

2011年度協約・協定改訂第6回団体交渉

5時間40分にわたる議論で追求！

★恣意的な添乗はやめて

専任社員の雇用条件を撤廃せよ！

★酒気帯びはアルコール検知器

による数値で判断せよ！

★組織破壊の原則出向はやめろ！

★不安装置ATS-PTを改善せよ！

★SASの基準を緩和せよ！

★年金支給開始まで定年を延長せよ！

9月12日、本部は2011年度協約・協定改訂第6回団体交渉を行いました。第6回団交では、前回の団交までに残されていた項目の労働条件について、60歳定年に関して、専任社員の雇用条件・労働条件、安全確立についての82項目の各要求について議論を行いました。

項目が多いこともありましたが、要求を勝ち取るために粘り強く交渉を行ったため、5時間40分にも及ぶ長時間の議論となりました。これで要求に対する議論は終了となりました。

9月15日の第7回団交において会社回答が示されました。第7回団交については業務速報No.773にてお知らせします。

出向先会社での問題も労使協議を行え！

組合：この間、出向先会社での賃金計算ミスが起こっている。会社は出向先会社の責任と言うが、その姿勢がミスを誘発していると言わざるを得ない。組合から見れば会社も同罪である。出向先の労働条件改善のために会社が責任を持って労働組合と協議するべきである。

会社：会社の責任がないわけではない。この間も様々な間違いがあった場合は、会社が責任を持って指導や対処をしている。当該会社だけでなく、他社にも間違いがないように水平展開している。何件か誤りが続いているが、これまで通り会社が責任を持って対応していく。

会社：労働条件は基本的には出向先会社の経営者判断になる。これについて会社と貴側で交渉しても解決の糸口を見つけるのは難しい。出向先会社での労働条件に関する意見は幹事間で話を聞かせてもらう。

組合：この間、ミスがある度に指摘をしてきたが、結局ミスがなくなるどころか繰り返している。

会社：労使間で協議を行ったとしてもなくなるものではない。出向先会社には会社が責任を持って指導していく。協議を持っても何ら変わるものではない。

組合：変わらないとは限らない。

会社：間違ったのは出向先会社であり、会社と組合が議論しても結局出向先会社を指導するのは会社だ。これまでも今後も会社が責任を持って行う。

組合：労使の協議の場に、出向先会社の担当者に説明員として入ってもらうことは可能である。

会社：その様なことは一切考えていない。労働協約に基づいて協議を行っている。第三者が入ることは考えられない。

組合：対立を確認する。

主任レポートは提出者の意志を尊重し、 内容の変更を強要しないこと！

組合：主任レポートは提出者の報告内容を尊重し、内容の変更を強要しないこと。

会社：強要はしていない。主任報告もやめる考えはない。

組合：書いた内容に対して、変更を迫ることをやめろということだ。

会社：主任報告の提出は業務として行ってもらおう。内容に不足があったり、詳しく把握する必要があった場合は追加や修正をしてもらうことがある。提出したものをそのまま受け取るというものでもない。

組合：書き直すこともあるのか。

会社：あり得る。しかし事実と違うことを書けとは言わない。

組合：提出者がこれで十分と判断した場合は、内容の変更を強要しないこと。

会社：十分かどうかを判断するのは会社である。

組合：提出者はウソを書いているわけではない。書き直しを納得しない場合は強要をしないこと。

乗務報告で済むときは時系列等報告書の強要をしないこと！ 提出させた際は控えを本人に渡すこと！

組合：乗務報告書で済むような場合でも時系列等報告書を書かされる場合がある。本人が関係ない場合でも書かされることもある。この様なことはやめること。

会社：会社として必要だから指示をしている。自分が関与していない場合は、その時間に自分はこうしていた、関与していないと書けば良い。必要かどうかは現場

で指示している。何もないから乗務報告書で良いということではない。

組合：そこまでの必要性はない。乗務報告書で済むものは時系列等報告書を書く必要はない。

組合：また、時系列等報告書を書いた場合は、本人に控えを渡すこと。

会社：提出した時系列等報告書は会社の資料だ。会社情報の管理上、渡すことはできない。

組合：後から言った言わない、書いた書かないとなったときに、自分で書いたものがあればそういうことは起こらない。

会社：会社に1通あるので書いた書かないにはならない。本人が会社に聞けば良い。会社と社員でお互いに保管する必要はない。

組合：本人が責任を持って提出した文書だ。情報の内容は本人のものだ。

会社：会社が業務として書かせたものである。書いたものは会社のものであり会社が管理する。情報は書いた本人の記憶にある。きちんと記憶しておけば良い。

組合：外に漏れることを問題視しているのか。

会社：会社の業務上の資料なので適切に管理、保管する。

組合：本人の記憶だけでなく、文字として保管することで後々に問題が生じたときすぐにわかる。

会社：会社が管理、保管している。いつでも見せるということではないが、心配される疑義があった場合でも1通保管していれば十分だ。

組合：本人が見せろと請求した場合は見せるのか。

会社：何か理由があって確認したい場合は、会社が確認して社員に内容を伝える。簡単に見せるものではない。

組合：本人に見せなければ、書いた書かないになってしまうではないか。記憶は薄れていくものだ。

会社：会社が確認をして内容を本人に伝える。確認のために会社に1通あれば良いことだ。

組合：書いてあることは個人情報である。時系列等報告書は本人も持つべきだ。本人に控えを渡すこと。

SASの検査・器具の費用は、 全て会社負担とし時間は労働時間とすること！

組合：SAS検査は会社が業務上必要としている検査である。

会社：そうだ。

組合：しかし簡易検査は自分の時間で行っている。

会社：そうだ。

組合：この簡易検査を拒否した場合は、どういう扱いになるのか。

会社：すぐに乗務を降ろすことはないと思うが、検査は全員に受けてもらう。

組合：自分の時間で簡易検査を行っている。労働時間ではないのだから強制はできないのではないか。

会社：場所を強制しているわけではない。検査を受けてもらうということである。

組合：会社が必要として検査を受けてくれと言っている。しかし、労働時間ではないのだから強制力はない。

会社：検査費用の負担は会社である。労働時間でないのは、場所的、時間的拘束を行っていないので労働性がないからである。しかし業務上必要な検査なので受けてもらっている。

組合：会社が必要としているのだから労働時間とするべきである。

会社：場所や時間を拘束していないので労働時間ではない。ただ会社として必要な検査なので費用は会社で負担している。

組合：会社として必要ならば労働時間とするべきだ。

会社：そうは考えていない。時間も場所も拘束していない。

組合：会社はこの間、健康管理は自己の時間と言っている。自分の健康に問題はない、S A Sの検査など必要ないという人もいるが、そういうときはどうするのか。

会社：この検査はS A Sに該当しないかどうかを検査するもので、会社として必要だから検査をしてもらっている。健康管理が自己の時間であることとは別の問題だ。しかし、S A Sが発見されてから治療するのは自分の健康管理であり、それは自己の時間となる。

組合：会社が必要としている検査なのに、労働時間としないのは矛盾である。また、検査費用も全て会社負担とはなっていない。全てを会社負担とすること。

会社：一回目の効果確認までは会社が負担している。

組合：S A Sと診断された後も負担せよ。

会社：それは自分の健康管理の範疇となる。会社としては業務に就けるかどうかを検査しなくてはならないから、一回目までの効果確認の費用を負担している。それ以降については自分自身の健康管理であり個人負担となる。

組合：検査の結果、器具の使用が必要と診断されても、本人にS A Sの自覚症状がない場合は器具など必要ないのではないか。

会社：器具の使用が必要と診断された場合は使用してもらう。

組合：業務上必要なのか。

会社：業務上健康管理をしっかりとやってもらう。だが健康管理なので、会社は費用を負担しない。

組合：器具は業務をするにあたって必要ということか。

会社：業務をするにあたって、自分の健康管理をしてもらうということである。これは自己の健康管理の範疇である

組合：健康管理上と言うが、業務をするにあたって必要なものならば、会社として器具の費用を負担するべきだ。

会社：そのような考えはない。他の病気と同じである。

組合：乗務という特殊な職種であり、社会的にもS A Sが問題視されている状況だ。業務上必要なのだから会社が負担すべきだ。

会社：S A Sが社会的にクローズアップされているのは分かるが、それ以外にも健康管理に時間をかけたり病院に行ったりという方もいる。S A Sだけ負担する考えはない。

組合：S A Sに限っては、自己の健康管理の範疇を超えている。会社が必要としているのだから、当然会社が費用を負担するべきだ。

再検査基準をJR東日本と同等にすること！

組合：S A Sと診断された社員は何名か。

会社：人数は分からない。

組合：把握しているのか。

会社：把握している。検査がまだ全て終わっていない。

組合：何年周期で行うのか。

会社：3～5年周期で行うことになる。

組合：J R東海では再検査基準がR D I 1 5以上となっているが、J R東日本ではR D I 3 0以上となっている。J R東海もJ R東日本と同じ基準にすれば該当者がかなり減るのではないか。

会社：J R東日本と比較して決めることではない。J R東海として検討して数値を決めている。他社と比較して数値が低くて不安全ならば検討もあり得るが、現在は安全サイドにあるので数値を変更する考えはない。

組合：そうは言うが、かなりの人数が該当している。

会社：数ではなく、安全を担保できる数値かどうかで考えている。

組合：度が過ぎるともっと多くの人が該当してしまう。今までS A Sが原因で事故は起きていない。J R東日本と同じ数値で十分安全である。

会社：事故が起きてからでは遅い。数値は変えない。

組合：R D I 3 0以上の基準で十分安全は確保できる。数値を見直すこと。

SAS検査ができる病院をさらに増やし、 名古屋セントラル病院で受診できるようにすること！

組合：S A S検査を受診できる病院を増やす予定はあるのか。

会社：その予定はない。会社の求めるレベルと時間を要せずに検査ができる病院がたくさんあるわけではない。

組合：現在検査する病院が3つしかない。かなり混雑している。在来線を中心に、簡易検査で要検査となって精密検査を待つために日勤をしている社員がかなりいる。2ヶ月くらい待たされる場合もある。

