

## 2011年度協約・協定改訂第4回団体交渉 想定外は許されない！震災に備え万全な対策を！ 年休20日を取得できる要員を配置せよ！ 休日出勤を早期解消せよ！

9月2日、本部は2011年度協約・協定改訂第4回団体交渉を行いました。今回は、東日本大震災に関する8項目と、労働条件16項目の各要求について議論を行いました。

次回第5回団交は、9月7日です。

## 車掌の負担を減らすため、 テレビCMなどで節電に対する理解を！

組合：節電で車内の照明が消えていることに対してお客様からのクレームが車掌に届いていることを把握しているか。

会社：お客様からの声が寄せられていることは聞いている。テレフォンセンターにも寄せられている。車内が暗いという苦情もあるが、賛同の声もある。

組合：車掌が放送で、お客様へ節電の理解をお知らせしているが、テレビのCMなど、他の方法でもお客様に節電の理解をお知らせすることはしないのか。

会社：会社は、プレス発表や車掌の放送で状況は理解いただけるし、世の中の状況を解っていただいていると思うので、CMを流すことは考えていない。

組合：CMで周知徹底することで車掌の負担を減らすことができるのではないかと検討されたい。

会社：現状は、CMを流すなどでお知らせしていかなくてはならない状況ではない。

組合：車掌への負担を減らすためにも検討すること。

## 大地震で社員の命が危険にさらされてはならない！ 安全な避難場所など万全な対策を！

組合：東日本大震災の際、東京車両所など大井基地に従事する社員は、津波による被害が想定される保守用車基地に避難した。会社回答では津波危険予想地域にあ

たらないとしているが、ハザードマップによるものか。津波危険予想地域ではないからといって、絶対に津波が来ないとは言いきれないのではないか。

会社：絶対はないが、絶対に来るとも言えない。しかし、それでは対策ができないので、自治体のハザードマップを参考にルールを作っている。

組合：絶対はないとも限らないし、あるとも限らない場合、最悪の場合を考えないのか。

会社：自治体のハザードマップは、専門の研究機関が調査してできたものであるから、それを参考にしている。絶対はないというと際限がなくなる。

組合：最悪の事態を考えて安全を考えるべきだ。

会社：基準をどこに置くかということで、信頼できる自治体等のハザードマップを参考にしている。

組合：東日本大震災では、絶体であり得ない想定外の大津波が発生した。千年に一度と言われているが、またいつ起こるか分からない。東海地震もいつ起きるか分からない。最悪の事態を考えて対策をした方がより安全である。

会社：最悪とはどういう事態か。

組合：東日本大震災規模の津波である。

会社：おそらく自治体も、東日本大震災規模の地震を想定せずにハザードマップを作ったと思う。これから東日本大震災規模を想定したハザードマップに変われば、会社のルールも変わることになる。

会社：そもそも震災前は、ほとんどの人が自治体が想定したところの、東海地震が起きるであろうとして、危険な所がどこかなどを考え準備してきた。しかしこれから先も今のハザードマップを使っていくわけではない。

組合：変わったものが出れば、対応も変わるのか。

会社：変われば準備をして、研究し変えていく。危険地域に入ればそれに合わせた対応をしていく。

組合：なぜ大井基地の避難場所を保守用車基地にしたのか。回答では津波危険予想地域にあたらないとしているが、なぜなのか。

会社：基本的には防災業務計画で決められているが、それは新幹線に確認しないと、個別の話は分からない。

組合：東日本大震災の惨状を見た大井基地で働く社員は、大地震が起きればここにも大きな津波が来るのではないかと不安を抱えている。過去には1703年の元禄地震の際に、品川で2メートルの津波が記録されている。同じ規模の地震は必ず起きるものと考えられている。想定外があってはならない。社員の命が危険にさらされることがあってはならないと考える。万全の対策をとること。

会社：自治体や国が研究して作ったハザードマップをベースに考えていく。

組合：新たなハザードマップができる前に対策はしないのか。

会社：危険地域が分からないので対策ができない。一企業が危険箇所を調査することはできない。

組合：人の命に関わることである。工夫した対策をとること。

## 災害時にハンディを持つ乗客への安全確保をせよ！

- 組合：東京駅で、ハンディを持つ方への安全確保について会社は適切に対応していると回答しているが、社員に徹底されているのか。
- 会社：ルールを作れば社員にも徹底している。
- 組合：実際に徹底されていない。マニュアルがない。東日本大震災の際にもマニュアルがないため、社員はどうしたら良いのか分からず混乱した。
- 会社：個別のことで答えられないが、マニュアルがないということか。
- 組合：マニュアルはあるのかも知れないが、対応が徹底されていない。
- 会社：お客様の避難については適切に対応しているはずだ。
- 組合：指示が不十分ではないのか。確認されたい。不十分ならば徹底すること。

