

## 2011年度協約・協定改訂第5回団体交渉 昇給額の逡減は働く意欲を失くす元凶だ！ 忌引は喪を知った時点で勤務解放せよ！ 社員の労苦に応え手当を新設・増額せよ！

9月7日、本部は2011年度協約・協定改訂第5回団体交渉を行いました。今回は、勤務と賃金関係の労働条件58項目の要求について議論を行いました。議論終了後、本部が申し入れをしていた議事録確認の締結について、会社から提案がありました。

次回第6回団交は、9月12日です。

## 駅の勉強会・訓練会は日勤又は明けに指定せよ！

組合：駅の勉強会や訓練会は、交番発表時に勤務指定し日勤又は明けで出席ができるようにすること。

会社：合理的な運用で、出面の職場においてはそれが休日出勤となることもある。

組合：日勤に指定をして勉強会や訓練会に参加させることは考えていないのか。

会社：要員の操配等様々な条件があるため、休日に出勤することになる。

組合：業務として必要なものであるならば、日勤で出席させるようにすること。

## 他駅勉強会・訓練会は移動時間も労働時間とすること！

組合：訓練会が他の駅で開催される場合、一度自駅に行き、準備をしてから他の駅に行くことになる。その移動時間を労働時間とすること。

会社：労働性のない時間は労働時間としてカウントしない。必要な時間は付けている。

組合：準備をしてから他の駅に行くのだから、必要な時間である。

会社：労働時間としてはカウントしない。

組合：認識が会社と異なる。準備に要する移動は労働時間とすること。

## 遺失物業務の多い駅に適正要員の配置を！

- 組合：本来業務に支障をきたす遺失物業務が発生している。駅における適正要員について会社はどう考えているのか。
- 会社：駅の要員は、遺失物業務も含めて総合的に勘案して配置している。
- 組合：本来業務を支障することがある。
- 会社：波動的に発生したものについては超過勤務としている。
- 組合：波動的な発生が予想される場合は、波動要員を付けること。
- 会社：構造的に問題があれば、要員を配置することになる。全ての駅に配置する考えはない。きめ細かく配慮をしている。
- 組合：終着駅では特に多くの遺失物がある。担当者は他の業務もあり大きな負担となる。
- 会社：遺失物取り扱いは特別な業務ではなく、本来業務の一環である。
- 組合：しかし実際に支障が生じている。さらに緻密に配慮をして要員を配置すること。

## イベント時には改札にも応援を！

- 組合：駅周辺でイベントがある時には、多客に対応できる要員を配置すること。
- 会社：イベント開催時には、想定される客数に応じて要員を配置している。
- 組合：要員の配置は案内と警備であり、改札業務が大変な状況にある。改札業務にも応援を出すこと。
- 会社：必要な要員はきめ細かく配置していく。
- 組合：現状では不足であり、もっときめ細かな配慮をして必要な要員を配置すること。

## 駅での泊勤務は2人体制にすること！

- 組合：駅で1人の泊勤務は危険である。2人とすること。
- 会社：駅の業務量を勘案して要員を配置している。セキュリティについては、警備会社との契約や防犯カメラの設置等に取り組んでいる。
- 組合：何かあった場合に、どうなるのか心配である。
- 会社：非常ボタンの整備等を進めている。
- 組合：暴力行為があった場合の対応はどのようにするのか。
- 会社：全て一律にはいかないが、代理の方が勤務できるような体制を取っている。また、外部の人が入れないように駅のリニューアルを進めている。
- 組合：突然に病気になった時や忌引が発生した場合はどうするのか。
- 会社：管理者に連絡し対応する。通常と同様、代替の駅員が来るまで勤務することになる。
- 組合：代替は、管理者が代務することもあるのか。
- 会社：管理者が代務することもある。

組合：リニューアルの進み具合はどうか。

会社：資料がないので詳細は分からないが、非常ブザーの設置等を進めている。

組合：せめて、全てのリニューアルが終わるまでは、最低2人を配置すること。

## **預かり金・計数釣り銭機に領収書発行機能の設置を！**

組合：預かり金・計数釣り銭機に領収書発行機能を付けること。会社は必要頻度からその考えはないと主張するが、担当者の負担を考慮することが重要である。手書き領収書は1分程時間が必要なため、清算に並ぶお客様も多く、苦情もありサービスの低下である。

会社：領収書の発行はそれほど多いものではない。発行したから直ぐに渡せるものではなく、必要事項を確認しなければならない作業がある。そういうことを勘案すれば機能を付けても劇的に時間が減少するものではない。現行の方法と比べ、業務の効率化がそれほど進むわけではない。

組合：かなり早くなる。

会社：領収書の発行は、準備をしていれば素早くできるものである。改善をしている駅もある。その範疇で対応をされたい。

組合：サービスや間違い防止の観点からも、ハード面でバックアップをすることにより、より確実に作業ができる。領収書発行機能を設置すること。

## **クレジットの控えは赤印字とすること！**

組合：クレジットの控えは、間違い防止のために赤印字とすること。赤字にすれば現行よりも間違いが防止できる。

会社：今でも、しっかりとタイトルが分かれているので、通常取り扱いで問題はない。意見は聞いておく。

組合：早急に改善をすること。

## **忌引休暇は直ちに勤務を解放すること！**

組合：忌引休暇は、喪を知って申し出た時に直ちに勤務を解放すること。

会社：事業の正常な運営を妨げない限りにおいてできるだけ配慮をする。協約の通り、代替要員が確保できてからとなる。

組合：喪を知って申し出たにもかかわらず、会社の都合で実際に帰されたのが翌日になったことが東京の車両所であった。にもかかわらず、忌引の起算日が喪を知った日とされた。これは大きな矛盾である。