会社：検査ができる病院だからといっても、どこでも良いわけではない。現在検査を行っている病院と同じレベルの病院を探すことは難しい。

組合：長い間日勤とならない様に検査のできる病院を増やすこと。また、名古屋セントラル病院でも検査ができる様にすること。

会社：名古屋セントラル病院は、地域住民を重視した病院なので一般の方が優先となる。社員を優先する考えはない。設備を増やすことは病院の事情から難しい。

指定の病院の方が効率的に早くできる。

組合：名古屋セントラル病院でも検査ができる様にすれば効率が上がる。

会社：病院のキャパシティもあり、一般の方を優先している。

組合：名古屋セントラル病院で、S A Sの検査を行う一般の方は多いのか。

会社：数は分からない。一般のニーズを優先している

組合：多くないのならば社員の検査ができる。

会社：セントラル病院よりも一般の病院の方が早く検査できる。

組合：セントラル病院にS A S検査の設備を増やせば良い。

会社：社員のために増やすことはない。今後はもっと効率的に検査ができる様にする
ことを考えているが、現時点ではない。

組合：名古屋セントラル病院に余裕があるときは、社員のS A S検査ができる様に
すること。

社員への暴力事件は会社が前面に出て対応すること！

組合：社員に対する暴力事件は何件あるのか。

会社：昨年度で132件である。

組合：告訴数はどうか。

会社：告訴に関しては部外秘になっている。全て告訴しているわけではない。

組合：暴力に対する会社の対応は、去年よりも進展しているのか。

会社：J R他社とも合わせて取り組みを行っている。新たな取り組みではないが防犯
カメラの設置も行ってきた。万が一暴力が発生した場合は、警察の対応やその
後の賠償を含めて管理者がフォローをしている。

組合：告訴した場合の対応はどうか。

会社：告訴や損害賠償は本人が主体となるが、裁判の方法などの指導や弁護士の紹介
を行っている。

組合：民事裁判となった場合の裁判費用は本人負担か。

会社：本人負担となる。会社が負担することはない。

組合：費用を立て替える制度はないのか。

会社：その様な制度はない。

組合：制度を作る考えはないのか。

会社：怪我をしたり私物が壊れた場合は労災などの制度があるが、それ以外はない。

組合：暴力事件が増えている。医療費や告訴など全てに対応をするための制度を確立
すること。

ロッカーに入りきらない制服は会社が保管すること！

組合：乗務員の制服は季節毎のものが貸与されているが、ロッカーに全てが入らない。
したがって家に持ち帰ることになり、セキュリティー上問題がある。持ち帰ら
なくても良い状態にするべきだ。

会社：ロッカーや専用の保管場所を作ることは、スペース的に困難だ。貸与品の持ち帰りは、制服に限らず社員証や乗車証などと同様に自分で管理すること。

組合：社員証や乗車証は常時持ち歩いているが、制服は季節によるものだし大きな荷物となる。持ち帰るときにどこかに忘れるかもしれないなどセキュリティ上問題がある。家が盗難に遭うこともある。ロッカーに入りきらない制服は、会社が保管場所を作り管理すること。

検修庫の冷暖房化と冷水器を増設すること！

組合：全ての検修庫を冷暖房化し大阪台車検査庫の屋根を遮熱塗装すること。ところでこの1年間、暑さ対策は何をしてきたか。

会社：熱中症対策としてはネッククーラーを配布した。他にはスポットクーラーの増設や遮熱塗装などの熱中症対策を行ってきた。

組合：大阪台車検査庫の屋根の遮熱塗装は行ったのか。

会社：まだ行っていない。

組合：行う計画はあるのか。

会社：分からないが、検証しながら必要なところには行っていく。

組合：職場では管理者がこまめな水分補給と言うが、設備がなければ補給できない。各社員が自分で飲み物を用意するなどの努力をして熱中症対策を行っている。冷水器を増設し、飲み物を配布すること。

会社：各車両所、車両区では必要な場所にウォータークーラーや冷蔵庫を設置している。

組合：足りない状況だ。

会社：順次必要なところから設置していく。

組合：熱中症になりやすい職場には、特に冷水器の増設、飲み物の配布などの対策を早急に行うこと。

東京交番検査車両所に 交検専用の検修庫を設置すること！

組合：東京交番検査車両所の3班は、第2検修庫1番線で作業をしている。そこは窓が少なく熱中症になりやすい環境である。第1検修庫7番線の山側通路は駐輪場があるため、ターレット通行時に支障があり危険である。8番線では放送が錯綜して聴き取りにくい。これらを解消すること。

会社：地方の話であり本社としては把握していない。地本、幹鉄事間で議論してほしい。ターレットは通常運転で走行できるということ、放送装置もスピーカーの向きを調整した後は聴き取りやすくなったとは聞いている。

組合：以前に改修はしたが、まだ聴き取りにくい場合がある。これらの問題を解消するためにも、交番検査専用の検修庫を設置すること。

会社：その様な考えはない。

組合：理由は何か。

会社：そもそも本社、本部間の団交議案ではない。細かなことは地方で確認してほしい。

組合：本社は分からないということか。本社も職場に足を運んで確認すれば良い。

会社：現場の状況は確認したいが、一つ一つを本社で解決できるものではない。

組合：熱中症の危険が高い職場だ。労働安全衛生上も重要な問題だ。本社として解消に向けて取り組むべきだ。

会社：これまでも行ってきた。これからも引き続き行う。

組合：職場環境を改善すること。

松阪駅汽笛亭の厨房に空調を設置すること！

組合：事業所において、換気が悪く熱中症で倒れた社員がいた。

会社：地方では説明をしている。本社も調査をしたが問題はなかった。

組合：現行のままとということか。状況によって暑さも変わる。多客時であればガスの使用量も増え気温が上昇する。

会社：細かなことは把握していないが、地方の貴側の幹事には説明した。

組合：実際に暑いことは確かだ。環境を良くするためにも地方に指導を行うこと。

会社：問題があれば適切に行うよう指導している。

引き継ぎ日誌に個人を誹謗中傷する内容を記入させないよう指導すること！

組合：ある駅で、個人を誹謗中傷する内容が引き継ぎ日誌に書かれている事象があった。この様なことのないように指導すること。

会社：地方で確認し幹事間で調整した。引き継ぎ日誌などは管理者が内容を確認し、不適切な記載があれば書いた人に注意する。これまでも行ってきたし今後も行っていく。

東京仕業検査車両所第二検修庫の老朽化対策を行うこと！

組合：東京仕業検査車両所第二検修庫のピットの排水詰まり、床面段差、給水設備の漏水など全体的に老朽化が進んでいる。この1年で修繕したところはあるのか。

会社：安全点検で確認された床面の凸凹などは修繕してきた。

組合：ピットの排水が悪くなっている所が多数ある。他にも老朽化している部分が多くあるので早急に修繕すること。

定期健康診断は勤務時間で行うこと！

- 組合：三重地区の職場では、日勤勤務でありながら健康診断を受診できなかった組合員がいる。日勤勤務者は勤務免除で定期健康診断を受診できる様にする。
- 会社：勤務免除ありきではない。健康診断は社員の健康管理であり社員の責任となる。会社の設定する健康診断の期間内において、日勤で、明けも休日もない状況であれば勤務免除を認めることもある。会社の設定する期間、時間に受けることができなければ自分の時間で受けることになる。
- 組合：期間が短く、本人に理由があつて休日に健康診断を受けることができない場合は、日勤で勤務免除とすること。ところで、健康診断を受けに行くための旅費は、申請すれば支給されるのか。
- 会社：申請すれば他社線の交通費が支給される。
- 組合：金額は最短、最安の経路となるのか。
- 会社：会社が認定した経路となる。
- 組合：健康診断は会社が必要としているのだから、その時間は勤務時間とすること。

業務に必要な印鑑は全社員に貸与すること！

- 組合：業務に必要な印鑑を貸与すること。
- 会社：必要と判断すれば貸与する。
- 組合：駅では印鑑を業務で使用しているが貸与されていない。
- 会社：個別の系統や箇所ではそれぞれの判断となる。必要と判断すれば貸与する。
- 組合：業務で使用しているのに、なぜ駅では貸与されないのか。
- 会社：必要と認めていないからだ。だから駅では貸与していない。
- 組合：業務で使用するものだ。駅でも必要と認めて印鑑を貸与すること。

大井・鳥飼基地のID確認とフラッパーゲートを廃止すること！

- 組合：大井や鳥飼基地の社員は、バス乗車時にIDの確認をして、さらに庁舎玄関でフラッパーゲートで確認をする。これは過剰なセキュリティー対策だ。社員の負担が大きいのので廃止すること。
- 会社：必要なセキュリティー対策であり過剰ではない。若干の不便はあるが、それだけ重要な設備、施設の中で仕事をしているということを自覚して取り組んでもらいたい。
- 組合：バスの乗車時に確認をしている。庁舎玄関には警備員もいる。フラッパーゲートまで必要はない。
- 会社：車両基地はそれだけ重要な職場という判断からそのように対策している。

組合：検修庫から庁舎に移動するとき、制服を着用していればフラPPERゲートを通らずに通行できる。しかし汚損作業時に着用するツナギでは、警備員に手続きをしないと庁舎に入ることができない。こうした煩雑さを解消するためにもフラPPERゲートの廃止とか、バス乗車時のID確認の廃止など、確認の簡素化を図ること。

会社：必要なセキュリティーであり廃止する考えはない。

組合：対立を確認する。

東京交番検査車両所7階詰所を広くすること！

組合：東京交番検査車両所の7階詰所は、隣の人と肘が触れるくらいの狭さである。社員は部屋に押し込まれていると感覚している。休憩時間にゆっくり休息がとれないし、これでは良い仕事はできない。衛生上、防災上も好ましいことではない。詰所を広くすること。

会社：限られたスペースである。その中で場所を用意している。新入社員の転入で手狭になることはあるが、待機用の机を置くなどのスペースも確保できているので、広くする考えはない。

組合：かなりの狭さである。スペースを作って詰所を広くすること。

鳥飼基地総合事務所棟9階休憩スペースに喫煙所を設けること！

組合：他の車両所の休憩スペースには喫煙所があるが、鳥飼基地総合事務所棟9階休憩スペースには喫煙所がないので、喫煙所を設けること。

東京・大阪交番検査車両所の休日は、土、日、祝日とすること！

組合：交番検査は変形勤務とはいえ日勤勤務である。社員は土、日、祝日に休みたい。非現業と同じ様に、車両運用の都合によらず土、日、祝日を休日とすること。

会社：車両運用は波動による。これに合わせて検修作業も決まる。鉄道業ではあらゆる系統でこのように仕事をしているので、その業務の性質を理解してもらいたい。

組合：月曜日から土曜日まで6日間連続で勤務することもある。社員は疲労がたまり、翌週からの勤務にも影響する。東京交番検査車両所の3班の要員を増やし、1日2編成の交検をするなどの工夫も行って土、日、祝日を休日とすること。