## 津波危険予想地域に入らなくとも津波対策をせよ！

- 組合：東海道新幹線が災害等によって本線上で停車した際、津波警報が発令された場合でもマニュアルがない状況でどう避難・誘導するのか。新幹線において津波危険予想地域がないと言うが、本当に危険はないのか。
- 会社：新幹線に関しては津波危険予想地域はないので、停車しても危険な場所はない。
- 組合：停車して避難しなくてはならない事態を想定外としているのか。
- 会社：想定外というより、自治体が想定して作っているハザードマップの中に、新幹線が津波危険予想地域のエリアがないということである。想定していないわけではなく、想定の中にその地域が入っていないということである。在来線には津波危険予想地域がある。
- 組合：調査したところ、浜松の舞阪付近は標高が2メートルである。この付近の新幹線の線路上の標高は何メートルなのか。
- 会社：分からない。
- 組合：気象庁によれば東海地震が起こった場合、この地域では5～10メートルの津波が予想されるとしている。ハザードマップで津波危険予想地域に入っていないとしても、会社として危険と判断しないのか。
- 会社：個別の議論はしようがないが、自治体のハザードマップを参考にしている。その中で新幹線に影響がある所はない。今の時点で津波危険予想地域はないということである。
- 組合：会社として、新幹線の安全を守るために一歩先を行った対策をとるべきだ。同じ場所を走っていて在来線は津波危険予想地域、かたや新幹線はそうではないという違いは何か。
- 会社：構造物の高さの違いである。
- 組合：舞阪付近ではほとんど同じだ。
- 会社：個別のことは分からない。何メートル違うとかはデータもない。協約改訂とは関係がないので議論はしない。あくまでも自治体が出しているハザードマップを参考に見ていくと、在来線は津波危険予想地域の箇所であり、新幹線はそう

ではない箇所という判断をしている。

組合：5～10メートルの津波が予想される地域なのだから、先んじた対策をとらなくては危険である。自治体にも働きかけ、早急にマニュアルを作ること。

## **大津波警報発令中は新幹線の運行を中止せよ！**

組合：大津波警報が発令されている中、新幹線を運行したのは津波危険予想地域に入っていなかったからか。

会社：そうである。

組合：私たちは、全く危険な行為であるという認識だ。大津波警報が出ている中で、在来線が規制されているにもかかわらず、新幹線は規制されなかった。こんなことがあり得るのか。早急に対策を立てること。

## **災害で出勤できない社員を恫喝するのは止めろ！**

組合：震災時に交通機関の不通により出勤できなくなった件で、会社は個別の事象に応じた勤務整理を行っているという回答している。しかし組合の主張は、出勤できなくなった社員に管理者が、なぜ帰ったのか、なぜ出勤できないのかと恫喝的なやり取りがあったことを問題にしている。社員が最善と思って行動したことを咎めるような行為はやめることと言っている。

会社：恫喝ということ、どのような人がどう確認して言っているのか分からないが、会社としてその様な事実は把握していない。

組合：恫喝の事実がないということか。

会社：大震災は今までにない異常事態であった。その中で出勤しない社員を心配した管理者が、普段とは違うような対応になることはある。それをもって恫喝と言うのなら、それは恫喝ではないということである。輻輳した中での対応を、一部見た人がどのように感じたのかは分からない。職場の個別のことも分からないが、会社としては適切に勤務整理まで対応した。

組合：怒鳴ることはないではないか。

会社：個別の状況は把握していないが、怒るという表現が適切かということを考えてもらいたい。受け手の人はそうかもしれないが、正直このような状況において、心配して「どうしたんだ」と話すことはある。それは決して恫喝ではない。恫喝と受け取ったかもしれないが、「心配してくれた」とも思ったかもしれない。全てを把握した上で確認しないと何とも言えないが、会社としては恫喝の事実を把握していない、適切に対応した。