会社：忌引休暇は喪を知った日からである。会社は、代替を手配した上で対応をしている。

組合：会社が配慮すると言うのなら、管理者も含めて配慮して、本人を直ちに帰す

ことが人の気持ちというものではないか。

会社：その人が帰った後、正常な運営ができる体制を作った上で休むことは構わない。

組合：実際に、東京車両所では代替者がくる前に本人は帰っている。

会社：人の手配がついて、この時間ならば大丈夫という見通しがついたからである。ケースバイケースである。正常な運営を妨げない時に帰すことになる。業務により違う。乗務員は代替の人が来なければいけないが、作業を少しずらしても業務ができる場合には、できるだけ早く帰ることができる場合もある。

組合：どうであれ、喪を知った時点で帰すべきだ。

会社：要員を手配し、配慮して帰すことにしている。個別のことは話さない。

組合：喪を知った時点で配慮して直ちに帰せる状態だ。そもそも代替要員がいなかったと言うが、本当にいなかったのか。

会社：ここで議論することではない。

組合：あれだけ大きな車両所にいないとは考えられない。

会社：それは業務の性質上において、会社として検討して対応をした。

組合：震災の時、東京の車両所では欠員で一晩業務を回すことができた。会社の都合と言うが、忌引でもできないことではない。

会社：震災の時の状況は分からないが、基本的には通常の業務が普通にできるようにすることである。震災等特殊な異常時は、作業は超勤等で協力をしてもらうが、それと一緒にされても違う事柄である。

組合：喪を知ったということは、本人にとっては大変な話である。その事情を話して、1人足りなくなるが頼むよと言えば他の作業も納得することである。

会社：通常の業務ができるように手配が出来て、できるだけ早く帰すことになる。

組合：震災とは違う扱いということか。

会社：震災という特殊な事例とは並べて考えられない。

組合：それは組合との認識が異なる。喪を知り、申し出た時に直ちに帰すことを主張する。他の一般の会社は、危篤を知れば直ぐに帰す。忌引ならばなおさら直ぐに帰す。それが常識だ。

会社：業務の性質が一般の会社と違う。

組合：そのようなことはない。組合の主張を基本協約に明文化すること。

会社：意見は聞くが、これまでの回答に変わりはない。

組合：対立を確認する。

## **忌引休暇は特休・公休を除いた7日間とすること！**

組合：北海道等からの広域異動で、北海道等に親がいて、その親の不幸が多くある。現在忌引は、親が7日間、祖父母が3日間である。それだけでは近場でも対応が難しいのに、北海道等では対応がもっと難しい。であるから、特休や公休を除いた7日間、または3日間を忌引休暇とすること。

会社：世間と遜色なく忌引休暇を設定している。現行通りとする。

組合：叔父や叔母は対象になっていない。世間と比較して全く恥ずかしい制度だ。

会社：協約に示している通りである。

組合：世間の会社に比べ何が優れているのか。

会社：遜色のない内容である。これで良い。十分な内容である。

組合：叔父や叔母の葬儀に出席できない。JR東海社員は親族や世間の笑い者だ。ふざげた世間の常識を無視した制度だ。忌引休暇を付与すること。

改めて言うが、分散付与についても同じ考えか。年休を忌引後に付けることはできないのか。

会社：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している。

組合：必要な配慮等とは曖昧である。北海道等遠隔地は大変である。優先して年休を付ける配慮をすること。

## **懲罰的な遠距離転勤は止めること！**

組合：事故等を起こしたことを理由とした遠距離転勤は一切やっていないか。

会社：やっていない。事故を理由とした遠距離転勤はしていない。

組合：会社はやっていないと言うが、事故を起こした方を遠距離転勤した事実はある。直接の理由ではないと会社は主張するかもしれないが、組合としては同じことだと考える。会社の主張は矛盾している。

会社：転勤は業務上の必要性、本人の適正、希望等を勘案して実施している。懲罰的な転勤は行っていない。

組合：認識が違う。会社は懲罰的な転勤をしている。その様な転勤はしないこと。

会社：これまでも同じであり、これからも同じである。

組合：対立を確認する。

## **本人の承諾しない転勤は止めること！**

組合：引越しの伴う転勤は、極めて生活に影響を与える。本人が承諾しない転勤は止めること。強要は、本人の生活を破綻させることになる。本人の承諾を前提とすること。

会社：転勤は、本人の適正・能力に基づいて本人の希望も勘案しながら総合的に判断して決定していく。

組合：嫌がる者を転勤させるべきではない。

会社：本人の希望にもよる。

組合：希望によらない転勤は、本人の生活を破綻させる状況になり大変なことになる。

会社：仮定の話をしていても困る。

組合：そうなった場合は、どうするのか。

会社：ここでは議論できない。

組合：本人の希望を前提に、引越しや単身赴任の伴う転勤とすること。

## 生理休暇は全日有給休暇に！

組合：生理休暇は何故2日と決めているのか。

会社：申請する日数は全てが有給ではない。会社の判断で決めている。そもそも法律では定められていないことだ。しかし会社は、有給として2日としている。これ以上必要などない。