会社：波動はあるが、必要な休日は出している。過剰な要員を手配するつもりはない。鉄道業には波動があることを十分理解してもらいたい。

組合：対立を確認する。

過剰な監視カメラは撤去すること！

組合：過剰な監視カメラは精神衛生上問題があり、撤去すること。昨年も意見をしたが、未だに御殿場駅の休憩室には監視カメラがある。

会社：当社に監視カメラはない。防犯上の必要性から防犯カメラを設置している。

組合：認識が異なる。

会社：御殿場駅の話をごですつもりはない。

組合：昨年は議論した。

会社：会社が必要と判断したから設置した。

組合：カメラが休憩室の中に向かっている。休憩室の中の何が必要なのか。

会社：角度や映し出す方向は必要に応じて決めている。現時点でカメラを外すことは考えていない。

組合：休憩室は浴衣などを着ている場所である。くつろぐ場所に監視カメラを付けるのは過剰で異常だ。

会社：トイレなど、社会通念上映してはいけない場所には付けていない。休憩室であっても、扉が外からの出入りに面していれば危険であるから、カメラを付けることもある。

組合：カメラは休憩室の中に向けて付いている。

会社：何に向かっているのかはここでは分からない。必要だから付けている。

組合：カメラを中に向けているのは、休憩している社員を監視しているということだ。このようなものは撤去すること。またさらに、他の各職場でもネズミの出入りまで分かるほど監視カメラが付いている。映される側の精神衛生上の問題もあるので過剰な監視カメラは撤去すること。

会社：必要な防犯カメラの撤去はしない。

組合：必要のない場所の監視カメラは撤去すること。対立を確認する。

乗務員に白色Yシャツを貸与すること！

組合：会社回答では「Yシャツは制服ではない」と言いつつも、「Yシャツの色はまごころサービスブックで指導している」としている。これはまさに会社の管理の範疇ではないか。「まごころサービスブック」に従い白いYシャツを着なさいということだ。

会社：白いYシャツを着るように指導している。しかし制服ではない。

組合：指導しているのだから会社の管理に範疇である。

会社：何を範疇と言うのか分からない。制服ならばメーカーやデザインなどを指定することになるが、会社は白いYシャツを着る様に「まごころサービスブック」で指導しているだけである。

組合：それでは白いYシャツを着ざるを得ないではないか。白いYシャツを着なさい

ということではないか。

会社：メーカーなどは指定していない。

組合：会社が指導していることなのだから、白いYシャツは制服と同じである。白いYシャツを貸与すること。

会社：貸与する考えはない。

組合：対立である。

職務代用証、職務乗車証は 全ての乗降口を利用できるようにすること！

組合：乗車証の誤利用はあるのか。

会社：システムを変えたので誤利用はできなくなった。

組合：乗り換え改札口を利用できないということか。

会社：そうだ。

組合：通れなくとも間違った場合はペナルティーとされるのか。

会社：ここでは分からない。

組合：いつからそうなったのか。

会社：3月からである。

組合：乗車証の不正使用はなくなったのか。

会社：以前と同様の不正はなくなった。

組合：不正がなくなったのであれば、社員を信頼し、改札口の利用については元に戻せば良い。

会社：そのつもりはない。信頼するしないの問題ではなく、社員を守るためにも不正ができない様にしておく。

組合：不正などもうない。社員を信頼すべきだ。乗り換え改札口が利用できないのは非常に不便である。

会社：社員は信頼している。しかし不正ができる状態にしておくのは良くない。

組合：以前のような不正をする人はいない。全ての乗降口を利用できるようにすること。

職場の出入方法を全職場で統一すること！

組合：東京と大阪の運輸所では出入り方法が違う。出入りが煩雑なので、出入り方法を統一すること。

会社：建物の構造や立地、重要度で変わってくる。警備員がいるからといって簡素化はできない。各社員の社員証でセキュリティーを通ってもらう。色々な理由があって、適切な方法をそれぞれが取っている。統一する考えはない。

組合：セキュリティーの簡素化、統一を求める。

関連会社からの出向社員の 労働条件を明らかにすること！

組合：東京と大阪の車両所に関連会社から出向にきている社員がいる。この社員の労働条件を明らかにすること。また、出向社員を受け入れることについて労働組合には全く説明されていない。組合に説明し、さらに今後も続くのであれば協約に定めること。

会社：出向受け社員については、会社として責任を持って行っている。労働組合と協議するつもりはない。出向受け社員の労働条件は出向受け会社と議論しているので、第三者の労働組合に説明する考えはない。

組合：職場では出向にきている社員と同じ作業を行っている。お互いの労働条件が違うのにそれが分からない。これでは出向にきている社員との間で疎外感が生じる。お互いに気持ち良く仕事をするためにも、労働条件を明らかにすべきだ。

会社：出向受け社員の賃金を知ることが職場の輪を保つとは思わない。

組合：賃金だけではない。労働条件全てだ。休日や勤務など、出向元会社と本体では異なる部分がある。

会社：出向元会社と J R 東海は出向協定を結んでいる。労働時間の違いなどの整理は、会社間で議論し本人にも伝えている。貴側が心配する必要は全くない。通常の社員として、一緒に仕事をする仲間として仲良く仕事をしてもらえば良い。

組合：同じ仕事をしている以上、労働条件が明らかになっていた方が仕事がスムーズに進む。労働条件に格差があるのに同じ仕事をしているのでは、気持ちの中でもぎくしゃくする。

会社：出向元会社と J R 東海で整理している。皆さんに心配してもらう必要はない。

組合：良い仕事をするを前提に、お互いに労働条件を知って、お互いに気を遣いながら仕事をし方が良い。出向受け社員の労働条件を明らかにすること。

検修作業における担務の区分、 責任の区分を明確にすること！

組合：B 担務は検査を担当、C 担務は修繕作業を担当するが、曖昧になっている部分がある。B 担務、C 担務としてあらかじめ指定されていながら、C 担務が後確認する場合がある。担務が指定されているのだから責任の区分をはっきりさせること。

会社：個別の話は議論できない。必要があれば地方で議論してほしい。

組合：分からないのか。

会社：ここで議論することではない。

組合：現実の問題が発生している。地方で議論するにしても、本社から改善に向けて指導すること。

乗務員仮眠室の使用制限をなくすこと！

組合：日中の仮眠室の使用制限をなくし、誰でも使用できる様にすること。

会社：誰でもとは、ＱＣなどで職場に来ている人もということか。

組合：勤務中の乗務員である。現状は、睡眠プログラムに加入していないと使用できない。この使用制限をなくすこと。

会社：要望としては聞くが、使用したい人は睡眠プログラムに加入すれば良い。

組合：加入していようがいまいが、皆、同じ様に仕事をして同じ様に疲れている。使用制限などなくすべきである。

自由席改札をやめること！

組合：自動改札化により無札で乗車するお客様はほとんどいない。改札よりも巡回を強化し、お客様への案内をこまめに行った方がサービス向上につながる。自由席の改札を廃止すること。

会社：改札は無札のお客様の対応だけではない。切符を拝見し、声を掛けることで到着時間を知りたいなど、お客様の要望に応えられる。通路を歩いているだけではお客様は声を掛けにくい。お客様が声を掛けやすくするためにも改札は必要である。やめるつもりはない。

組合：時刻を聞かれることは、改札時よりも巡回時の方が多い。改札をしなければ、その分巡回ができる。その方が余程サービスの向上になる。自由席の改札は廃止すること。

受動喫煙を防止のため喫煙席の改札をやめること！

組合：喫煙席は少なくはなったが、しかしまだある。煙草を嫌う社員も多くいるし、受動喫煙が原因で健康を害することもある。したがって喫煙席の改札はやめること。

会社：お客様へのサービスのために必要と考えている。喫煙、禁煙によって取り扱いが異なるのは好ましくない。やめる考えはない。

組合：特に煙草を吸わない人にとっては大きな問題だ。

会社：気持ちは分かるが、業務として、サービスのために行っていく。

組合：健康上の問題もある。喫煙席の改札はやめること。

年金の支給開始年齢まで60歳定年制を延長すること！

組合：60歳定年制を見直し、年金支給年齢までの完全雇用を求めている。会社は不断に検討を重ねていると回答しているが、どのような検討をしているのか。

会社：会社の状況や世の中の動向を見て判断し検討するが、現段階で現行の制度を変

える考えはない。

組合：2013年度から、年金特別厚生老齢年金の報酬比例部分が引き上げられる。このままでは、組合員は実入り部分が相当の減となるし、またはゼロにもなっていく。定年制を見直すか他の方法を考えなければならないが、そのような考えはないのか。

会社：現段階で示すものはない。

組合：専任社員の雇用条件ともラップするが、会社の意図的なやり方で専任社員として雇用されない場合、収入がゼロとなる。

会社：意図的ではない。現状で問題はない。

組合：意図的である。実際に現職で専任社員に雇用されないJR東海労組合員が10人近くもいる。生活ができなくなる。これは死の宣告である。このようなことは社会的に許されない。法律の趣旨に則って年金が全額支給される年齢まで雇用すること。

会社：現段階では何とも言えない。

組合：ならば、いつ頃に成案ができるのか。来年の協約・協定改訂の時期までにまとめないと間に合わない。

会社：どのような形にするべきか、組合にどう話をするのかを踏まえて検討し、必要であれば当然話をしていく。今は鋭利検討中である。

組合：成案ができたら説明をするのか。

会社：示すことができるものであれば示すが、現行のままでいくのであればそのままとなる。世の中の動きもあるし、当社としてどのようにすべきかを検討して進めていく。

組合：新しい人事賃金制度や乗務員勤務のときの様に、会社が素案を出して段階的に組合と議論してきた経緯もある。一発提案はやめること。段階を踏んで組合と協議すること。

会社：それも含めて検討をしている。

組合：組合の主張を取り入れて、希望する者を全員雇用する制度とすること。

会社：現行では専任社員制度がある。

組合：このままでは、その専任社員になれない人がいる。年金支給年齢の引き上げで、収入がゼロとなる人が現れる。そのようなことのないように、組合の主張を取り入れた制度とすること。

54歳の原則出向は基本協約から削除すること！

組合：60歳定年の見直しを要求をしているが、定年年齢を引き上げれば、これに伴う54才の原則出向は必要なくなる。基本協約から削除すること。

会社：その様な考えはない。

組合：在来線の現場では、ほとんどの社員が現職で残っているが、他の職場の状況はどうか。

会社：現状では、要員需給が逼迫しているため出向は抑制傾向にある。現実、60歳ま

で現職を続ける人もいる。

組合：現段階の状況を鑑みて54才以上の原則出向は見直すこと。

会社：確かに60歳まで現職で働く人もいるが、年度初には出向数も組合に示している。

組合：制度として機能していないのだから見直すべきである。

会社：54歳以上が全員出向に行くわけではない。原則出向であることを認識されたい。

組合：54歳原則出向が原則でなくなっていることは会社と認識が一致している。であるからこのようなものは変更すること。

会社：現場の状況がまちまちであるので、一律に出向ができる状況ではないだけである。

組合：経験豊富な人が現場で活躍することが基本である。

会社：世代交代のときであるから、60歳の高齢の方も後継者のことも配慮しながら出向については考えいく。

組合：定年の延長問題もある。その観点からも意味のない54歳の原則出向者は廃止すること。

組合破壊の原則出向はやめること！

組合：60歳を目前にしたＪＲ東海労組合員を標的にして出向が行われた。このようなことは組合破壊であり許されない。54歳以上の原則出向は本人の同意を前提とすること。東京の車両所では、昨年まで原則出向はほとんどいなかった。なぜ、ここにきて出向が行われたのか。

