうにして、大阪の運輸所でやられている。事実である。明らかに恣意的にやられている。

会社：そのようなことはない。恣意的ではなく、公正公平にやっている。これまでの議論でも毎回言っている。

組合：毎回議論になると言うことは、毎回やられているということだ。

会社：それは、毎回できていないということだ。

組合：恣意的に来て、恣意的にそういうことをやるから直しようがない。そういうプレッシャーをかけている。

会社：所属組合でどうこうすることは一切ない。他の人にも同じように添乗し指摘している。

組合：ならば、なぜ大阪に集中してあれだけカットが出るのか。全く不自然である。飛び抜けている。

会社：会社として、適切に添乗や試問や色々な場面で判断した結果である。数だけを持って恣意的だとか公正でないとかと言われても、会社としては根拠を持ってしっかりと行って、全員を見て判断している。

組合：判断材料を作るために添乗している。飛び抜けた数である。

会社：そのようなことはない。

組合：全く不自然だ。ならば、運輸所で何人カットされているのか。

会社：個別の話はしない。何人ということも明らかにしない。数に着目しているのではない。

組合：恣意的にやっているから、結果として数に出ているのだ。

会社：全体を見て必要なことを適切にやった結果である。

組合：認識の不一致である。恣意的なカットはやめること。

組合：指摘事項について、これは査定の項目か。

会社：何が項目になるとかならないではなく、全てを精査した結果である。

組合：苦情処理会議で、カットの理由が出てくる。

会社：色々な条件で、指導とか指摘がある。指摘が全てそうかといえば、色々な条件も入ってくる。

組合：カットするには、それなりの理由があるはずだ。

会社：当然理由はある。

組合：その一つとして添乗時の指摘も含まれるのではないか。

会社：そういう断面だけではなく、色々な要素で判断している。

組合：そのことも含まれるのではないか。

会社：全てである。

組合：査定の終わり頃になると添乗が増えて、指摘をたくさんされ、その数が一定の

数になると添乗に来なくなる。明らかに査定のための指摘で、そのための添乗だ。

会社：そのようなことはない。

組合：具体的に事実やられた話だ。恣意的でなければこのような対応にはならない。

会社：そのようなことはない。指摘をされた人が良く分かるはずだ。

組合：乗られた時点でプレッシャーになり、普段できていることができなくなる。

会社：そんなことはない。

組合：事実ある。だから言ってるのであって、その様な添乗はやめろと言っている。

会社：適切なタイミングで適切に添乗などを行っている。狙ってやっているのではない。

組合：その様な認識は全くない。恣意的な添乗はやめること。

会社：今後も必要な添乗は行う。

組合：対立である。

極めて労働条件に関わるダイヤ改正は団交とすべきだ！

組合：ダイヤ改正について、なぜ団交をしないのか。

会社：基本協約にあるように、労働条件の基準が変わるものではない。

組合：その基準を取ってしまえばいい。

会社：そのつもりはない。

組合：ダイヤ改正は、極めて大事で、一番協議しなければならないことではないか。

会社：地方では箱を提示し協議をしている。

組合：ならば、その業務委員会を団交としたらどうか。

会社：協約上の整理である。

組合：それを団交にすればいい。

会社：団交にする必要がない。

組合：働く者にとってダイヤ改正は、一番身近で大事な部分のことだ。団交でやるべきだ。

会社：団交は基準に関すること。その他は経協などとなっている。

組合：基準を取っちゃえばいい。

会社：今の形がベストである。全く議論の場がないわけではない。

組合：ならば団交にすればいい。

会社：貴側は全てを団交にして、経協や業務委員会は廃止すれば良いということか。

組合：そうである。

会社：そのつもりはない。

組合：職場にこそたくさん問題があり、だからこそ労働条件や運用に関することも含めて団体交渉で議論すべきだ。

会社：基準については団体交渉、その他ダイヤ改正など運用については経協や業務委員会で対応する。

組合：設備関係の要求もあるし、ダイヤ改正など労働条件が変わる。団交にすべきだ。

会社：基準は変わらない。
組合：働き方が様々変わる。作業量、労働密度が変わる。団交として協議をすること。
会社：基準が変わるものではない。
組合：基準がどうであれ、働き度はかなり変わる。
会社：基準の範囲内で行っている。
組合：働き度は変わる。高まる。
会社：大変な行路もあれば、楽な行路もある。個別なことで団交は行わない。
組合：働く内容が変わる。団交をやるべきである。対立である。