組合：それは女性の大変さを認知していない。全て有給とすること。

会社：これまで通りで変える考えはない。

組合：対立を確認する。

## 短時間行路を作成し乗務員にも育児短縮休暇を！

組合：育児短縮休暇は、取得できる職場もできない職場もある。取得するには、転勤や配置転換となる。復帰するには本人の努力も必要となる。

ところで、特に乗務員の場合は短時間行路等を作って対応する考えはないのか。

会社：乗務員の行路の作成は、他の人にもしわ寄せとなること等から困難である。駅の経験があるので、キャリアを活かして駅で働くのが適切である。かなりの数が増えてきた場合には、検討には値する。

組合：対象者が増えてきた場合には専用行路を検討をするのか。

会社：それが全ての条件ではない。現段階では考えていない。

組合：JR東日本では専用の車掌行路があることは知っているのか。

会社：知っている。

組合：専用行路ができない理由は何か。

会社：当社は新幹線がある。早朝と夜に列車の数が集中する。深夜時間の就業制限もあるため、短時間勤務を導入することは簡単にできるものではない。

組合：会社は、他の社員にしわ寄せとなると主張するが、それは別の話だ。法律の趣旨を考えれば、他の社員は十分理解できる。会社として、理解を求める働きかけをすべきである。

会社：深夜時間帯での折り返しの発生等もあり、乗務員への充当は現時点では困難である。

組合：子供を働きながら育てるという環境をしっかりと作っていくために、乗務員にも短時間勤務を充当を追求すること。

## 現場検証は日勤とし現地への往復時間は労働時間に！

組合：業務上発生した事柄で、現場検証に行く場合は往復1日を要してしまう場合がある。たった、1時間ほどの現場検証であるにも関わらず、1日もかかってしまう。そういうような勤務は日勤として指定すること。

会社：移動時間は労働時間として必要性があるものは労働時間としている。この間個

別に適切に判断してきた。

組合：現場に行かなければ現場検証ができない。行くまでの時間の問題だ。

会社：現場に行ってから現場検証が終わるまでは、労働時間としている。何ら問題はない。

組合：現地に行かないと現場検証はできない。

会社：労働性のあるものについては労働時間を付けている。

組合：その様なことではなく、現場に行かないと現場検証ができないのだからと言っている。

会社：そこに行って現場検証をすることになる。現場検証でも職場でやる場合もある。

組合：現場検証は現地に行かないとできない。現場に行くまでの時間もしっかりとカウントして労働時間として付けること。

会社：考えを変えることはない。

組合：対立を確認する。

## **休日予定は年間単位で明らかにすること！**

組合：ワークライフバランスの充実に向けて、休日は年間単位で明らかにすること。社会では、年間で休日を発表している会社もある。

会社：列車の運行等によって変わってくるため現段階では困難である。

組合：車両所の交番検査は、年間の作業量が決定されている。次のダイヤ改正までに勤務を出すことは全く不可能なのか。

会社：年間を通して出すのは難しい。

組合：前びろに発表をすること。

## **連続休暇は1年に2回取得できるようにすること！**

組合：連続休暇を1年に2回取得できるようにすること。要員に余裕のある時にはできる。年休消化の促進にもなる。

会社：年休は概ね1人あたり17日が取得されている。年休の数も十分である。連続休暇は現行のままでよい。

組合：会社として負担にはならない。

会社：現行で問題はない。余裕のある時は普通に年休を取ってもらいたい。

組合：連続休暇が確定すれば、間違いなく年休が入るので予定も組める。会社は勝手に取れというが、それでは予定が立たない。飛び飛びに入ってしまう。だから申し入れをしている。

会社：業務の都合上で変わることはある。

組合：余裕のある時なんだから、その時にまとめて取れば、何も会社には負担とならないのではないか。

会社：余裕のある時には、連続休暇によらず年休を申し込めばよい。

組合：それでは確実なものではない。前もって連続休暇とすれば、飛び飛びとなるこ

とはない。旅行も確実にできる。

会社：要員操配を勘案しても変える必要はない。これが今のところベストである。

組合：連続休暇を1年に2回取得できるような体制を作ること。

## **病気や怪我で休む場合は無制限で保存休暇の使用を！**

組合：病気や怪我で休む時に、年休が10日以下になれば保存休暇を使用できる。しかし、そうでもあるにもかかわらず年休を流す人がいる。保存休暇を有効活用できないのか。

会社：年休ではないので、年休の消化は変わらない。

組合：保存休暇をそれとして使えば、年休もそれとして使えるのだから用途は幅広くなる。保存休暇という貯金の枠とその使用範囲の拡大で有意義なものとして使える。しかし、今はそうではない。