会社：昨年まで出向は減少傾向にあった。年度初に幹鉄事から貴組合に話しているが、要員に一定のゆとりができたためである。54歳以上の原則出向は、各系統の要員需給状況に合わせて行うものである。59歳の方も例外ではない。

組合：要員需給と言うが、組合から見ると極めて不自然である。その年代にはＪＲ東海労の役員経験者が多い。会社はあえて出向させている。

会社：その様なことはない。需給状況に応じて出向を行っている。

組合：54歳から58歳の人はそのまま現職ではないか。どうして59歳が出向させられるのか。

会社：各人の適正などを勘案して決めた。

組合：年齢は全く関係ないのか。

会社：59歳も例外ではない。

組合：定年間近の人ではないか。

会社：俗人の適正を勘案して実施した。全く恣意的なところはない。

組合：59歳になって、そして60歳を迎えて専任社員で頑張ろうとしている人が、突然出向させられるのは問題である。54歳や55歳で出向するのとは違う。59歳で出向に行くのは本人にとっても大きな負担である。新しい仕事を最初から覚えなければならない。もっと配慮すべきである。

会社：59歳も例外ではない。

組合：人の異動のことである。配慮をすべきである。54歳以上の出向は本人の同意を

必要とすべきだ。

会社：本人の同意が必要であるとは考えていない。

組合：やり方にも問題がある。車両所で出向させられた組合員は、会社からの労働条件の提示や説明が全く丁寧ではなかった。

会社：丁寧かどうかは主観が入ることだ。会社は複数回の面談を行って労働条件の提示を行っている。

組合：出向を発令された人は、翌月初めに出向に行くことになるが、先月末に、何処に出勤すれば良いのかも、明日以降の勤務がどうなっているのかも全く知らされていない。丁寧に説明などされていない。

会社：個別のことは論議しない。出向先の労働条件は提示していると理解している。それで十分である。

組合：全く十分ではない。対立である。

専任社員の採用条件を撤廃せよ！

組合：専任社員の雇用条件は、49歳から59歳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である。その条件にあてはめられるJR東海労の組合員が数多くいる。このような制度はやめるべきだ。希望する組合員を全員専任社員として雇用すること。

会社：高いハードルであるとは考えていない。適切な基準である。所属組合による恣意的なことなど一切ない。

組合：恣意的なことなど一切ないというが、大阪の運輸所の中で7名の方がすでに専任社員として雇用されない状況である。他の組合にはそのようなことはない。JR東海労の組合員だけが現職で10人近い人が対象とされている。明らかに恣意的ではないか。高いハードルではないと言うが、全くそのような認識にはない。

会社：恣意的なことではない。多くの社員が超えられないハードルではない。

組合：JR東海労だけが非常に多い数である。会社は極わずかと言うが、専任社員として雇用されない条件にある人は何人か。

会社：例年、人数はあまり変わらない。具体的な人数は示せない。

組合：50人に満たないのか。

会社：具体的な人数は言えない。50人にもなるような数ではない。

組合：現場では、管理者がJR東海労の組合員を狙い打ちの様に添乗して、意図的に指摘事項を重ね、ボーナスや昇級のカットをしている。その様なことは止めること。この間何ら問題なく通常の業務をしているのに、専任社員として採用しないこと自体矛盾である。このような雇用条件は撤廃すること。恣意的な行為は止めること。

会社：添乗は公平に行っている。成績率の適用も公正・公平に行っている。恣意的な行為はやっていない。これまでも同じで、これからも公正・公平に行っていく。

組合：公正・公平に行っているとすれば、他労組にも雇用されない組合員が多くいる

はずである。しかしそういう事実はない。あまりにも不自然である。まさにこのことこそ恣意的といえることだ。査定期間の終わりに近づくと、やたらと添乗が増え指摘をする。指摘事項を重ねられ、カットされる回数にまでなると添乗がパタリとなくなる例がかなりある。これを恣意的と言わずして何と言うのか。

会社：恣意的ではない。添乗は事故防止のためにやっている。指導すべき事項があればまた添乗することはある。正しい取り扱いができていなければ添乗が重なることはある。所属組合で恣意的に行っているものではない。

組合：このことは何年も議論をしてきた。認識が異なることである。10人近い組合員が専任社員として雇用されない。全体で50人にもなる数ではないのに、なぜJR東海労の組合員が多いのか。

会社：JR東海労の組合員が何人雇用されないのかは把握していないが、恣意的なことではない。あくまでも公平にやっている。

組合：そこの認識が違う。恣意的にやっているのだからこのような数字になる。だからこのような雇用条件など撤廃せよと言っている。恣意的に添乗し、意図的に指摘事項を重ねるような添乗はやめること。そもそも専任社員に雇用しないことは、高齢者雇用の法律の趣旨に反している。

会社：専任社員への雇用条件を設けることは、法律に抵触するものではない。

組合：趣旨に反しているではないか。

会社：そもそも高いハードルを設定しているわけではない。通常であれば引き続きの雇用となる。

組合：高いハードルでないのに、それに掛けられることは恣意的だからだ。

会社：極めて合理的であり、恣意的ではない。しっかりと全社員を見てやっている。現時点においてこれらの考えを変えるつもりはない。公正・公平にやっていると言っているのに、それは違うと言われればこれ以上議論にはならない。

組合：全く公正・公平にはやられていない。あら探しをやっている。添乗する管理者の恣意的な判断が入っている。指摘する人が、公正・公平にやっていないのだ。差別してやっている。だから指摘事項もいっぱい出てくる。本社などそういう実態が分からないだろう。

会社：個別の管理者に対して、恣意的なことはやってはいけないと指導をしている。

組合：ならばそれが徹底されていない。公正・公平にやられていないのが現実である。高年齢者雇用の法律の趣旨は、年金支給年齢の引き上げにより年給の支給まで雇用をすることである。雇用する条件を撤廃せよ。

会社：撤廃する考えはない。

組合：JR東海で60歳まで仕事をしてきた。普通に通常通りに仕事をしてきた。そうでない劣悪な社員だったら普通に働いてはいないだろう。なのになぜ60歳を超えて仕事ができなくなるのか。

会社：60歳までの雇用と、専任社員とは別の話である。

組合：別の話ではない。同じ職場で同じ仕事をしている。その同じ人の雇用のことではないか。

会社：雇用するための条件を設け、条件に該当しない人を専任社員として雇用する。

組合：60歳まで働いてきた人を、次の日からいらないというような非常識で非人間的な制度は撤廃せよ。認識が全く違う。対立である。

基本給は一律20万円とすること！ 満了報労金も格差をつけるな！

組合：全ての人が新たに専任社員としてスタートするのだから、基本給も同じ様に全員20万同とすること。格差などを付ける必要はない。

会社：専任社員になるための職責、専任社員になってからの職責をふまえて、区分を設けることは極めて合理的である。現時点において変更する考えはない。

組合：対立である。報労金も同じ考えか。

会社：同じ考えである。

組合：対立である。

ハーフタイムや短時間労働を導入すること！

組合：専任社員の労働条件は、今後必要に応じて検討すると回答しているが、検討をしているのならばその内容を明らかにすること。

会社：色々なことを見ながら世の中の動向を注視していく。当社の中では、なかなか導入は困難である。

組合：短時間労働を導入している企業はないのか。

会社：一部の企業では導入している。

組合：全体として導入している企業は多いのか。

会社：企業の特状にもよる。当社は、早朝時間帯や夕方に列車本数が多い時間帯が偏っているため、短時間勤務やハーフタイムを導入することはなかなか困難である。

組合：他のJRでハーフタイムや短時間労働をやっている企業もある。導入すべきである。

会社：現状で約80%の人が専任社員として満了まで働いている。現時点変える考えはない。

組合：高齢者は、体力や記憶力、筋力、精力が衰えてきている。瞬発力、持続力も低下してきている。専任社員の人はへとへとになっている。それでも頑張っている。JR東海労だけではなく、他の組合も主張をしていることだ。高齢者が働きやすい職場を作るべきである。

会社：専任社員にならない人は、自分の事情、家庭の事情や十分な蓄えがあるとか、また、健康状態などによってその理由はまちまちである。職場によってそのようなことも考えた人員の配置は必要であると考えている。しかし、制度としてハーフタイムや短時間労働の導入は困難だと思っている。貴側の主張も聞いているので、会社としても思考していく。

組合：乗務員は仕事がきついため、優秀な高齢者の方々が辞めてしまっている。先輩たちの能力を次の世代に受け継ぐことは大切なことだ。だから、体力に不安を感じさせることがない様に専任社員として残れる労働条件を作ることは、会社の発展のためにも重要なことである。60歳以上になっても安心して働ける労働条件を、全ての高齢者の社員が希望している。同じ仕事をしているのに、大幅に給料が減らされ精神的なダメージも受けている。

会社：乗務員で短時間労働を作ると、乗務員にしわ寄せが出る。労働条件については今後も考えていく。

組合：乗務員は、当然要員も増えることになる。そのことも含めて考えること。

会社：要員は最も効率的に貼り付けたいと考えている。人を増やすことは考えていない。

組合：専任社員の賃金・体力に見合った労働条件とすること。

社宅使用料は専任社員適応条件を撤廃すること！

組合：現行では専任社員の賃金が減る。せめて福利厚生くらいは手厚くすべきである。長い間会社のために働いてきた。J R 東海の礎を構築してきた先輩たちである。ここにこうして居られるのは先輩たちのおかげではないか。先輩たちに対して感謝の気持ちを込めて対応することで、会社の未来も輝くのではないか。したがって、社宅の使用料の条件を撤廃し社員と同額にすること。