幹事間で議論が成立したことはない！

組合：幹事が所要事項を決定し…と回答されているが、常に会社が一方的ではないか。いくら組合の考えを言っても、結局、会社の主張を一方的に押し付けているだけだ。
会社：会社の考えを幹事間で述べ、所要事項を決定して取り扱っている。
組合：常に一方的で、常に対立ではないか。
会社：会社が決めたことを伝達して、それで決めているわけではない。考えを伝えて、どうするかと幹事間でやっている。
組合：伝えられたことに、それはいかななものか、きちっと協議をすべきだと言ったって、常に会社は必要としないで終わりである。
会社：それは会社の考えとして話をしてきた。
組合：幹事で合意した上でやっていることでは、全くない。
会社：合意は別として、話をしている。
組合：合意が前提でないのか。
会社：そのようなことはどこにも書いていない。幹事間で所要事項を決定し開催する。
組合：常に一方的だ。
会社：受け止め方については関知しない。
組合：合意を前提にしないこと自体、労働組合軽視だ。
会社：合意をしないということではなく、会社の考え方を説明して、組合の考えも聞いて検討している。
組合：考え、主張など聞き入れないではないか。
会社：それは、最終的に会社の提案があるべき姿だった。
組合：だから、それはいかなものかと言っている。
会社：特に問題があるとは思わない。
組合：問題だらけだ。それこそ会社の一方的な主観だ。協議の形骸化だ。

口頭注意も苦情処理会議の対象とせよ！

組合：口頭注意はカットの査定にならないのか。
会社：そこだけを持ってどうこうではない。全体の評価の一つである。

組合：評価の対象にはなるのだから、苦情処理会議の範囲に加えれば良いではないか。
会社：苦情処理会議は、就業規則の適応についてであるから、口頭注意は就業規則に決められた事項ではない。
組合：事項でなければ含めれば良い。
会社：そのつもりはない。評価の対象だから、それを含めるなどとなると、助役さんがちょっとした注意をしたことも全部含まれる。
組合：それで良いではないか。
会社：それは現実的ではない。
組合：それは会社の考えであって、組合はそうは思わない。
会社：就業規則の適応に関して何か疑義がある場合に開催する。
組合：それならば、口頭注意などというものの自体をやめれば良い。
会社：口頭で注意をするということである。
組合：所長に呼ばれて、口頭注意であるともものものしく言われる。他の注意とは違う。重たいものだ。
会社：通常の注意とは違うものである。しっかりと肝に銘じてもらうものである。
組合：だから、その様な口頭注意も苦情処理会議の対象に入れるべきではないか。
会社：それと協約上のルールとは別のものである。
組合：納得できない注意もある。
会社：納得できなければ、その場で箇所長か担当の助役に相談すれば良い。
組合：言っても、会社が認めることはない。
会社：事実がないのであれば…。しかし、事実を調査した結果で注意している。
組合：口頭注意は、おうおうにして常に一方的である。何で口頭注意を受けなければならないのかと言ったって、全く聞く耳を持たない。だから口頭注意も苦情処理会議の対象にすべきだと言っているのである。
会社：就業規則の適応に関することではない。
組合：だからそれを変えろと言っているのではないか。
会社：納得いかないのなら、その場で言ってもらおう。
組合：言っても議論にならない。
会社：議論ではない。説明はある。
組合：議論にならないから苦情処理会議でやれと言っている。
会社：そのつもりはない。
組合：コミュニケーションなどと言うが、職場ではその様なものをとる雰囲気などない。苦情処理会議の対象とすべきだ。
組合：苦情処理会議への当事者の参加について、回答では「協約に本人は出席しないことになっている」とあるが、その様にはなっていないのではないか。
会社：出席して良いとは書いていない。
組合：出席しないとも書いていない。委員の合意があれば、参考人として出席させられると書いていないか。
会社：書いてある。
組合：回答はおかしくないか。
会社：特殊な例としてである。基本は出席しない。