組合：受ける側が「何で大きな声で言われなくてはならないのか」「何で怒られなくてはならないのか」と受けとめたのである。

会社：怒っているわけではない。

組合：普通に言えば良いではないか。

会社：会社としては回答の通りだ。

- 組合：震災時に電車が止まり、数時間も車内に閉じこめられた後に救出され、最寄りの駅まで歩いて移動し、会社に電話もつながらないという状況の中で、出勤途中の社員がやむなく出社を断念して自宅に戻った。このことに対して、東京仕業検査車両所の管理者が「なぜ帰ったのか」「なぜ出勤できないのか」「バスを乗り継いででも出勤しろ」と恫喝したのは事実だ。本人は最善と判断し行動したのに「なぜ怒られなければならないのか」と感じたのである。
- 会社：感じるのは主観的であり何とも言えない。当日出勤なのに出勤しなければ「なぜ帰ったのか」あるいは「どうして帰ったのか」と確認する。通常ルートでは出勤できないが、別のルートならば出勤できるのであれば、別のルートで出勤できなかったのかと聞くことは、指導であったり、確認事項である。
- 組合：言い方が問題なのだ。
- 会社：どういう言い方だったのかは、前後の脈絡が分からないから言いようがない。
- 組合：管理者は一方的に怒る口調で言ってきたと組合員が言っている。会社は受ける側のことを考え、各管理者に対して災害時の対応を指導すること。
- 会社：これからも、これまでも適切にやっていく。

## **災害時に帰宅困難となった社員には手厚く対応せよ！**

- 組合：震災時に東京の車両所では、帰宅できなくなった社員がロッカー室の床に寝泊まりするという事態があった。他の場所を用意できなかったのか。
- 会社：「ロッカー室で寝ろ」と指示したのかどうかは分からない。寝室などは業務上に必要な方を優先的に使っている。休憩室なども業務に必要な方が優先的に使うので、思い通りの場所が準備できないケースが出てくる。言われているケースがどういう状況だったのかが分からないので、言いようがない。
- 組合：東京の車両所のことである。講習室なども使っていたが人数も多かった。講習室などに入りきれなかった社員がロッカー室で寝ることになってしまった。
- 会社：それはやむを得ないのではないか。
- 組合：社員の人数を勘案して、社員が災害時でも安全に過ごせる場所を確保すべきである。
- 会社：限られた建物の中で、通常の業務を行うために設備を作っている。そういう中で、災害など特殊な場合を想定して普段使わないような余分なスペースを作るわけにはいかない。災害時には、今あるスペースで多くの方が快適に過ごせるように努力はするが、どうしても環境の悪いところで待機する方が出るのは、やむを得ない。
- 組合：運輸所では、会社が大量の布団を用意して社員に使わせていた。
- 会社：職場の環境や立地条件にもよる。大井では布団の手配も難しい。環境を考えた上でできる限りのことはやっている。できないところは社員に我慢してもらうしかない。
- 組合：震災発生時はロッカーが倒れたり物が転落した。余震が発生していた中で、ロッカー室で社員を寝かせるのは危険だ。

- 会社：ロッカー室で寝るようにと指示があったのか。
- 組合：そこしか空いていない状況だ。会社も他の場所に移動させようともしていない。
- 会社：震災時は混乱していた。どこが危険かなどは把握しきれていなかった。ある程度の部分は社員個人で危険かどうかを判断されたい。全て会社の手配というわけにはいかない。
- 組合：東京の車両所では食事すら摂れない社員がいた。地震発生後、職場では総務科の社員が食料の買い出しを行ったようだが、現場社員が食事を摂れているかなど聞くことはなかった。同じ職場で食事が摂れた社員、かたや食事が摂れなかった社員がいた。あってはならないことだ。
- 会社：細かなことは分からないが、会社としては回答の通り水と食料を備蓄している。それを必要なタイミングで社員に配布している。東京の車両所で行き渡らなかったことについては議論できない。
- 組合：今後、災害時などには社員に手厚く対応し、このようなことが起きないように各職場を指導すること。
- 会社：十分な指導はこれまでも、これからもやっていく。

## **社員を罰則で脅かす「前泊の強要」は止めろ！**

- 組合：会社は震災後職場で行われた「前泊の懲憑」を問題ないとしている。懲憑ではなく強要となっていなかったか。やめるべきだ。
- 会社：あくまでも懲憑である。
- 組合：では、なぜ東京修繕車両所では「前泊をせず出勤遅延した場合は罰則を科す」としたのか。
- 会社：貴側の主張は「罰則を科すかのような」とあり、「罰則を科す」とは言っていない。主観的な受けとめの問題である。事実はそのようなことはない。
- 組合：前泊をせずに出勤遅延した場合は、通常の出勤遅延と同じ扱いをされると言われていた。そのため、仕方なく前泊をしていた。
- 会社：どのような話し方をしたかは、確認をしていないので何とも言えないが、罰則を科すという話があったということか。
- 組合：話があった。通常の出勤遅延と同じということは、寝坊で出勤遅延したのと同じペナルティーが科せられるということだ。交通機関の乱れによる出勤遅延であってもペナルティーを科すという言動である。
- 会社：個別の話はここで議論できないが、会社としては懲憑することは問題ないと思っている。強要ではない。
- 組合：受け手の問題だ。受けた側が「強要」と感じる言動はやめること。
- 会社：懲憑はするが、強要はしない。