会社：広域異動の方や、条件のある方は使用料が考慮されている。それ以外の方には持家促進の制度もあるので、自助努力して資産としての家を持ってもらいたい。

組合：自助努力しても家を持てない人もいる。様々な事情がある。基本給も下がっている。社宅の使用料については、専任社員に対する適応条件を撤廃すること。

病気等で現職が継続できない場合は新たな業務を！

組合：専任社員として継続雇用され、病気などの理由で乗務員など、現職が継続できなくなった場合は、新たな業務または出向などで雇用を確保すること。

会社：その様に取り扱っている。専任社員の雇用の条件はあるが、いたずらに乱暴なことはしない。出向という場合もあり得る。

組合：乱暴なことはないのか。

会社：その様に考えている。

組合：ないことを確認する。

インシデントなどの報告に対して懲罰的な対応はするな！

組合：回答では懲罰的な対応などないということだが。

会社：会社として原因の調査や確認をして、内容的に取り扱いの誤りとかがあれば更

なる原因を究明し、事故防止の観点から必要があれば指導をする。それは懲罰的な対応ではなく、必要な調査に基づく指導である。

組合：懲罰的な対応はないということで良いか。

会社：そうだ。

組合：今年の2月、東京の車両所で構内運転士が手歯止めを割ったとされて日勤教育を受けさせられた。そのときにペンキ塗りをやらされている。これは懲罰的な対応ではないのか。

会社：個別の事象で把握をしていない。だから評価のしようもないが、会社としては必要な指導はする。ペンキ塗りがどの様な状況で出てきたのかは分からないが、それが指導の一環としてやられたのかどうかは…。

組合：指導の一環としてペンキ塗りはあり得るのか。

会社：あり得ない。どういう指導をしたのかは分からない。

組合：会社は運転で手歯止めを割ったとしているが、事実とはそうではなく、手歯止めを撤去するときに割ってしまったものだ。それなのに日勤教育にして、そしてペンキ塗りをさせた。このような対応は懲罰以外の何ものでもない。この様なことはやめること。

安全に関することは労働組合に説明、協議し、 影響を受けた沿線住民には説明、謝罪をすること！

組合：安全に関して何件も申し入れをしているが、そのほとんどが協議されていない。JR東海は公共性ある会社であり責任が重い。安全については、小さなことでも迅速に労使の協議が必要だ。決して幹事間の説明だけで終わらせてはならない。また、名松線では地域住民に御迷惑を掛けた。そのことについて地域住民にしっかりと説明をして、抱かせた不安に対しては謝罪も必要だ。それが会社の責任だ。

会社：安全に関する姿勢は変わるものではない。協議については基本協約に則り幹事間で整理して行っていく。ケースによっては議論をするし、地方でやるものもある。全てを業務委員会でやるというものではない。沿線住民には、お知らせしなければならないことがあればお知らせしているし、もっと広くお知らせする必要があるときはプレス発表も行っている。必要な情報開示はこれからもやっていく。

組合：幹事間で整理をしていると言うが、常に会社からの一方通行である。

会社：そのようなことはない。会社の考えを伝え整理している。

組合：協議が必要であるから申し入れをしている。しかし、協議が行われないことが多々あり、その取り扱いには甚だ問題がある。速やかに協議をし、また、住民に対しても説明し、必要ならば謝罪を行うよう主張する。

教育の実態なき再教育など廃止しろ！

- 組合：7月27日 J R 西日本に対して、日勤教育に関して、裁量権の逸脱と乱用があったとする判決が大阪地裁で出されたが知っているか。
- 会社：概要は知っている。
- 組合：J R 東海の再教育もまさにこの日勤教育と同じで、裁量権の逸脱と乱用が行われていて、組合員が乗務員職を剥奪されている。会社はこの判例にならい、再教育をやめること。
- 会社：判決については、その日勤教育を全くやってはダメだというものではなかった。会社は再教育をやめる考えはない。必要な勤務を指定し、業務上必要な内容をきちっと勉強してもらう。
- 組合：そもそも再教育という実態がない。全て自習だ。
- 会社：自習は一つの教育の形態だ。あり得ることだ。
- 組合：全てが自習である。直接教えることもない。これは教育ではない。
- 会社：シミュレーターを使っている。
- 組合：それは試験のときに使うだけだ。
- 会社：自習で何を学べとか指示があるのではないか。
- 組合：具体的な指示などない。
- 会社：実際にどのようなになっているのかは分からないが…。
- 組合：再教育と言うが、教育など名ばかりのもので全て自習である。このような再教育など必要ない。
- 会社：教育が全て寺子屋式であるとは限らない。自習がダメだとはならない。
- 組合：試験の範囲などもない。全てが試験の対象とされている。
- 会社：細かなところまでは分からない。
- 組合：この様なものをなぜ教育などと言うのか。
- 会社：乗務員として必要なことは勉強して下さいということだ。
- 組合：勉強して下さいということか。
- 会社：勉強しなさいということだ。そのために時間を用意している。
- 組合：会社の考えは、そういうことで良いのか。
- 会社：どういうことか。規程とか資料を勉強することは一つの方法だ。
- 組合：勝手にやれということではないか。全て自習である。再発防止ではない。何でもかんでも自習で覚えろとやっている。再教育というが、その中味は試験だけしかない。このようなものは教育ではない。合格に向けてここを練習しなさいとか、そのときに悪いところがあればこう直しなさいとか教育をすれば良い。そういうことが全くない。自習だけである。これが何で再教育なのか。
- 会社：何で乗務を降りたのかを確認して、どういう試験をするのかも分かっている。そのことについて自分で学んでくれということだ。
- 組合：結局自分だけではないか。
- 会社：自分で弱いところを勉強する時間を設けている。それが勉強のやり方だ。
- 組合：だから結局自分で勝手にやれということではないか。もっと丁寧にする気はな

いのか。

会社：自習だから問題だということはない。

組合：認識が全く異なる。このような教育なき再教育によって乗務員職を剥奪されている。その人たちを復帰させよ。

会社：その様な考えはない。

組合：再教育など廃止せよ。

会社：その様な考えはない。

組合：対立である。

不安全この上ない試問はやめろ！

組合：試問は業務上必要性に基づき実施していると言うが、添乗時の試問で、あえて信号喚呼をするときに試問する管理者がいる。安全を阻害する行為である。このような試問は危険である。やめること。

会社：添乗時の試問は運転に支障のない時機に行く。喚呼の時にあえてすることはない。

組合：その様なことはない。ないと言い切れるのか。

会社：そういうときに万が一あたってしまったときは、喚呼を優先すれば良い。

組合：優先すれば良いというが、そもそもそういうときに試問をすること自体に問題がある。

会社：そういうことは原則していない。

組合：していないと言い切れるのか。

会社：していない。

組合：それは全く認識が違っている。また併せて、乗務点呼のときに試問をされて、答えられなかったときに大きな声で、そんなことで乗務できるのかと罵声を浴びせ、乗務員にプレッシャーをかける管理者がいる。その様な状態で乗務させることは極めて危険な行為である。そういうことは絶対にやめること。

安全を損ねる特定の乗務員への添乗や 指摘事項の報告書への記載、対策シートの強要はやめろ！

会社：添乗は事故防止のために実施するもので、安全上必要なので今後も行う。

組合：特定の乗務員に多数添乗することは、あきらかにその乗務員に対してプレッシャーをかけることになる。会社は必要というが、そのプレッシャーによって事故を引き起こす原因ともなる非常に危険な行為である。にもかかわらずあえて特定の乗務員に対して添乗を続けるということは、その目的は違うことにある。それは指摘事項を作るための添乗としか考えられない。そしてボーナスなどのカットの理由にしている。このような添乗はやめること。また、再発防止と言って指摘事項を乗務報告書に書けと強要しているが、再発防止ならば、別に乗

務報告書に書かなくても良いことだ。自分で指摘事項を覚えて、繰り返さない様に注意すれば済むことだ。

会社：恣意的に添乗することはない。特定の組合を意識して添乗することもない。指導されてもきちんとできないときは、繰り返し添乗するケースも全くないわけではない。乗務報告への記載は、再発防止のために覚えるための具体的な方策として効果的なものだ。書くことで再度認識してもらう。

組合：書くことで覚えるというのなら、別に乗務報告書でなくとも良い。

会社：それは策としてあって、書いてもらえば会社も確認ができる。

組合：そもそも、覚えるために書くのに、何で提出する必要があるのか。

会社：再発防止のために書く。そのための策である。

組合：だから、別に乗務報告書に書かなくとも良いではないか。

会社：どっちみち乗務報告書は提出してもらう物だから、それに書いて理解してもらえば良い。

組合：そういうやり方が乗務員にプレッシャーを与えている。それは査定として人事考課に反映するということだ。管理だ。

会社：きちっと理解して書いてくれているとすれば、会社も理解していると判断する。そういう意味では管理だ。

組合：そういうことがプレッシャーとなる。そういうものを出すことによって、査定され人事考課とされる。

会社：書いて出そうが出すまいがそれが人事考課ではなくて、指導された事実があるのだから、それが人事考課となる。

組合：組合としては、指摘されたことをあえて乗務報告書に書いて出す必要はないと言っている。

会社：書いて出すことが、人事考課のための管理かといえばそうではない。

組合：わざわざ乗務報告書に書いて出さなくとも、自分で覚えて、次に繰り返さない様に注意すれば良いと言っている。管理者に乗務報告書に書けという強硬なやり方でプレッシャーを受けている組合員が実際にいる。

会社：指導したことが書かれているかどうかは確認する。

組合：その必要はない。併せて対策シートの強要も行わないこと。

知識の確認などは最低限必要なレベルで十分だ！

組合：確認は、省令に基づき社内規程の定めにより実施しているとあるが、省令自体には今の確認の方法について、具体的な定めはないということで良いか。

会社：省令にはない。具体的には各社において行っている。

組合：試験の内容が、毎年毎年レベルが上がり難しくされるばかりだ。その様な確認をしていれば事故が減ったというものでもない。

会社：どれだけ難しいのかは分からないが、その都度、新しく導入された車両のことや事故などがあればそのことも加わる。毎年同じということにはならない。安全のために適切に行っている。

組合：必要以上のレベルの試験をする必要はない。最低限必要なもので十分安全は確保できる。現在の様な試験はやめること。

会社：その様な考えはない。

組合：対立である。

自然災害対策を強化すること！

組合：台風12号により大変な状況になった。自然災害の対策を講じていると言うがどのような対策を行ってきたのか。

会社：落石に対する設備の強化、倒木については木の伐採などを進めてきた。

組合：新たなものというよりも、これまでのものを進めているということか。

会社：そうである。

組合：今回の台風により橋が落ちているが、そういうところへの対策はなかったのか。

会社：特別にどこに何をしたということは確認していない。巡回や点検で補強が必要などところは行っている。

組合：先を見越した対策をどんどんしていかなないと、輪を掛けた被害の拡大が考えられる。東日本大震災のその後に台風によって紀勢線などに被害が起きている。東日本大震災の状況を教訓として対策をしていれば、紀勢線の状況もここまでひどくならなかったかも知れない。今回東日本大震災関連の議論もしてきたが、ハザードマップなどは自治体が作成したものを参考にしている言っている。そうではなくて、先を見越したところで、その地域をJR東海として見たところの対策というものが需要であるし、まさに起きている災害を教訓として活かした対策を行うべきだ。