会社：当然そうである。

組合：現状では残数が10日より多ければ、病気や怪我でも年休となる。

会社：使途については、順次拡大をしている。保存休暇は現状の範囲で十分である。

組合：年休が少なくなり、他に年休が使えなくなると本人の負担が増える。

会社：個人の都合であれば、私傷病休暇や年休を使用することになる。保存休暇は、選択枝を多く整えてある制度である。

組合：さらに使用の範囲の拡大を含めた制度自体を変えろとの主張である。全く拡大することはないのか。

会社：未来永劫ということではないが、現時点では変えるつもりはない。

組合：忌引で連続して休む場合も同じ考えか。

会社：同じである。

組合：保存休暇は、年休の残数に関係なく取得できるようにし、忌引で連続して休む必要がある場合にも使用できるようにすること。

## **半休の残は保存休暇とすること！**

組合：半休も残せるような取り扱いとすること。

会社：半休は0.5残っていれば、期限に使ってもらいたい。会社は、全1日で保存休暇にすることとしていて、妥当である。

組合：入れなければ0.5日損をすることになる。

会社：保存は全1日である。

組合：日勤勤務から、変形職場に転勤した場合はどうするのか。残った半休を取りたくても取れない。

会社：勤務が取れないように張り付いてしまえば、申し出ても取れないことになる。転勤を見越してということは難しいことである。

組合：半休といえども有給休暇である。社員にとっては大きなことであるので保存休暇として残すべきだ。

会社：意見は聞くが、回答は示した通りである。

組合：変形勤務の点数制と同じように、労働時間の計算に準じた有給休暇の半休も残すこと。

## **年給の単年度処理は止めること！**

組合：病欠の出勤率により、年休日数が減らされている。そのときの年休の単年度処理は止めること。

会社：法律的にも会社として恩恵的に付与をしているものである。次年度になって正規の数を使えばよい。現時点での取り扱いを変える考えはない。

組合：恩恵的に認めていると言うがどういうことか。

会社：法定でも問題のないことである。

組合：労使で議論して決めたことではないか。恩恵ではないだろう。

会社：恩恵というか、法定で定められていることである。

組合：会社が恩恵的に認めたことではないということ確認する。変えるつもりはないのか。

会社：現時点ではない。

組合：対立を確認する。

## **昇給額の逡減を止めること！**

組合：今年3,200円となった人が出た。

会社：人によってである。

組合：その数はどの位か。

会社：資料がない。示すことはできない。

組合：満額は標準乗数が4で4,800円である。その満額の4,800円にあたらぬ人はどれくらいいるのか。

会社：資料がない。分からない。

組合：社員の半分位はいるはずだ。

会社：会社としては、昇格できないような形は作っていない。

組合：何を言うか、それは試験があつての話だ。

会社：毎年、次のステップに進めるように、十分な数を措置している。

組合：全員が昇格するわけではないだろう。

会社：それは当然そうである。ただ、今年は4,000人に近い数を示している。十分な数を示している。

組合：このまま行けば、来年は2,400円となる人が出てくる。

会社：昇格しなければそうなる。

組合：試験なのだから、必ず受かる保障はない。落ちてしまえば2,400円である。

会社：そうだ。

組合：一方では4,800円、他方では2,400円ということが事実起こる。これでは、やる

気を失くしてしまう。会社のために頑張ろうという気持ちが全く湧かない冷たい制度である。

会社：冷たいとは思っていない。全く定期昇給しないものではない。

むしろ減るというものではなくて、定期昇給は一斉にあり、昇格ができないというものではない。毎年十分な数を措置している。

組合：全員が合格するものではない。

会社：努力し、次を目指してもらおう。昇給は減るが、奮起をして努力してもらいたい。モチベーションを上げる仕組みとなっているし、理にかなっている。

組合：モチベーションを上げて、試験だから落ちる人がいる。

会社：最終的には試験だから、絶対に全員が受かるというものではない。

組合：このまま行くと100円×4で、昇給が400円となる人が必ず出てくる。

会社：そういうことになる。しかしB年限になれば昇格する。

組合：B年限のない人もいる。

会社：等級によりそういう人もいる。

組合：このような制度で本当にやる気が出るものか。

会社：努力をして上の等級を目指してもらおう。

組合：試験なのだから努力をしても絶対に受かるとは限らない。

会社：経験を存分に発揮してもらいたい。

組合：管理者になりたくない人もいる。L等級を受験したくない人もいる。

会社：上位の等級を目指してもらいたい。

組合：今のポジションで良いという人も報われる制度にすべきだ。

会社：意欲のある方は、管理者のポジションに就いてもらいたい。

組合：意欲のある人は管理者のポジションに就けば良いが、しかし、今のポジションで良いという人の意にはそぐわない。

会社：上位の等級を目指してもらいたい。

組合：現在のポジションで頑張りたいという人を、会社はしっかりと見るべきだ。全員が管理者となるわけではない。

会社：賃金が減っていくものではない。

組合：昇給が減っていく。

会社：等級の経過年数に合わせて一定程度の額を見ている。その上で、上の等級を目指してもらいたい。

組合：上の等級になって仕事をするということだけではなく、現在のところでも頑張っている。なのに昇給額が減るとするのは矛盾している。改善すべきである。

会社：会社の主張に変わりはない。