組合：特殊な場合に、本人を入れることもあり得るということだ。
組合：苦情処理会議自体、結局、言った言わないというようなやり取りになり、それで対立で終わってしまう。本人が出れば、事実関係は間違いなく正確である。
会社：本人が出ても、言った言わないになるのではないか。本人がいれば、委員も冷静さを欠くことも出てくるかもしれない。本人は入れずに事実関係を整理して、委員の間で議論すべきである。
組合：それだと結局、言った言わないで終わってしまうではないか。
会社：本人が入っても同じ事だ。
組合：同じことではない。本人なのだから、事実を一番よく知っている。
会社：本人だって全ての事実を記憶しているとはかぎらない可能性がある。
組合：可能性の話か。
会社：本人を入れずに、冷静な立場で議論できる委員だけでやるのがベストだ。あえて混乱するようなことは必要ない。
組合：なぜ本人を入れたら混乱するのか。
会社：冷静になれないケースが出てくることがあり得る。
組合：どういうケースか。
会社：本人のことを目の前で議論するのだから…。
組合：それを承知の上で、混乱しないことも約束して出てもらえば良いではないか。
会社：各委員も、本人の顔を見れば色々な感情が出てくることがあり得る。
組合：あり得るという話か。絶対にそうなるということではないだろう。
会社：絶対ではないが、あり得るのでそういうやり方はとらない。
組合：本人が出れば、事実が一番良く分かる。
会社：一番かどうかは分からない。人の記憶である。
組合：誰よりも、本人が一番鮮明に記憶している。人のやることでいうのなら、会社の報告にも記憶違いがあるということか。
会社：会社はきちんと事実関係を調査している。
組合：会社は、会社の有利なことばかり会議に持ってきて主張している。本人のいない方がケンカみたいになってしまうではないか。それこそ言った言わないということである。そうならないように、事実を一番よく知っている本人を入れるべきだと主張している。
会社：本人を入れるつもりはない。
組合：対立である。

会社は最高裁決定を真摯に受け止め反省せよ！

組合：これまで最高裁で会社の不当労働行為を認める決定が何件あったかご存じか
会社：今この場ではわからない。
組合：6件ある。
会社：貴側の調査では6件か。
組合：そうだ。回答の中では「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」といっているが、最高裁は今まで6件の不当労働行為があったと認めている。それでも言い切れるのか。

会社：最高裁が不当労働行為があったというのは行政訴訟で会社の主張が認められなかっただけだ。

組合：会社は認めているではないか。謝罪文を出している。

会社：それはあくまでも会社の主張が認められなかっただけで、命令には従っている。

組合：社長名で謝罪文を書いているではないか。

会社：それは裁判所の命令に従って書いただけだ。会社としてはこれまでの事実を整理し、訴状に書かれたことが事実ではないということが認められなかったということだ。

組合：認めてもうしませんということではないのか。

会社：認められなくて裁判所から命令が出て従っただけだ。

組合：最高裁が認めたということである。

会社：会社としては不当労働行為はしないということだ。判決が出ているではないかということについては、会社の主張が認められないことがあったということだ。

組合：反省はないのか。

会社：反省というのは何をいうのか。

組合：不当労働行為があったという最高裁の決定があったにもかかわらず、なぜ最高裁が決めたことだから従ったというのか。

会社：だから受け止めてきちんと命令には従っている。

組合：反省を込めたものはないのか。

会社：反省というのがよくわからない。

組合：最高裁が命令を出した。組合の主張を認めたのだ。これに対して会社は社長名で謝罪文を何回か掲示したのではないか。会社の発言は、ただ決定があったからそれに従って出したと聞こえる。こちらとしては反省の気持ちが伝わってこない。

会社：何に対してどう反省というのかよくわからない。

組合：争いごとに対する謝罪の気持ちはないのか。

会社：労働委員会、裁判で、会社が行ってきたことが間違いでないことを主張したが認められなかった。

組合：認められなかったことは社会的、第三者的に見て会社に非があるということではないのか。

会社：いずれにせよ会社は今後、不当労働行為はしないということだ。

組合：「これまでと同様」というのはいかがなものか。反省が伝わってこない。今まで6回の最高裁決定があり、これからも不当労働行為はしないというが信用できない。現時点でも係争中の不当労働行為もある。

会社：・・・

組合：それは会社が不当労働行為を行ったから私たちが訴えたということだ。だからこれからも不当労働行為を行わないということが信用できない。この間6回の最高裁決定を今一度、真摯に受け止め、今後一切不当労働行為は行わないこと。

会社は万難を排し会社施設の一時利用を認めること！

組合：会社施設の一時利用を申し込んだ際は、会社は万難を排し対応すること。

会社：業務で使っているとか、施設管理をしなくてはならないので、休日など管理者がいない状況では貸すことはできない。管理者が管理できる状態で、その場所が空いていれば貸すことができる。

組合：貸せる条件の中で、他の行事をその部屋に入れるようなことはしないようにすること。

会社：ここではよくわからない。

組合：過去には誰も使っていない、照明も消えている部屋があるにもかかわらず、空いていないとして貸さないことがあった。

会社：個別のことはわからないが、協約に則って申し込みがあり貸せる状況では貸していく。

組合：了解。

組休の届け出は年休確定と同様5日前とすること！

組合：年休が入れば組休を取らなくても会議に出席できるということである。現行の10日前では年休が入るかどうかわからない。だから5日前とすること。

会社：年休は時季変更で入らないケースがあるが、組休は入るようできる限り努力している。今まで組休が入らなかったケースはなかったと思う。そのくらい努力しているので、年休より時間がかかる。だからといって絶対に組休が出せるわけではないが、年休よりも時間を取って勤務操配を行っているところである。