会社：普段の対策も先を見越した対策である。今回の台風においても対策によって大丈夫であったところもあるはずだ。今後も対策や研究を進めていく。

組合：もっと先駆けてもっと対策をしていたら、もっと大丈夫であったかも知れない。

会社：そういうところもあったかもしれない。今後も努力していく。

運転情報記録装置の記録はミスや事故以外には使わない！

組合：運転情報記録装置のICカードはどのように使われているのか。

会社：運転技能の向上や事故防止のために、個々の乗務員の指導や個人の癖などを改善するために使っている。

組合：乗務毎に詳細に記録が取られているが、そういうものを使っているのなら、指導添乗などしなくても良いのではないか。

会社：ICカードでは基本動作などは分からない。

組合：ICカードの情報をミスのあら探しに利用し、指導のために活用していないか。

会社：その様なことはない。怒ったり叱ったり注意するためには使っていない。

組合：在来線ではヒューマンエラーが起きたときに、それを活用するとなっていた。しかしその利用の理由が拡大されている。

会社：良いことに対しては褒める方にも使っている。
組合：些細なブレーキ扱いのこととか、旅客からの苦情とかにも利用している。そういうことが運転士にとってプレッシャーになっている。
会社：導入時には組合に説明している。
組合：説明があったという記憶がない。
会社：データで指導し、添乗でも指導することが効果的で安全上大事だ。
組合：運転士は常に監視され、それが相当なプレッシャーとなる。安全上大事と言うが、事故やミスを誘発することである。
会社：普段通りにやってもらえば良い。
組合：その様なものではない。プレッシャーによって躊躇も起き得る。ＩＣカードは大きなミスや事故以外には活用しないこと。
会社：適切に有効に今後も活用する。
組合：対立である。

安全優先で処置したときは乗務員の意思を尊重せよ！

組合：運転士が最も安全と判断して列車を停止させた場合、それがたまたま停止させなくても良かったことをもって再教育とされ、運転士職を剥奪された方が複数いる。こういうことが繰り返し行われることによって、逆に本当に停めなくてはならないときに、停められなくなる様な心理状態になってしまいかねない。
会社：本来あるべき処置でなかったときは、会社としては調査をする。その結果、指導教育が必要と判断したときは指導教育を行う。停める停めないを正しく判断する知識や技能があるのかどうかを確認しなければならない。必要な技能が足りなければ指導して身につけてもらう。何ら問題はない。やみくもに停める、停めないでは困る。
組合：やみくもに停めるとか停めないではない。
会社：やみくもとは言い過ぎたかもしれない。
組合：事象によっては、画一的にこれは停める、これは停めないという判断ができないときがある。知識がないというが、事象によっては判断に迷うときがある。
会社：あり得る。
組合：そういうときは停めるだろう。
会社：その場合はフェールセーフの側で考えて、知識と技能の不足がなければ再教育にはならない。
組合：本人は安全と考えて停めている。やみくもにではない。
会社：安全と考える知識や技能がある。それを持っているかいらないかだ。持っていれば再教育にはならない。しかし、調査した結果、それが足りないとすれば再教育になる。
組合：知識や技能がないと言うが、運転士のとっさの判断というのは、一概に知識のあるなしでは括れない。
会社：ケースバイケースだが、判断ができなかったというのであれば、再教育にはな

らないし、そこは調査が必要だ。

組合：運転士が危険だと思ったときには、停めることが一番安全である。そう判断しているのに、停めることが間違いであったとされると、停めることを躊躇することになる。知識や技能の問題ではない。運転士の判断である。その判断力に任せることが大事だ。結果の側から考えるのは間違いだ。

会社：ケースバイケースである。

組合：とっさの判断である。

会社：ルールや基本的な取り扱いが分かっているのなら、その通りにやらなければならない。

組合：そんな杓子定規なことを考える前に、とっさのときはまず停めるか停めないかを判断しなければならない。人間は機械ではない。

会社：ケースにもよる。安全のためのルールの通りにやってもらう。

組合：認識が異なる。安全の側に考えることが大切だ。

会社：安全を重視する貴側の考えとは…。

組合：会社は、停まることが一番安全ではないとでも言うのか。マニュアル的に縛りつけることこそ一番危険なことだ。

会社：取り扱いの問題だ。

組合：こうあるべきだという発想が何よりも危険だ。

会社：マニュアルはいらないのか。

組合：いらないなどとは言っていない。とっさの判断の話をしている。

会社：とっさの判断はきちっとできないといけない。

組合：こちらの主張は、安全を第一と考えて処置をしたときは、責任追及や懲罰的な扱いはするなということだ。

会社：責任追及や懲罰的な扱いはしていない。必要な教育はする。

組合：そういうことが、とっさのときに停められない空気を作るのだ。そのような扱いはしないこと。

酒気帯びの確認は管理者の主観によらず、 アルコール検知器の測定値によること！

組合：会社が行う恫喝に対して、会社はそれは主観の問題で恫喝ではないと言う。しかし、アルコール検知器に関しては管理者の判断ということである。これこそ主観的の何ものでもない。

会社：管理者の判断である。主観ではない。

組合：管理者による主観的な判断ではないか。

会社：主観とは言わない。状態を見て判断をする。

組合：状態を見て管理者が判断する。まさに主観ではないか。

会社：管理者が会社として判断しているので、勝手に自分の杓子定規で判断しているわけではない。

組合：その人が判断しているではないか。

組合：アルコール検知器が導入された。

会社：導入した。

組合：そのアルコール検知器こそ、管理者の判断よりも客観的で科学的である。

会社：アルコール検知器は、あくまでもその人のアルコール濃度を見ているだけだ。
そのアルコールの影響が本人にどう与えているのかは管理者が判断する。様子
や臭いでも判断する。

組合：数値がある。濃度の数値である。

会社：数値では、一定以上のものでは乗務ができないものがある。

組合：そう、そういう基準がある。

会社：しかし、一定に達しない場合でも、アルコールは個々に影響が違うから管理者
が判断する。

組合：個々にとはどういうことか。

会社：酒に弱い人や強い人がいる。

組合：酒に強いとか弱いという基準はあるのか。

会社：見た目や臭いで判断することについて、管理者を指導している。

組合：酒に弱いとか強いという個々のデータはあるのか。

会社：そのようなものはない。様子から判断する。点呼だとか出勤したときに、対面
で話をしたときに判断する。

組合：管理者によって判断は異なるはずだ。

会社：判断が異ならないように指導している。

組合：東京第二運輸所で、出勤点呼で何ら問題がなかったにもかかわらず、一時間く
らい時間がたった後の乗務点呼でアルコール検知器で検査しろとやられた。検
査をやらされて測定したら、測定値が乗務不可の基準値である1.0以下だった。
しかしなぜか結局酒気帯びとされて帰された。

会社：個別の話はしない。

組合：このケースはどういう判断となるのか。管理者にはきちっと判断の指導してい
ると言っている。そのわりには、なぜ出勤したときにおかしいとならないのか。

会社：個々の話はしない。

組合：その様におかしなことがあるから、組合としては、アルコール検知器による数
値という客観的な事実を出すものがあるのだから、それを基準にしろと言っ
ている。

会社：管理者が最終的に判断する。

組合：判断には個々で様々な主観がある。個々の判断は難しい。判断能力も問われる。
管理者は機械でない。

会社：会社はきちんと指導してやらせている。

組合：アルコール検知器が実際にあるのだから、これこそ客観的で正確なものだと考
える。この数値に基づいて判断することが正しい判断であり世の中の常識だ。
アルコール検知器による判断をするよう主張する。

会社：管理者が責任を持って判断する。今後もそうする。

組合：対立である。警察だって機械でやっているのにおかしな話だ。

電留線などの雑草の駆除をこまめに行うこと！

組合：雑草は報告すれば駆除するのか。

会社：確認をし、手配ができれば駆除をする。

組合：ある車両所で申告したが、そう簡単ではない、予算もある様だと言われた。

会社：安全衛生上問題があり必要であればできるだけ早く手配することになる。

名松線が全線復旧へ！

組合：名松線の協定書が締結されたが、地元負担での復旧ということか。

会社：川や山などの部分が地元負担で、線路などは当社が持つ。

組合：台風12号の影響で家城、松坂間も止まっていたが、今は復旧したのか。

会社：資料がないので分からない。

野生動物に対する対策強化を！

組合：身延線における夜間照明や徐行運転が一定の成果を上げている。この対策を他の線区に拡大する考えはないのか。

会社：それぞれの線区の状況があるので、必ずしも同じものを他に利用できるとは限らない。対策は総合的に勘案して処置していく。

組合：夜間照明と徐行運転のエリアの拡大程度なのだから、他でやれないことはない。

会社：閑散線区なら徐行も考えられるが、ダイヤにあたりが出るような徐行は難しい。夜間照明は近くの民家への影響などの制約もある。しかし効果的なものは水平展開していく。

組合：列車が遅れると新幹線との接続の問題もあるので、お客様に迷惑をかけないよう対策を早急に進めること。

会社：鹿や猪の対策は今後も行っていく。

運転士が止めやすい停止位置目標とすること！

組合：簡単で見やすい停止位置目標が一番安全であると考えてるが。

会社：駅の施設の関係で、お客様が利用しやすいことを考えてその位置としている。

組合：発光式にする考えはないのか。

会社：今は考えていない。この間の停止位置不良から見ると、見やすさによるものはそれほどの件数ではない。発光式にすることによって、きちっと所定の位置に停まれるというものでもない。