組合：現場で頑張っている人が報われない制度である。対立を確認する。

## **配偶者の扶養手当を10,000円とすること！**

組合：共稼ぎをしている社員の割合はどの程度か。

会社：今、示すことはできない。

組合：配偶者への扶養手当を削減したことで、総体的に会社が得をしている。  
会社：配偶者への扶養手当が多いと、社会に出ない方が良いという方が出る可能性もある。社会への男女共同参画の意義に照らし検証した上で決定した。また、扶養者がいなければもらうことができないし、どういうところに配分をするのが良いかを検討し今の枠組みがある。当社の賃金水準も高い。  
組合：女性に不公平感があると言うが、女性を社会に出した方が良いのか。  
会社：男女共同参画ということに照らすとそうだと貴側も理解していると思うが。  
組合：女性が男性を扶養するケースもある。  
会社：女性が配偶者の扶養手当もらう機会は少ない。  
組合：会社の主張からすると、将来そういう機会が拡大してくる。  
会社：…  
組合：子供に対する手当を厚くした。しかし、子供は将来扶養から外れるため、結局扶養手当は減っていく。  
会社：全員がすべからず満足する手当を配分することは難しい。人によっては以前よりも多くもらえるケースもある。  
組合：扶養手当が世間水準より高いとは言えない。  
会社：弊社の賃金水準は高いと認識している。  
組合：配偶者の扶養手当は平均が18,000円である。世間水準より低い。配偶者への扶養手当は1万円とすべきである。

## **超過勤務手当150/100、夜勤手当50/100、 祝日手当50/100、休日出勤200/100、 準夜勤手当を500円とすること！**

組合：D単価は20年4月に変わったが、その他の割増賃金は17年4月から変わっていない。  
会社：基本の賃金水準が高いレベルにある。20年4月にD単価も上がっている。変更する考えはない。  
組合：会社も社員が頑張っていることは認めている。  
会社：もちろんその様に考えている。  
組合：割増賃金は働いたことに対する手当である。  
会社：時間外やケースによって付く。  
組合：この6年間、多くの割増賃金は変わっていない。また、会社は休日出勤を解消する方向としているが、8年間も解消されていない。解消するまで割増賃金を上乘せして、とりあえず休日出勤がなくなるまでは頑張ってくれという気持ちはないのか。  
会社：賃金水準の高いところで措置をしている。現状で十分である。  
組合：頑張っている社員の労苦に応えるために上乘せすること。

## 社員の労苦に応え特殊勤務手当を改訂すること！

- 組合：特殊勤務手当は6年間変わっていない。しかし仕事量は確実に増えている。
- 会社：マニュアル化して簡素化した面もある。全般を見たところで、手当を上げなければならぬとは考えていない。このままで十分である。
- 組合：簡素化され楽になったとは考えていない。
- 会社：今までより手間暇がかからなくなった、スムーズになったという部分がすべからくある。
- 組合：マニュアル化で全てがスムーズになったとは言えない。マニュアル化によりチェックシートが増えた。そのため作業時間が延びる、煩雑になることが多い。
- 会社：延びた所には超過勤務手当を付けている。
- 組合：作業内容が濃くなっている。そこを手当で反映し、社員のやる気に応えるということがあって良い。
- 会社：世の中の流れで濃化することもある。当社の状況は、世間一般と比べて非常に労苦が増大した状況ではない。
- 組合：駅業務はシステム化され、駅員の能力、スキルがかなり高くなっている。6年前に比べて格段に上がっている。
- 会社：そういうことも含め十分承知している。社員には頑張ってもらっていると認識している。しかし、手当を増額することとは別議論である。現業機関は適切な要員で回っている。作業のレベルが一定程度上がっていることは理解するが、それをもって現段階で手当を上げることは考えていない。
- 組合：手当を上げて社員の気持ちに応えるべきだ。
- 会社：すべからく手当は付けている。変える状況にない。
- 組合：労苦に応えるということは、実であり、それはお金である。
- 会社：作業が増えたということでない。覚えなければいけない苦しみも労苦と言うが、力仕事が減ったことやR R等の導入により手計算が減った等、仕事が軽減されたところもある。
- 組合：新しい機械の導入により、システムの維持管理もある。
- 会社：作業がスムーズになったという効果もある。そういうものを全て見た場合、特殊勤務手当を現段階上げる必要はない。
- 組合：スムーズになった分要員の減がある。そこを見るべきである。また、業務が輻輳化した。会社との認識が違う。交番検査は、土曜、日曜、祝日も勤務となり苦勞をしている。だから検修手当の引き上げを要求している。会社はその苦勞を見るべきだ。
- 会社：改善しなければならない状況ではない。
- 組合：社員の奮闘に応え、実を出すこと。
- 会社：奮闘は見ているが、手当は変えない。
- 組合：対立である。

## 助勤手当を1,000円を付けること！

組合：慣れない土地、慣れない職場で働くことになり、普段よりも苦勞することになる。助勤手当を1,000円付けること。

会社：回答した通りである。

組合：通常とは違う業務である。

会社：通勤がいつもより多くかかった場合は超勤扱いとなっている。一定の措置はしている。

組合：対立である。

## 猛暑手当暦日1,000円を付けること！

組合：庫の中は40度以上にもなる。会社が支給するネッククーラーでは全然対応しきれない。社員自らが対策を取って作業をしている。その様な社員の労苦に応えるためにも30度以上となる職場には猛暑手当を暦日1,000円付けること。