組合：5日前では足りないのか。

会社：5日前では過去を見てもわかるように年休はそれほど多くは入っていない。

組合：希に入ることもある。年休が入れば組休を申し込まなくても済むではないか。

会社：会社としては勤務操配に10日あった方が、組休を入れる努力ができるということである。

組合：確認だが、10日前に組休を申し込み、年休も同時に申し込んだ場合、入った場合は年休が優先となるのか。今までは年休となっている。

会社：それは年休となる。そういう取り扱いになっている。

組合：5日前に組休申請となれば、年休が入る場合には組休申請を行わなくても済むではないか。

会社：現行通りとする。

高額な役員報酬を30%減額せよ！

組合：会社は団交事項ではないというが、JR東海の役員報酬はJR東日本、JR西日本と比較して高額である。

会社：それは我々が評価できる問題ではないので回答しない。そもそも団交事項ではない。

組合：しかし高額である。団交事項ではないというが、役員の高額報酬は会社の利益から出ているのではないか。ということは社員にしわ寄せがくるということである。

会社：社員には就業規則で定めた賃金を支払っている。別にしわ寄せがあるわけではない。

組合：しかし高額である。安くすればこちらに還って来るではないか。余裕ができるではないか。

会社：余裕ができてでも賃金は規定通り支払うだけだ。労働条件に直接かかる話ではない。

組合：余裕ができれば、還って来ることになる。

会社：万が一、還って来ることになっても大回りしてくる。団体交渉の事項として労働条件の基準だとか具体的な議論にならないので、交渉の議論にはならない。

組合：しかし役員報酬は異常に高額だ。30%減額すれば、JR東日本、JR西日本とほぼ同じになる。余裕のできた部分を諸手当の改善に充てるなど、賃金に充てることができる。そういったことでは私たちの賃金に大きな影響を与える問題だ。

会社：貴側の考えを良いとか悪いとか申し上げるつもりはないが、この場で議論するのは労働条件の基準等であり、全然基準にもならないことを議論する場ではない。従って議論しない。

組合：対立を確認する。

これまでの議事録確認等を締結せよ！

組合：申第5号で申し入れた議事録確認等について締結すること。

会社：現在精査中である。一度会社から組合へ渡すので確認してもらうことで準備している。

組合：変更点はあるのか。

会社：一部に頂いたもの以外に入れた方が良いものもあったり、あるいは頂いているが元の協定がないものがある。

組合：了解。

災害救援活動のための有給休暇を7日付与せよ！

組合：ボランティア休暇を新設する考えはないのか。

会社：回答通りである。

組合：被災地の悲惨な状況だとか、被災地で辛い思いをされている方が多くいるという認識はあるか。

会社：会社としてもいろんな協力をしているところである。会社として見ていないと

いうことはない。しかしそれに対しての社会奉仕活動等をして頂くことについてはどうこう言うことはないが、ボランティアのための休暇がなければボランティア活動ができないというのは、そもそも本来のあり方としていかなものか。自主的に自己の時間で行うことである。有給休暇の制度として新設をする考えはない。

組合：会社も物資であるとか義援金を出してるが、私たちは現地でのボランティアを行っている。これは一日二日で終わる作業ではない。手に負えない状況である。まとまって何日か休んで行かなくてはならず、乗務員ではまず無理である。

会社：無理かどうかは状況による。個別のことはわからないが。

組合：現地に行って手をさしのべることが、現地の方にとって一番助かる。有給休暇として制度ができれば良いが、年休を優先して取れるようなシステムも含めてできないものか。

会社：様々な用件がある。年休であっても取得事項は様々だ。社会的貢献活動をする、しないとかそういう話ではない。自己の時間で自主的な範囲で行えることが原則である。それに対して会社として7日の有給休暇をとるという組合の主張は聞くが、会社としての回答は変わらない。

組合：繰り返しになるが、被災地に行って助けることが被災者にとって一番良いことだ。まさに今JR東海が会社として社員を支援し、被災地を支援することではないのか。

会社：それも少し違うのかなと思うが。

組合：ボランティアなど社会貢献にあたる者に、会社としての支援の形として有給休暇が必要だ。世の中の企業ではボランティア休暇を設けている企業が多くある。JR各社でもボランティア休暇制度を設けている会社もある。JR東海も新たに制度をつくり、社会貢献したいと思っている社員が参加しやすい条件をつくるべきだ。