## **申し込んだ年休が全て入る要員体制確保せよ！**

- 組合：昨年度の平均の年休取得日数は何日か。

会社：概ね17日である。

組合：一昨年と変わっていない。

会社：そうである。

組合：運輸職場では、申し込んだ日に年休が入らないことが圧倒的に多い。きちんと20日取得できる要員配置をすれば、そういうことにはならない。

会社：申し込む日が輻輳することがある。要員は、必要な人員を会社が責任をもって配置している。

組合：申し入れにあるように、SASの検査、研修センターへの入所、QCや業研、アドバイザーの出張も含めて要員化すれば年休は出る。

会社：そういうものも含めて基準人員を決めている。度外視して考えてはいない。

組合：考えているのなら年休は入るはずだ。

会社：輻輳する日もある。また、年休取得が17日が問題と言うのなら、全ての年休を申し込んでいない人もいるので、どのようなことをしても年休が20日になることはない。

組合：どうしてか。

会社：要員をMAXに付けるわけにはいかない。

組合：付ければ良い。

会社：そういう考えはない。

組合：付けないから出ないのだろう。

会社：取りたい日に輻輳して取れないこともある。会社は社員が年休を20日間取れるように要員を決めている。

組合：この間、何年かは17日のままだ。

会社：年休を取らない人や20日付与されていない人もいる。

組合：申し込んだ日が全て取れているわけではない。

会社：取れている人もいる。

組合：取れていない人もいる。

会社：ならば17日で、申し込んでいない人もいるから、相当数の人が十分な数を取れている。

会社：申し込んでいるのに、20日出なかった人がいるということは、特定の日にたくさんの方が申込み、そこに1日分があたっていれば出ないことがある。だから20日出るということにはならない。

組合：それならば他の日に振ればいいたろう。実際に年休を流している人がいる。

会社：申し込まない人もいる。

組合：申し込んでいるのに流れている人がいる。

会社：多くの方が申し込んでいるところにあたると出ない。

組合：要員的にも、20日申し込んだら、その分出るような体制をと言っている。

会社：それはきちんと見て要員を組んでいる。

組合：実際出していない。

会社：出るとき、出ないときを全ておしなべて見ている。だから申し込んでも出ない人が出る。

組合：それなら、ここならば年休が入るとやれば良い。

会社：社員が取得したい日を申し出るのがルールであり、会社からそれをやるのはおかしい。

組合：運輸所では一人も発給されない日がある。

会社：列車本数が多い日もあり、必ず毎日年休が発給できるわけではないが、運輸所では発給が増えていないか。

組合：8月は全然入らなかった。

会社：繁忙期という時期もある。

組合：その繁忙期に年休を取りたい人がいる。

会社：それを言うと、その分要員配置が必要だ。

組合：そういう要求だ。

会社：おしなべて見れば20日取れる。特定の日には必ず入るといえるのではないかも知れないが。

組合：ゼロの日がある。

会社：年休を20日発給できるように勘案し基準人員を決めている。

組合：年休というのは、休みたいときに欲しいものだ。

会社：それはそうだが、そうならない理解も欲しい。

組合：理解できないから言っているのだ。

会社：要員配置に関しては、必要以上に配置できない。現在の規模が適正であると考ええる。

組合：毎年同じようなやり取りである。

会社：会社は最大限の要請や計画的な採用をし、専任社員もいてだんだん休日勤務も減って、年休発給も増えている。

組合：そうは言うが、毎年同じ申し入れになるということは、そういう認識にないということだ。

会社：それは理解するが、全員が20日年休を取得できる体制にはできない。

組合：そこを考えろという主張である。

## **不本意にも流される年休は買い上げるべきだ！**

組合：保存休暇も一杯となり、どうしても年休が流れてしまう人がいるが、何人いるのか。

会社：手元に資料がなく示せない。最大20日を持たない人も多いし、平均17日の年休取得なので、そんなに多くないのではないか。

組合：そういう人は少ないのか。

会社：資料がないので何とも言えない。

組合：年休は平均して17日しか取れない。毎年積み重ると流れていくではないか。

会社：20日申請しない人もいるし一概には言えない。全員が貯まるわけでもない。

組合：社員の実感として、年休が取れなくて現実に流している。要員は配置していると言うが実感がない。

会社：基準人員は適正であると考ええる。基準人員を満たした場合でも必ず20日取れる

というものでもない。

組合：保存休暇がゼロの人は何人か。

会社：手元に資料がない、何とも言いようがない。

組合：会社は、年休が17日も取れている、必要な要員も配置している、20日取れるよう努力をしていると言うが、事実年休を流している人がいる。年休を取らない人は別としても、取りたくても流れている人がいる。そういうときは、失効する年休を買い上げたらどうなのか。