会社：特殊勤務手当それ自体が作業の特殊性と労苦を加味して付けている。猛暑下での作業も考慮されている。手当を付ける必要はない。現状で十分である。

組合：暑さを見越した手当を付けているということか。

会社：その様な環境下で働くことも加味している。

組合：環境の改善は考えないのか。

会社：社員の労働環境や健康管理については、一切変えないということではない。

組合：検修作業は40度を超えるところで働いている。大変な作業である。猛暑手当を新設すべきである。

## 皆勤手当5,000円を付けること！

組合：病気や怪我もなく皆勤した場合、皆勤手当を付けること。

会社：毎日働いてもらうことを前提に基本給を払っている。高い賃金水準である。出勤を毎日することは大切なことであるが、それをもって新たな手当を付けることは考えていない。

組合：乗務員職場では突発休がかなりある。突発休もせずに皆勤することは、社員が努力しているからである。

会社：会社は出勤していただくことをすべからく考えて賃金を設定している。皆勤したからといって手当を付けることは考えていない。

組合：社員の努力に応えること。

## 繁忙期手当を暦日500円付けること！

組合：繁忙期手当を暦日500円付けること。

会社：通年を通して賃金を設定している。繁忙期だからといって手当を付けることは考えていない。

組合：会社は繁忙期に安全安定輸送の期間を設定している。その期間は特に安全第一と指導している。

会社：強化期間はある。

組合：強化期間を全うしたことに対して、ご苦労さんという気持ちはないのか。

会社：年間を通じて賃金は考えている。

組合：繁忙期は仕事が増える。

会社：職種によって違う。そのことをもって手当を付けることは難しい。

組合：繁忙期手当を付けること。

## **ガソリン代は高止まりである！通勤手当を改訂せよ！**

組合：ガソリン代の値上げだけをもって通勤手当を支給しているのではないと会社は回答しているが、実際ガソリン代は高止まり傾向にある。以前もガソリン価格が上がった時に見直してきた。現段階の状況を鑑みて通勤手当を上げること。

会社：現状でカバーできていると考えている。人によって乗っている車種が違う、それは個人の趣味の範囲である。現状の支給で十分カバーできている。従来より認識は変わっていない。

組合：現状でカバーできると考えているのか。

会社：持ち出しが発生したからといって、すべからず支給するものではない。基本的なものであればカバーできている

組合：ガソリン代が高止まりになっている。改訂を求める。

## **社員運用に伴う異動は本人の希望を尊重すること！**

組合：本人の希望に沿わない転勤で、はたして安全な仕事ができるのか。嫌がる職場に行っても負担を強いるだけだ。転勤は本人の希望を尊重し、強要しないこと。

会社：運輸システムに入社した方は、駅、車掌、運転士の三職種を経験することで、広い視野で物事を学ぶ。そういう観点からも好ましいし今後も進めていく。

組合：制度はスムーズに回っていると言えるのか。

会社：会社はその様に考えている。乗務員区所に戻る時は本人の希望も聞いている。駅に5～6年にいたので、駅に残りたいという声もある。会社としては本人の適性や能力を勘案して再異動を昨年度から行っている。制度は定着してきている。

組合：本人の希望を最大限尊重した異動が安全でありベターである。勘案していると言うが、本人の希望が通るようにするべきだ。

組合：本人が嫌がっているのに車掌や運転士にするのは良くない。それが原因で車掌や運転士を続けられなくなる社員もいる。そういうことのないように、本人の希望を尊重して進めるべきだ。

会社：駅、車掌、運転士の三職種を経験することが好ましいという考えは、何ら変わらない。駅異動について、JR採用の方は車掌登用順、運転士登用順で駅異動までは経験してもらいたい。その後の再異動については希望等を勘案しながら進める。

組合：どうしても現職でなくてはだめだという社員については、現職で仕事を続けられるよう判断すべきだ。

会社：ケースバイケースである。

組合：ケースバイケースを大切にすべきだ。

会社：適性検査が不合格の方や、養成を修了しなかった方は現職で指導的役割を果たしてもらいたい。

組合：異動が嫌で退職せざるを得なかった社員がいる。会社は把握しているのか。

会社：議論する内容ではない。駅、車掌、運転士を経験して駅異動することが原則であると考えている。社員へは入社段階から指導を行っている。

組合：異動は本人の希望を尊重して行うことを主張する。

## **駅異動者に特別加算を行うこと！**

組合：運輸系統社員の原則は駅、車掌、運転士を経験することと言うが、駅へ転勤することは全く違う仕事をすることになる。特別加算をすることで社員の苦勞に報いるべきだ。

会社：労苦がないとは思っていないが、特別加算の措置は考えていない。手当としては営業手当等を措置しているので十分である。

組合：駅異動者への特別加算を強く求める。

## **異動期間を3年とし復職時期を明らかにすること！**

組合：駅への異動期間は5年か。

会社：5年と決めたわけではない。

組合：5年も経過すると元職場の仕事内容がすっかり変わってしまう。異動期間を3年に短縮すること。

会社：期間については、駅で指導的、中堅的役割を果たすために、3年では不十分である。しかし、要員需給もあり5年、6年と決まっているわけではない。駅からの異動の時は、5、6年乗務員から離れているので、教育を手厚くしてしっかりとフォローしていきたい。