会社：話は聞いておくが、会社として回答は変わらない。

一律5万円の特別手当を支給せよ！

組合：今、全社的に節電を行っている。新幹線でいえば空調の温度設定を上げたり、在来線では照明を消すなど行っている。その時、乗務員はお客様との対応がある。暑いというお客様にお詫びしながら節電を説明するなど、一生懸命対応している。

会社：社員が頑張っていることを否定するものではないが、景気の先行きが不透明である。

組合：夏季輸送中、新幹線にはものすごく多くお客様が乗車した。

会社：断片的な話ではなく1年通期での話になる。先行きが不透明という事実もあり、冬のこともまだ全然わからない状況である。この段階においてで手当の要求があっても、その様な考えはない。

今回の節電は原発危機もあるが、被災された方がいる中で、社内だけで節電に

協力したから特別手当を要求するというのは、誰かが不幸になったおかげで何かを要求しているととられないか。

組合：それは深読みしすぎである。節電に協力して一生懸命頑張っている社員に対してということである。

会社：節電でお客様にご不便をかけて、手当をというのはいかなものか。

組合：役員は高額報酬を得ているではないか。

会社：この場で議論する話ではない。

組合：今回社員は特に努力した。普段よりも努力している。

会社：例えば節電が収まり、対応もスムーズに行くようになった場合は手当 5 万円減額という話にはならないではないか。

組合：だから節電に対してのこととっている。

会社：だから瞬間的な話ではなくて、先行きとか条件とかを見て回答を出している。

組合：社員は現場で本当に頑張っている。節電対策を良くやってくれたという形に残るものを出すべきである。

会社：その様な考えはない。

組合：対立を確認する。

夏季期間は上着・ネクタイの着用を省略しろ！

組合：夏季のスーパークールビズ、上着・ネクタイの着用省略を認めないのか。

会社：現時点では変えるつもりはない。

組合：将来的にはあり得るのか。

会社：先のことは何とも言えない。現時点では制服を変えたりとか、ネクタイを省略するとかは考えていない。

組合：J R 他社では開襟シャツを着ている会社もある。

会社：他社がどう考えているのかはわからない。J R 東海では接客のスタイルだとか、あるいは安全安定輸送に込める思いだとかを制服で表現している。今現在これを変えろという考えはない。ネクタイについても制服と一体のデザインなので外す考えはない。

組合：現行の制服はものすごく暑い。

会社：そのために冷却スプレーなどを用意している。

組合：冷却スプレーはつけたときの瞬しか効かない。車掌はものすごく汗をかく。お客様の前で汗をかくことはイメージを悪くする。

会社：今の制服のデザインというのは会社のイメージを形として表している。汗をかくのは必ずしも制服だけの所為ではない。暑い環境では半袖でも汗をかく。

組合：ネクタイを外せばかなり涼しくなる。

会社：それはわからない。

組合：汗だらけで接客するというのは、お客様が受けるイメージも悪くなる。熱中症のおそれもある。考え直すべきだ。

会社：冷却スプレーとかネッククーラーで暑さ対策をしている。

組合：熱中症で倒れる社員が出る前に真摯に考え直すよう要求する。

過剰で危険な節電対策はやめること！

組合：節電の関係で、お風呂に入れない職場がある。神領運輸区ではシャワーしか使えない。

会社：事実を把握していない。

組合：仕事して、汗かいて、明けでお風呂に入って帰りたいがお風呂には湯はない。

組合：また、ホームの照明を落としているところがある。

会社：構内で、支障のない範囲で行っている。

組合：車掌の列車監視に支障が出ている。危険である。

会社：その様な声は今のところ聞いていない。

組合：組合は確認している。以前、業務委員会で節電の説明があったが、そのときには、安全に関わることについては節電はさせていないと言っていた。しかし、現実ホームの照明を落とすことによって、実際に危険な状態になっている。節電対策ということで、会社が号令を掛けると、職場では競うように何でもかんでも節電してしまう習性がある。

会社：それはない。駅の照明は全て点検して決めている。お風呂も全く入れないわけではないので、このような時期なのだから、やむを得ないところもあるのではないか。

組合：シャワーだけだと疲れが取れない。風呂くらい入れるようにしたらどうか。

会社：何とも約束はできないが確認する。競って過度な節電をしていることはない。

組合：やっていないというのならいいが、実際、風呂のお湯だとか、駅の照明のことがあるのだから、そこまでする必要はないと言っている。

会社：事実関係を確認する。

以 上