組合：両数を間違えて停止位置不良となることがある。光っていればそこに停まる。

会社：必ずしも両数間違いとか勘違いばかりではない。劇的にそれによって停止位置不良がなくなるとは言えない。

組合：そのようなことはない。

会社：設備投資までしてやる考えはない。

組合：駅の設備よりも、安全が何よりのサービスである。運転士が運転しやすいことが一番安全である。停止位置目標の簡素化、発光式への改善を求める。

運転中の無線呼び出しへの応答は 運転士が判断すれば良い！

組合：指令から無線で呼び出しがあったときに、運転に支障があるかないかの判断は運転士がするというので良いか。

会社：そうである。指令が呼び出したときには確認もしている。

組合：支障があると判断し、呼び出しに出なくとも、それも問題はないか。

会社：そうである。

裏面添乗や沿線からの監視はやめること！

組合：沿線から監視することはあるのか。

会社：聞いたことがない。

組合：なければ良いが。

会社：ない。

組合：裏面添乗はある。

会社：客室添乗である。

組合：普通の添乗もあるのだから、そのような添乗はしなくとも良い。運転士に余計なプレッシャーをかけるだけである。やめること。

会社：あらゆる機会、あらゆる方法で安全確保のために添乗指導は行う。客室添乗もその一環である。

組合：対立である。

拘束の長い行路の解消と前泊の制限をなくすこと！

組合：繰り返しになるが、安全上、休養時間の確保は大事なことである。それは会社も同じ認識と考える。拘束時間の長い行路は解消すること。

会社：行路は社内規程に則り作成している。個別のことについては地方でダイヤ改正時に議論してもらいたい。

組合：通勤時間の関係で、8時を少し過ぎた出勤時間に間に合わない人がいる。そういう人は前泊を認めること。

会社：通勤に支障がある場合には、前泊を認めないことはない。

組合：8時以前は通勤ができて泊まれるのか。

会社：いや、8時以前も同じと思うが…。

組合：前泊の申し出を会社が断ることのない様にすること。

会社：どういう事情で断ったのかは分からないが…。

組合：拘束の長い行路については休養が取れず大変な部分がある。行路の組み替えを含めて解消するよう併せて主張する。

不安装置と言われるATS－PTを改善せよ！ 非常ブレーキを常用ブレーキとすること！

組合：非常ブレーキを常用ブレーキに変更する考えはないのか。

会社：パターンにかかることは冒進の限界に対する異常事態なので、非常ブレーキで停まることが安全であり、変更する考えはない。

組合：冒進とは信号冒進か。

会社：そうである。

組合：パターンは曲線とかにもあるが。

会社：その趣旨に則ってブレーキをかける。

組合：常用ブレーキで速度を落とし、落ちたらまた運転が継続できるシステムが他社にはある。なぜそれを設置できないのか。非常ブレーキではお客様も危険な状態である。

会社：他社の考えは分からない。PTを設置した考えは、速度超過や冒進の限界など異常な状態のときに、即時に列車を停止させる必要があるから非常ブレーキを取る。お客様の乗り心地の問題よりも安全が大事である。

組合：曲線などは安全に速度が落ちて通過できれば良い。列車を停める必要はない。

会社：速度超過や冒進の限界に達したということは、その範囲内に速度を落とせば良いというものではなく、その時点で異常な状態と考えているから非常で停める。

組合：ならば、今まではどうだったのか。速度超過や信号冒進をしないようにマニュアルで速度を落としていた。

会社：今までの様に運転してもらえれば良い。PTにかかるということは、そうでないから異常な状態である。

組合：速度が落ちれば問題はない。

会社：そのような考えはない。

組合：安全に列車の運行をするために、速度超過や冒進を防げれば何ら危険ではない。何でもかんでも停めることはない。常用ブレーキにすること。

運転台にインジケータを設置すること！

組合：パターンを認識できるインジケータがあることを知っているか。

会社：知っている。

組合：なぜ設置しないのか。

会社：付ける必要がない。速度を一定の箇所までに落とすことは、通常の運転の中で

できるのでパターンにはかからない。今まで通りに運転すれば良い。

組合：パターンにかかると、次の更新地上子の箇所まで行かないと速度が上げられない。インジケータがあればそれも表示されるから安心である。

会社：通常で、速度を落とすところまでに間に合うよう運転すれば良い。

組合：パターンにかかれば列車が遅れる。運転士は余計な気をつかう。インジケータがあれば安心して運転できる。

会社：前方注視のときにインジケータを見ることは危険である。

組合：パターンが更新されないで運転しているときの話である。信号は確認している。しかしいつ更新されるか分からない。インジケータがあれば分かる。

会社：指導されている運転方法をすれば問題はない。

組合：信号機の現示に惑わされてしまい、パターンにかかってしまう。PTは新しいシステムである。運転士が運転しやすいように改良することが大切であり安全である。注意力だけに頼るのは危険である。

会社：そのような考えはない。

組合：対立である。

TR地上子を増設せよ！

組合：必要な設備は整備するとあるが、TR地上子を増やすということで良いのか。

会社：増えるか増えないかは分からないが、必要な整備はする。

組合：夜などは地上子の場所が非常に分かりにくい。信号に従って運転して、ついつい地上子を踏む前にノッチアップしたら非常ブレーキがかかって停まってしまうことがある。夜でもその地上子が分かるように工夫ができないのか。位置が確認できれば注意して運転できる。必要な設備である。早急に整備すること。

組合：地上子を増やせば列車の遅れも減らせる。つり込まれ的な取り扱いも減る。

会社：必要な整備は行う。

ATS-PTの点検時間を増やすこと

組合：ATS-PTの導入前と導入後で、出区点検時間が同じである。作業が増えた分、時間も増えて当然だ。

会社：作業量を勘案して必要な時間を確保している。

組合：導入前にも適切な時間と言っている。あきらかに新たに作業が増えている。

会社：作業の増加もふまえて、現状で問題はない。

組合：全く問題がある。作業量が増えた分は時間も増やすこと。

入信の運転で一旦停止の手前に地上子を増設すること！

組合：増設の考えはないとしているが、TR地上子は必要な設備としておいて、この

地上子は必要がないということなのか。

会社：増設するような設備ではない。

組合：運転士の注意で十分だということか。

会社：そうである。特に注意するところには標識などがある。

組合：設置すれば構内運転時間が短くなる。遅れの回復もできる。設置する箇所もそんなに多くはない。

会社：要望は聞くが、現時点増設する考えはない。

組合：強く要望をする。早急に設置すること。

ATC－PT開放スイッチを改良すること！

組合：現状のやり方だと、スイッチの戻し忘れによる事故も考えられる。そうならない様に設備の改善を求める。

会社：ATS－PTが防護しない区間での運転なので、そのような考えはない。

組合：事故を未然に防ぐためである。改良するよう主張する。

ATS－PTで停車した事象において、乗務停止などを行わないこと！

組合：必要な調査をして個別に判断するということであるが。

会社：そうである。

組合：必要以上の速度低下における遅延についてであるが。

会社：必要以上かどうかは調査してみないと分からない。

組合：パターンにかからないように注意して運転をしている。それで遅延することはやむを得ないではないか。

会社：パターンにそって運転していれば遅延にはならない。個々の判断である。

組合：色々な状況があり一概には言えない。運転士は細心の注意で運転をしている。

会社：努力しながら運転をしていることは承知している。事象については個別に調査して必要な教育をすることになる。

組合：新たな設備である。運転しやすい環境を整えることが一番ベストである。インジケーター、更新地上子の増設、地上子を見やすくするなどの設備改善をして、まずは運転しやすい環境を整えることがより安全なことである。しかし、そのような考えはないという回答である。改善もしないで責任ばかりを運転士に押しつけることは認められない。まして、ミスや事故に対する乗務停止も認められない。しっかりと環境を整えるよう強く主張する。

取り扱いを複雑化するA障踏切をB障とすること！

組合：信号と連動するA障踏切ではPTS－PTの取り扱いを発生させる。B障でも

発光信号機が設置されているので安全上問題はない。

会社：安全確保上、必要な場所には必要な踏切を設置している。

組合：異常時にATS－PTの取り扱いが起き、また、回復も問われる。改善されないのならば更新用の地上子を増設するなどの対応をするべきだ。

会社：意見は聞いておくが、踏切事故は安全が担保だ。

組合：インジケーターがあればパターンなどは一目瞭然であり、まして運転士の作業は画一的ではなく色々なことがある。そういうことを考慮すること。

ATS－PTの問題は地方でもしっかりと協議すること！

組合：ATS－PTに関しては様々な問題がある。各地方にはもっと多くの問題の声がある。必要の都度申し入れを行うので、地方において誠意を持って協議をするよう本社からも指導すること。

会社：基本協約の規定に則って適切に対応する。

運転しやすい運転席の環境を確保すること！

組合：運転席の環境は車両によっても様々違う。全てにおいて問題がないと言えるのか。

会社：主観的なこともある。運転に支障のない様に整備している。現状で問題はない。

組合：申告はないのか。

会社：特に聞いていない。

組合：組合としては問題があると把握している。申告などがあればきちんと調査をして改善するよう主張する。

指令員の誤りを乗務員の責任とするな！

組合：指令員が誤った指示をしているにもかかわらず、それを乗務員の責任にするということはあり得るのか。

会社：事実関係を調査して、指令員に誤りがあればそれは指令員の責任である。乗務員の責任にすることはしない。

組合：間違いないか。

会社：間違いない。

事故防止のため、適切な線路閉鎖の取り扱いとすること！

組合：感電事故があった。停電の区間と線路閉鎖工事の区間が異なっていることに問題はなかったのか。

会社：断路器の取り扱いで、図面のチェックが甘かったために加圧部分に触れた。こ

れが原因だ。線閉取り扱いの17条のこととは違う。

組合：工事は17条と関係がないのか。

会社：工事そのものは17条である。労災の原因はそれとは違う。

組合：関係者の責任か。

会社：打ち合わせをしっかりとやっていれば防げた。

組合：実際に事故が発生しているので、今後は事故が発生しないよう対策すること。

会社：しっかりと打ち合わせをするよう対策する。

組合：特例として、静岡だけが除外されている17条の取り扱いについて、事故を防ぐためにも全体的に統一した取り扱いとすること。

会社：東海鉄事と静岡支社で、若干の取り扱いに違いがあることは理解しているので、意見は聞いておく。しかし、当面は現行の取り扱いとなる。

組合：関連会社や他会社との関係もあるので、安全のための取り扱いとすること。

ワンマンの多客列車や快速列車には車掌を乗務させよ！

組合：ワンマンよりも車掌が乗務した方が安全であることには、認識に違いはないと思うが。

会社：旅客の需要からツーマン、ワンマンの判断をしている。

組合：ワンマンは客扱いもするので、運転士の負担がとても大きく安全な状態ではない。せめて多客のときや快速列車には車掌を乗せるなどの幅広の運用を求める。

視認性の悪い313系3次車の改良を！

組合：問題がないという回答であるが、何を持って問題がないと言うのか。

会社：前方の視界、必要な視界が確保できるように設計している。

組合：設計上と実際に乗ったときには違いが起きる。

会社：現状で問題があるとは考えていない。

組合：313系の3次車に乗っている人が問題があると言っている。組合は安全上問題があるという認識である。3年も前から問題だと言われている。

会社：意見は聞くが、現状で問題があるとは考えていない。

組合：安全上問題があるので、早急に改善すること。

安全に必要な照明の照度を確保すること！

組合：ホームが暗く危険なところがある。

会社：駅に応じて必要な照度は確保されている。電球や蛍光灯の老朽化に伴う交換は報告があれば行う。

組合：改善は劣化した物の交換だけか。実際に暗いところの改善はしないのか。

会社：現状の設備で必要な照度は確保されている。消耗品は取り替える。

組合：増設する考えはないのか。

会社：ない。

組合：必要な照度を確保していると言うが、その照度の基準は会社が決めているのか。

会社：社内の基準である。

組合：それはどこの照度か。ホームの端にも基準があるのか。

会社：詳細は分からない。

組合：ワンマンでもあり、ホームの端が見えないところがある。詳細に調査をして早急に改善するよう主張する。

車両係に車両技術系の業務を 担当させるのをやめること！

組合：車両所で車両係を3年経験した社員に対して、所長権限で車両技術系の業務をさせている。いわゆるゴールデンハンマーと呼ばれているものだが、マニュアルさえあれば何でもできるということになってしまう。車両技術系の業務は、登用されるまでに様々な経験を積んでいくものだ。車両の検査業務で重大な故障につながる兆候を掴み取ることも重要になる。経験が浅ければこういった兆候も分からない。経験が浅いうちに車両の検査業務を行うのは、安全上問題があるのでやめること。職場では、責任ばかり押しつけられるだけで給料は上がらないと不満を言う若い社員も多い。このような運用はやめること。