組合：駅から乗務員へ戻った社員は、復職に際してかなり苦勞している。

会社：それに応じてしっかりとフォローしている。

組合：駅で中堅的な役割ができるようになるのに3年では不十分と言うが、どういうことか。

会社：駅は若手社員とJNR時代からの比較的年齢の高い社員で構成されている。中堅社員が必要なので駅異動を行っている。短期間で乗務員に戻すのではなく、

5年という長いスパンで活躍してもらいたい。

組合：駅で活躍して5年で戻る人もいるが、実際に駅が合わない人もいる。本人が無理だと判断した場合に、本人の希望を聞いて3年で乗務員に戻すことも必要だ。

会社：駅で頑張ってもらった社員を5年で戻すのは惜しいという声もある。しかし駅異動は、毎年乗務員から一定数を駅へ送っているし、また、駅での経験を活かして管理者や指令業務へのキャリアアップにつながっていくとも考えている。

組合：3年程度で目途をつけ、本人が乗務員に戻りたいならば乗務員として活躍してもらおう道も必要だ。

会社：現行の5、6年で戻すことが適切と考える。

組合：認識が異なる。本人の負担を軽減させ、スムーズな復帰ができるようにすること。

会社：元職場に戻ることに絶対ではない。明らかにする時期は現行通りとする。

組合：異動期間は最長3年とすること。また、復職時期についてはあらかじめ明確にすること。現在駅に異動している組合員に、元職場への復帰時期を明らかにすること。

## **国鉄採用者は駅異動対象者から外すこと！**

組合：47～48歳の方が駅へ異動することは、今までと全く違う作業内容となり、体力的、精神的、能力的にも厳しいので対象としないこと。

会社：年齢については一定程度勘案している。

組合：何歳までを対象としているのか。

会社：それは言えない。

組合：国鉄採用者の駅異動は対象から外すこと。

## **駅異動者への乗務員訓練を3ヶ月毎に行うこと！**

組合：駅に異動し、乗務員に復帰した時の訓練の期間はどのくらいなのか。

会社：新幹線で1～2ヶ月、在来線で2～3ヶ月である。在来線はワンマンなどの項目が多くなるので期間も長くなる。進捗状況を見ながらやっている。

組合：5～6年経てば記憶も薄れていく。最低でもノウハウを忘れないスパンで乗務員訓練を行い、乗務員へ復帰する際の負担を軽減するべきだ。

会社：駅に異動しているときは、駅の業務にしっかりと腰を据えてほしい。また、必ずしも乗務員に戻るとは限らないので、駅への異動中に訓練を行うことは考えていない。

組合：乗務員に戻りたい組合員は元の職場に戻すべきであるし、また、乗務員訓練も適宜行うべきだ。

## 駅異動終了後の進路は本人の希望を尊重すること！

- 組合：駅異動終了後に、元の職場に戻らず駅に残っている社員はどのくらいいるのか。  
会社：在来線では、駅社員の高齢化等もあり高い確率で残っている。新幹線に関してはほぼ乗務員へ戻っている。
- 組合：それらは本人の希望によるものか。  
会社：希望は聞いている。駅に5～6年いると駅に残りたいという声もある。しかし社員の希望だけではでなく、乗務員で頑張ってもらいたい方には、本人にそう伝えながら戻ってもらう人もいる。
- 組合：新幹線ではほとんど乗務員に戻っているのか。  
会社：若干名は駅に残っている。
- 組合：駅異動終了後の進路は本人の希望を尊重すること。

## 災害等で通勤不可能な場合は あらかじめ障害休暇と明示すること！

- 組合：震災、災害時に通勤が不可能となった場合は、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：交通機関が事故で始業時刻に遅れた場合は、今までも障害休暇として取り扱ってきた。今回の東日本大震災でも事象を個別に判断し適切に対応した。今後もこのような場合は適切に対応していく。
- 組合：震災後、交通機関が止まり身動きが取れない状況で、職場に出勤できないことを連絡した際に、勤務整理が障害休暇であることが明示されなかった。  
会社：管理者が判断した上で問題なく行っていたはずである。
- 組合：すぐに障害休暇と言えなかったのは、判断に時間がかかっていたからか。  
会社：社員からの一報があった時点で管理者が判断するが、勤務整理は追って適切に行っている。
- 組合：現場の管理者が判断するのか。  
会社：会社が判断する。
- 組合：静岡において、出勤できない社員が在宅予備とされた。  
会社：ケースによってはある。
- 組合：協約に在宅予備という勤務はない。  
会社：間違った取り扱いではなく、会社として判断した結果だ。
- 組合：本来ならば障害休暇ではないのか。  
会社：個別に判断するところだが、その時にどのような取り扱いをしたか把握していない。問題のある取り扱いではなかった。
- 組合：一方では障害休暇、他方では個別の判断というのは問題である。  
会社：障害休暇であっても問題はなかった。出勤できる態勢ならば出勤してもらわなくてはならない。そういう勤務ならば問題ない。