会社：それは年休の趣旨に反する。買い上げの方が良いとなって、年休を取らない人も出ると本末転倒となる。

組合：申し込むことを最低の前提とすれば良い。

会社：多い日を狙って申し込むことも考えられる。年休を使う使わないは個人の勝手であり、本人が取りたくて申請するものだ。

組合：確実に取れていないではないか。

会社：買い取る制度とした瞬間に、休みよりもお金の方が良いということになってしまふ。そうすると年休の権利の意味がなくなる。意見は聞くが、確実に取得してもらうことが大切で、現状でも世間水準を大きく上回り概ね17日の取得なので、その様な考えはない。

組合：世界から見れば日本の年休所得率はダントツに低い。流れることが前提にはないのかも知れないが、事実として、申し込んでいるにも関わらず年休が流れている。そういう実態なのだから買い上げることも必要だと言っている。

会社：年間を見て、取りやすいとき、取れにくいときがある。取れる体制にはある。

組合：本当に取れるのか？

会社：年間をならして申し込めば、十分に取りやすい体制になっている。

組合：そもそも、申し込むときに、取りやすいのか取れにくいのか分からない。

会社：月間や週によって、人が多そうだとか、取りやすいだろうとかがある。

組合：順番があり順位が悪ければ、毎月申し込んでも、入るのはたまたまとなっている。結局頼りは運だけとなる。

会社：だからといって、買い上げということは本末転倒であり、そういう形にはしない。今のレベルで十分だ。年休の趣味に反する

組合：入らないのだからしようがないではないか。

会社：たくさんいるところを避けて申し込めばいい。

組合：いつたくさんいるのかさえ分からないのだ。

会社：閑散期とかに申し込めばいい。

組合：閑散期も含めて分からないのだ。

会社：言われるように、会社にもいつかなどは判断が付かない。示せない。

組合：そうだから流すケースも出てくるのだ。

会社：だけれども買い取りはしない。

組合：こちらは買い取るべきだと言っている。

## 時季変更は本人の希望に添って入る日を提示せよ

- 組合：希望の日に入らないことが多い。入らなかったときに、ここなら入るという提示があれば、そこに年休を入れることができる。
- 会社：年休は時季指定件で、社員がどこを休みたいかは社員から言ってもらいたい。それに対して会社が時季変更をした場合でも、変えた日を提示する必要はない。時季変更したときでも、次にどこを申し込むかは社員が考えてやってもらう。そういうことで概ね17日程度となっている。現状で問題はない。
- 組合：そうなると、いつまでたっても入らないということが起きる。
- 会社：入る可能性もある。
- 組合：可能性は低い。
- 会社：しかし、そうやってきて概ね17日となっている。
- 組合：それは、平均で17日だ。
- 会社：取らない人も含めてだ。
- 組合：平均で17日なのだから、14日の人もいるし20日の人もいる。
- 会社：申込みを20日しなかった人やもっと少ない人もいる。
- 組合：その逆もある。
- 会社：そう人は20日とか多く入っている。
- 組合：全然違う。14日しか入らない人で、もっともっと申し込んでいる人がいる。
- 会社：どんなに人を貼り付けたとしても、平均が20日になることはない。
- 組合：申し込んだ年休が全て入れればいい話だ。しかし入らない。流す人もいる。
- 会社：意見は聞くが、回答は変わらない。
- 組合：時季変更についても対立である。

## 休日出勤を解消させる気はあるのか！

- 組合：休日出勤の昨年度の実績は何日か。
- 会社：3泊である。
- 組合：今年度は。
- 会社：新幹線が2～3泊、在来線が1～2泊である。
- 組合：会社は、解消に向けて最大限の努力をしていると常に言っている。しかし昨年度と今年度では1泊減るか減らないか程度である。解消の努力の中味とはどのようなものか。
- 会社：採用をしっかりと計画的にやっている。乗務員への養成もしている。研修センターや職場の指導体制も増強している。専任社員にも活躍してもらっている。
- 組合：採用は増やしているのか。
- 会社：平成24年度運輸系統は165名の計画。23年度は185名である。
- 組合：減っているではないか。
- 会社：すぐに乗務員にはならない。
- 組合：それなら、将来的にはまた休日出勤が増えることになるのではないか。

会社：養成をしっかりと行っていくし、減った数がドラステックかとの議論もあるが、減らしたからといって、それが休日勤務につながるわけでもない。

組合：専任社員も増えているのか。

会社：8割が専任社員になっているので、これからも続ける。

組合：将来的には休日出勤はなくなるのか。

会社：将来のことは話できない。

組合：減っていくのではないのか。

会社：解消の努力をしていく。

組合：努力をするのだから減っていくのだろう。

会社：想定していないこともあるかも知れない。

組合：ならば、何ものなければ数は減るのか。

会社：約束はできない。

組合：ずーっと努力をしてきているのだから、数を減らすと約束すればいい。

会社：数については話は出来ない。

組合：何ものなければ、努力をしているのだから減るはずだ。

会社：仮定の話は意味がない。

組合：努力をしてると言っているからだ。

会社：努力はしている。

組合：ならば、結果として数に反映される。

会社：これまで実績を出してきた。これからも努力をしていくが先は分からない。

組合：何もなく何も変わらず、しかし2年後にまた増えたなどとはならないな。

会社：仮定の話はしない。

組合：また5泊になるようなことはないのか。

会社：現時点、その様なことは想定していない。しかし、数字については示せない。

組合：乗務員は増えているのか。

会社：増えている。

組合：列車の本数も増えているのか。

会社：列車の本数は社員数に合わせて設定していない。

組合：列車の本数で社員数を決めればいい。そうすれば休日出勤はなくなるし、年休も入る。

会社：当社は社会的使命のある会社で、乗客の要望などに応えて列車を設定する。

組合：列車本数のMAXの状態に合わせて要員を付ければ良いではないか。そうすれば休日出勤など発生しない。

会社：その様な考えはない。

会社：基準人員はMAXを想定したものではない。

組合：MAXを想定して基準人員を決めたらいい。

会社：もかしたらMAXにすべきときがあれば、それを基準人員とすることがあるかも知れないが、現状ではその様なことはない。

組合：あるかも知れないのか。

会社：乗客や景気の動向で、MAXで走らせなければならぬときは考えなければいけない。ニーズがベースである。

組合：組合としては、年休も入り、休日出勤もなくなることがベストだと考えている。  
組合：休日出勤が一方的に指定される。この日はどうですかと本人の承諾を取ること。  
会社：就業規則で定めている通り、今まで通り取り扱う。法的にも問題はない。  
組合：私の休みである。  
会社：個人の休みではあるが、会社と社員で決めた就業規則で休日勤務というルールに則り対応している。問題はない。  
組合：問題である。私の休みなのだから、就業規則にあって、ルールに則って、何も問題がないからではなくて、最低でもこの日どうですかという打診があっているのではないか。  
会社：適切に対応をしているので、その様な考えはない。  
組合：それこそ社員とのコミュニケーションの欠落ではないか。  
会社：現状で問題はない。  
組合：承諾を得るべきだ。私の休みである。別の日に休みもよこさない。勝手に買い上げだ。問題だ。対立である。

## **ATS－PTなど業務が増えているのだから 時間の見直しをすべき！**

組合：業務に必要な時間は措置していると言うが、時間が足りないことによって確実に基本動作や機器扱いができないなど、作業の遅い人もいる。そういう人に合わせて時間を設定する方がより安全ではないか。  
会社：適正な時間は確保している。十分に安全な作業はできる。  
組合：適正な時間と言うが、何を基準に定めているのか。  
会社：作業にかかる時間を見て、勘案しながら決めている。  
組合：誰かの作業を見て決めているのか。  
会社：かかる時間を考え積み上げて決めている。  
組合：平均的な時間なのか。  
会社：平均ではなく適正な時間だ。  
組合：実際に、時間の中でできない人がいる。  
会社：通常の方が決められた通りにやれば、その時間を上回ることはない。  
組合：通常の方とはどういう方か。  
会社：人によって長短はあるが、会社が適正に考え、できると判断している。  
組合：ATS－PTなど、取り扱いが増えている。  
会社：個々の話はしない。作業が増えていることもあるが時間内に収まる。  
組合：やることが増えていても時間内に収まるのか。  
会社：そうである。  
組合：無理が生じる。  
会社：それはない。  
組合：人それぞれであり、無理が出てくる。  
会社：適正である。この場ではこれ以上言えない。

組合：実際に、大変だという意見が出てきている。そう思っている人がいるのだ。  
会社：大変だと思っている人がいるかも知れないが、十分な時間を確保している。  
組合：十分な時間か。  
会社：十分は語弊があるかも知れないが、社員は余裕を持ちたいのかも知れないが、それを含めて適正であると考えている。  
組合：できずに急いで怪我をするときもある。  
会社：可能性の話や個々の議論はできない。  
組合：対立である。