組合：障害休暇は休暇、在宅予備であれば勤務ではないか。

会社：勤務というところに障害休暇は出ている。基本は勤務があって、結果的に障害という休暇があたったということで何ら問題のあることではない。

組合：静岡では、規則にない在宅予備として、出勤時刻と終了時刻に職場に電話をすることが行われていた。決まり事があるのだからそれに従わなくてはならない。

会社：会社としてはそれがだめだということはない。定められた勤務が、どういう形で取り扱われたかどうかであって問題はない。これで不利益を被ったということはない。有給の取り扱いになっている。個別の事象だが今後もあるかもしれない。

組合：特別なケースであり問題はないと言うのならば、労働組合と協議があつてしかるべきである。労働条件に関することだ。

会社：会社として基本協約から逸脱した取り扱いはしていない。

組合：基本協約に明文化されていないことが行われた。これは組合に対して説明があつてしかるべきだ。

会社：会社の判断で、そういう取り扱いができるということだ。

組合：イレギュラーなケースだ。特例な扱い、協約に載っていないという時は労働組合に説明すべきだ。

会社：会社として、その時の勤務の形態がルールから逸脱した取り扱いではなくて、その時に応じて適切な対応をした。事前に説明する必要はない。

組合：在宅予備という勤務があるというのか。

会社：その時に充てた勤務で、名称は…。

組合：ない。

会社：労働時間等は、就業規則で定められた通りにやっているので何ら不利益を被るものではない。

組合：協約にないものを作る場合、労働組合に説明するべきだ。これでは会社は協約にないことでも何でもできるということではないか。

会社：会社としては就業規則通り、適切にやってきたし…。

組合：労働協約じゃないのか。

会社：そう、そういう意味ではなく、ルールに沿ってやっていく。

会社：勤務種別や認証が本当に在宅予備になっていたのかはここでは分からない。

組合：組合員は会社から在宅予備と言われている。

会社：震災時に静岡で誤った勤務の取り扱いがあつたとは聞いていない。地方のことなので状況を確認せずに話ができない。

組合：その件は問題があれば今後議論する。障害休暇であることをあらかじめ明示すれば社員は安心することができる。

会社：しっかりと適切に行っていく。

組合：災害時に出勤不可能な場合は、障害休暇であることをあらかじめ本人に伝えること。

## マイカー通勤で不可抗力により 出勤が間に合わない時は障害休暇とすること！

- 組合：会社は、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、通勤障害を認めることはできないと言うが、この場合は障害休暇とすること。
- 会社：回答の通りである。
- 組合：事故は予測できない。
- 会社：事故の可能性があるということを事前に踏まえた上で、通勤手段とされている。通る橋が全て落ちてしまったような場合は個別に判断するが、一般的にはあらかじめ予測した上で、本人の責任に属することになるので障害休暇とはならない。
- 組合：交通渋滞や事故を予測するのは本人の責任なのか。
- 会社：本人の責任だ。事故等の可能性があると思定した上で通勤してもらっている。迂回路等の利用も含め、普段から事故を見越して考え、自分の責任で出勤するということだ。
- 組合：自動車通勤をしている社員は、電車もバスもないから自動車通勤している。迂回路だってない場合もある。
- 会社：十分に想定して出勤時間を考えてもらう。
- 組合：迂回路がない場所で死亡事故等が発生した場合は、長時間にわたって通行止めとなる。
- 会社：完全に交通が遮断された場合は個別に判断する。基本的には障害休暇とはならない。
- 組合：今回の台風で大きな被害があったが、この場合は考えざるを得ないのか。
- 会社：まだ把握できていないので答えられない。個別に判断していく。
- 組合：マイカー通勤で不可抗力による遅れは全てが本人の責任ではない。障害休暇とすること。

## 希望する通勤経路での通勤手当を支給すること！

- 組合：本人の希望する通勤経路での通勤手当を支給すること。
- 会社：個人がどういった手段で通勤しても、支給しうる基準は最も経済的な経路が基本であり、これを変える考えはない。
- 組合：15分短縮となれば希望の経路が認められるが、15分と限定せずに、少しでも早く便利な経路で通勤した方が気分良く仕事ができる。希望する経路に対する通勤手当を支給すること。
- 会社：自分で出費して通勤するのは構わない。会社として認定する基準は最も経済的な経路が基本である。
- 組合：15分以内の短縮でも、本人が希望する通勤経路での通勤手当を支給すること。

## **所定の通勤経路で出退勤できない場合は 交通費を実費で支給すること！**

- 組合：所定の通勤経路で出退勤できない場合は異経路の交通費を実費で支払うこと。  
会社：箇所長が認めれば原則として支給される。個別の状況を見ながら判断する。一切払わないということではない。
- 組合：乗務する列車が遅れて真夜中に到着し、帰宅する手段がなくなってしまった場合はタクシー代が支給されるのか。
- 会社：個別の話であるが、箇所長が認めれば支給される。
- 組合：異経路の交通費は、すべからく支払うよう主張する。

以 上