## **出先地での長時間の労働外時間は見直せ！**

組合：新幹線の車掌行路で、出先地で労働外時間が4時間もある行路のどこが合理的なのか。  
会社：個々のことを言われても困るが、イタズラに時間を長くしようというものではない。全てが解消できるわけではないが、個々に解消できるところは解消しようと考えた上で行路はできあがっている。  
組合：毎年の議論になっている。  
会社：毎年会社も、交番作成上解消できるものは解消してきている。  
組合：出先における長い労働外時間は解消されていない。  
会社：それだけの話ではない。  
組合：そのことについて話をしている。長時間のものが一向になくならないから、短くしても良いのではないかとやっている。  
会社：列車のダイヤの組み合わせの中で、そのようなこともある。  
組合：組み合わせを変えれば良いだけだ。  
会社：その様な簡単なものではない。回答の通りである。要望については、ダイヤ改正時に極力解消できるものは解消するように努力をして行路作成をしている。  
組合：早急に解消するよう主張する。

## **労働時間としないのなら早く起こすな！**

組合：品川や静岡の行路では早くに起こされているが、その時間を労働時間としないのなら、早く起こす必要はない。  
会社：早いのなら、自分で適正の時間にやってもらえば良い。  
組合：否応なしに早くに起こされてしまうではないか。  
会社：そこから準備しなさいというものではない。自分で間に合うようにやれば良い。  
組合：間に合うようには行くが、早くに起こされるということだ。そうしないというのなら分かるが。  
会社：そのまま、また寝ても良い。  
組合：ならば、起こさなければ良い。  
会社：会社として必要な考えで行っている。

組合：そこで目が覚めてしまう。また寝たらそれこそ遅れてしまうではないか。  
会社：会社として必要なことをして、必要な部分を労働時間としている。  
組合：必要な時間を労働時間とするのなら、起きる時間も余計な時間に設定しなければ良い。  
会社：現状で適切だと判断し問題はないと考える。  
組合：早く起こすのであれば、会社として必要と言っているのだから労働時間とするべきだ。そうでないのなら、他のところと合わせて20分前に起こすこと。  
会社：回答の通りである。  
組合：対立である。

## **一行路の拘束は、在宅休養時間の確保のため 24時間以内とせよ！**

組合：長く拘束される行路がある。在宅休養時間が確保されていない。  
会社：食事や休養などを考え、24時間の枠というのは適切ではない。  
組合：逆に、長い行路でも食事や休養が十分に取れないものがある。  
会社：個々に見ればそうかも知れないが、必要は範囲で考えている。  
組合：現行から変えないのか。  
会社：社員の負担が大きいという主張についてはダイヤ改正の中で考える。24時間という枠を変える考えはない。  
組合：対立である。

## **予備月の勤務発表も10日に行え！**

組合：昨年会社は、組合の主張の趣旨も分かると言っていたが、昨年から何か進展はなかったのか。  
会社：貴側が主張する社員の生活設計などの気持ちは分かるが、予備勤務は臨時列車や突発休なども考えて5日前の発表としている。  
組合：臨時列車などあらかじめ分かっているのではないか。  
会社：分かるものもあるが、月ごとに変わるものや臨時列車や試運転列車などが発生することもあるので、そのような組み合わせを考えた場合、勤務を早くに発表すると逆に変更などで社員の生活設計に支障をきたすこともあるので、5日前の発表が限界である。  
組合：乗務員にも生活設計がある。休日予定の発表は交番月と同じく10日とすること。  
会社：気持ちは理解するが、現行のものを変える考えはない。  
組合：対立である。

## 予備月の勤務も勤務作成基準に則り策定すること！

組合：配慮はするのか。

会社：配慮はしている。

組合：配慮がなければ、とんでもない勤務を付けることも可能ということか。

会社：その通りである。

組合：予備なら何でも良いということか。

会社：乗務割交番作成は乗務員の交番作成上のもので、予備勤務はそれには則らない。だからやりたい放題なのだが、しかし、必要な配慮をするということを約束している。

組合：則らないこともあるということか。

会社：在宅休養時間に収まらないこともある。

組合：そういうことは、体調管理や安全上も問題がある。きちっと交番と同じように在宅休養時間を確保するべきだ。

会社：配慮はしている。

組合：実際に、とんでもない勤務を付けている。

会社：配慮はしている。

組合：現実的に安全や体調管理に問題がある勤務が作られている。配慮ではなく、確実に在宅休養時間を確保すること。

## 書類作成に要した時間をきちんと超勤にすること！

組合：作成に要した時間は全て超勤となっているか。

会社：必要な時間を、業務指示ということで、会社として適切に判断してその時間が労働時間性のあるものなら労働時間としている。他のこともそうである。業務に必要な労働時間である。

組合：会社が指示をしたものは労働時間ということで良いか。

会社：途中で休憩を取るときは、その休憩時間は入らない。

組合：書き始めてから書き終わるまでは労働時間か。

会社：基本的にそうである。

組合：あらかじめ会社が時間を定めて、しかし、それ以上時間がかかったときに、定めた時間しか出さないということはないな。

会社：基本的に、書き始めてから終わるまでは労働時間である。

## 疲れた状態での訓練は実にならない！

組合：長時間拘束されて、2時間も待たされて訓練をすとか、長時間の行路の前に訓練があり、2時間も待たされてから乗務というケースが多くある。安全上も問題がある。

会社：イタズラに待ち時間を長くしようとは考えていない。訓練を実施する側の事情もあり、そういう場合もある。

組合：訓練は集中力を持って受けた方が良い。しかし、明けで寝不足でしかも2時間も待たされて、実にならない状態で訓練を受けることが多い。

会社：全ての配慮はできないかも知れないが、一定の配慮をして訓練の指定をしている。

組合：本社はそう思っているのかも知れないが、実際、大変な体調の状態で行っている。

会社：配慮はしても全てを1時間に収めるとするのは無理である。

組合：何のために訓練をしているのか分からない。実になっていない。

会社：一定の配慮はしている。

組合：会社は訓練が大事だし配慮をしていると言うが、実際訓練をしている側からすればそう思えない。配慮をしているというのなら、それをもっと緻密にやれば良い。

会社：配慮にも限界がある。適正だと考える。

組合：もっと緻密に配慮するよう主張する。

## **車掌の準備時間は実態に則していない！**

組合：月初めは掲示がたくさん出る。そうでないときも車掌の準備は時間ぎりぎりである。掲示が多いと確実に時間を超える。

会社：適正な時間を確保している。

組合：掲示が多いと時間内に書ききれない。

会社：掲示が多くても、それを含めて十分な時間を確保している。

組合：時間内に書ききれと言うことか。

会社：そうだ。

組合：無理だ。実際に計ってみたらどうか。全く間違った認識である。

会社：そうとは考えていない。

組合：間違いである。事実不足している。不当である。実測して適切な時間を付けること。

## **車両所の移動時間、又、更衣時間を労働時間とすること！**

組合：業務箇所と休憩箇所が離れている車両所で、移動する時間が休憩時間を食われて十分な休養ができない。移動の時間を労働時間とすること。また、更衣に関する時間も労働時間とすること。昨年の交渉時には慎重に検討するとしているが、どの様に検討したのか。

会社：検討は更衣時間である。判例も出ているので慎重に検討は行っている。移動のことに限っては、休憩時間は業務ではなく労務の時間でない。その時間から休憩時間になることは何ら問題ない。更衣時間については、判例については

理解するが、引き続き今後の動向を注視して対応していく。

組合：移動するときから休憩時間に入ることは問題がないということか。

会社：休憩時間は労働時間ではない。会社がどうこう指示するものではない。

組合：休憩をしっかりと取るとは、仕事をするためにも大切であり、労働時間を5分付けるなどの余裕をとった作業ダイヤにはできないのか。

会社：休憩時間は適切に配慮している。問題はない。

組合：現場の実感として切実な問題である。

会社：意見は聞くが、回答の通りである。

組合：更衣時間について、検討の内容はどういうものか。

会社：判例の内容は理解するが、すべからくというものではない。今後の動向を見ながら慎重に検討する。今すぐ労働時間にするとはいっていない。

組合：世間において、他の会社でも取り入れているところがある。

会社：承知している。

組合：鉄道関係でもJR東日本では取り入れている。

会社：個別の会社のことには答えないが、世間の動向を注視しながら慎重に判断する。

組合：取り入れている会社が増えてきているのではないか。JR東日本だってそうだ。

会社：個別の会社は…

組合：事実としてそうではないか。

会社：会社としては回答の通りである。

組合：慎重に検討すると言っているのではないか。世の中の動向云々と言うから、増えていると言っている。検討をし、早急に取り入れるとすれば良い話だ。

会社：会社としては回答の通りであり、今すぐに労働時間にするとはいっていない。

組合：するかもしれないのか。

会社：今すぐとは考えていない。

組合：する方向の検討は。

会社：未来のことは言わない。現時点は回答の通りである。

組合：移動の時間も、更衣の時間も労働時間とするように改善すること。

会社：意見は聞くが回答の通りである。

組合：対立である。

以 上