会社：職名と作業内容は必ずしも一致しないし、そもそも一致させるのは困難である。特に今は世代交代が激しい中で、主任が行っていた業務を若い社員が行うのはやむを得ないことであるし問題もないと考える。職場では現場長が責任を持って技能を確認した上で業務を指示している。何ら問題はない。

組合：技能を確認したのであれば昇格試験にも合格させるべきではないか。

会社：昇格試験は技能だけを見ているわけではない。

組合：しかし職場では、責任ばかりで賃金が上がらないという声が多くある。車両技術係に昇格させた上で車両技術係の仕事をさせるべきである。

会社：車両技術係だからB担、車両係だからC担という必要性はないと考える。新入社員は交番検査車両所でC担を経験した後、そのままB担を経験した方が社員の育成上好ましいと考えている。現在の取り扱いを変更する考えはない。

組合：経験が何より必要だと考える。経験の浅い3年目の社員が、車両技術系の業務をすることは危険で問題である。経験を重視した社員配置を求める。

会社：必要な教育を行った上でB担当としているので何ら問題はない。今までは東京交番検査車両所でC担当を経験した後、他の車両所でC担当を経験し、交検へ戻りB担当を経験していた。しかし、他の車両所に行くとも業務内容が変わるため、東京交番検査車両所の中でB担当をする方が社員の育成上好ましい。教育していく設備はできているので問題はない。

組合：経験は年月を重ねなくては積むことができないものだ。対立を確認する。

入換運転時の添乗報告は中止すること！

- 組合：運転取り扱いに支障のない早い時期に添乗報告をされたいと回答しているが、支障のない早い時期というのは、運転を開始する前でも良いということなのか、運転を開始してからということなのか。非常に短い区間のことである。添乗報告をする時機もない区間である。
- 会社：支障があるのならば、添乗者に伝えて、運転開始前が良いのか開始後が良いのかを宣言してもらえば良い。
- 組合：宣言をすればそれで良いとなるのか。
- 会社：運転に支障があるのなら添乗者が判断し指示をする。運転士が支障があると判断したのなら、それを添乗者に話してもらいたい。
- 組合：実際に、新大阪から引き上げ線間では、運転中に庫の中に入ってから添乗報告をさせている。前方注視が必要な一番危険なところである。このような取り扱いは危険この上ない。
- 会社：…
- 組合：事実の確認ができていないのなら、確認をしてもらいたい。
- 会社：確認というか、支障があるのならその旨を言ってもらいたい。
- 組合：他にも短い区間はある。そのようなところでの添乗報告は中止するよう求める。
- 会社：新大阪、引き上げ線間では支障がないと確認されているが。
- 組合：庫の中でさせることに問題がないと言うのか。
- 会社：庫の中か。
- 組合：そうだ。
- 会社：そう指導されているのか。
- 組合：そうだ。
- 会社：それならば指導に従ってやってもらうことになる。
- 組合：何を言っているのか。何を議論しているのか。庫の中には作業者がたくさんいる。10k/h 以下で運転するところだ。特段の注意力が必要なところだ。分からないのか。
- 会社：意見は聞いておくが、指導があるのならば従ってもらう。
- 組合：それで良いというのなら、全く認識が誤っている。そのような危険なところの添乗報告は中止するよう主張する。

W行路前後の訓練指定は体調を崩し安全上問題がある！

- 組合：疲れた状態での訓練や、訓練をやって疲れた後に乗務することは安全上も体調管理上も問題がある。このような指定はしないようにすること。
- 会社：回答は以前に言ったとおりである。
- 組合：現状を変えないということか。
- 会社：総合的に勘案してやっているので、配慮できるところは配慮する様に考えている。しかし、一律にこういう場合が配慮できるという様なことは言えない。

組合：配慮があるのならば、もっと緻密に深めた配慮をするよう求める。

ブレーキディスクの亀裂対策ができるまで 台検周期を30万キロとすること！

組合：ブレーキディスク亀裂による台車交換の実績を明らかにすること。

会社：明らかにするつもりはない。

組合：なぜ明らかにしないのか。

会社：明らかにする必要があるからである。

組合：ブレーキディスクの亀裂の原因は解明できたのか。

会社：継続的に調査を進めている。

組合：調査の途中経過はどうなっているのか。

会社：調査のやり方、状況を明らかにするつもりはない。

組合：万全な対策が講じられるまで台車検査周期を30万キロにすること。

会社：基本的にブレーキディスクと検査周期は直接的に関係がないと考えているので、そのような考えはない。

組合：直接的に関係がないと言うが、原因が一定程度特定されているのか。

会社：ブレーキディスクの傷と検査周期は関係のない個々の問題である。個別の事象なので周期を戻す必要はない。検査周期が延びたことで傷が増えたということではない。

組合：走行キロと亀裂は関係ないのか。

会社：そういう傾向はない。

組合：なぜ傾向がないと言えるのか。

会社：なぜなのかは分からない。調査中である。

組合：いつ頃までに調査結果が分かるのか。

会社：分からない。

組合：調査はどこが行っているのか。J R 東海か鉄道総合技術研究所か。

会社：どこが行っているのかは資料がないため分からない。

組合：未だに亀裂が発生している。早急に原因を解明し万全な対策を講じること。また、それまでは台検周期を30万キロに戻すこと。

台車調査後の台車交換の理由と 実績を明らかにすること！

組合：車両所で協力会社が台車調査と称するディスクボルトの探傷検査を行っている。この調査でディスクボルトに異常波形があったと思われる台車を交換している様だが、台車交換の実績を明らかにすること。

会社：明らかにするつもりはない。

組合：探傷検査の結果、台車交換を行ったことはあるのか。

会社：台車交換は行っているが、探傷検査によるものだけではない。必要な場合に行っていて、理由はそれ以外にもある。

組合：ディスクボルトの探傷検査で、異常波形による台車交換をしたことはあるのか。

会社：必要な場合には台車交換する。

組合：ディスクボルトの異常波形が発見されているということか。

会社：資料がないので分からない。

組合：ディスクボルトの異常波形は重要な問題である。台車交換実績と原因を明らかにするよう主張する。

会社：必要な社員には説明しているので問題はない。会社としては明らかにする考えはない。

ブレーキディスクの現車試験の目的と 試験結果を明らかにすること！

組合：ブレーキディスクの現車試験がいくつか行われているが、その中でも中央締結ブレーキディスクはN700A車両にも搭載される。これらのブレーキディスクの試験目的と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ものである。試験結果については明らかにする考えはない。関係社員には周知している。

組合：あくまでも技術開発の一環なのか。N700A車両に搭載することを見越して行っているのか。

会社：N700系のブラッシュアップために行っている技術開発である。

組合：従来のブレーキディスクとの違いは何か。

会社：技術的な話は団体交渉での議論にならない。これ以上回答するつもりはない。

組合：中央締結ブレーキディスクに関して言えば、職場では何の説明もない。検修連絡が貼り出されているだけで、教育もなければ検査上の注意点も説明されていない。ブレーキディスクの現車試験は試験目的、試験結果の他、職場での説明が必要であると主張する。ところで、中央締結ブレーキディスクはディスクボルト折損やブレーキディスクの亀裂対策と関係があるのか。

会社：技術的な問題であり、協約改訂と関係ない話なので回答できない。

運輸所5所統一の基本動作を簡素化すること！

組合：一般的にも複雑で数の多い喚呼と、簡潔でまとまった喚呼ではどちらが安全かと言えば、簡潔でまとまった方が集中できるし安全と考えるが。

会社：簡潔でまとまっている方が良いのかもしれないが、必要なものを省いて良いというものではない。事故対策も含めてまとめて基本動作とした。

組合：全てが必要なものとは到底思えない。数を増やすことは危険につながるという認識である。基本動作の見直しを主張する。

会社：見直す考えはない。

組合：対立である。

名古屋車両所のN700系対応を万全とすること！

組合：N700系の座布団が足りないを確認しているが、他にも不足などがあれば補充はされるのか。

会社：細かい部分は分からないが、名古屋車両所で必要な予備品については配備をしてきているし、足りなくなれば当然要求してもらえば補充する。対応しない予備品は配備しない。

組合：対応しない物とは、検査をしない物ということか。

会社：修繕の対応をしない物である。

組合：必要な物は対応するでいいか。

会社：そうである。

N700系前部標識の視認不良を改善すること！

組合：視認性に問題はないなどと、よくもこのような回答ができるものだと思う。標識も見づらいが、構内運転においては人の通行も確認できないくらいだ。添乗巡回のときなどはトンネル内の視界、特に電車線など全く見えない。添乗巡回の方が怒っていたくらいだ。問題がないなどと言う認識は誤っている。早急に改善すること。

会社：会社としてはそのような考えはない。

組合：認識がおかしい。しっかり検討するよう主張する。

新幹線の最高速度の許容範囲を認めないのなら、 頭打ちを270k/hとすること！

組合：制限速度が270k/hなのに頭打ちが275k/hとなっている。なぜそのように速度が出るようにしているのか。

会社：270k/hで連続運転する。270k/hで頭打ちしてしまうと連続運転ができない。

組合：微妙なところだが、270k/hは出せる。255信号で255k/hも出る。

会社：システム上275k/hを出せるようにしている。

組合：270k/hの連続運転をするために275k/hで頭打ちさせているのか。

会社：そのために5 k/h上げているというか、その幅は別だが、270k/hを出すために、その上に頭打ちを持ってくる。

組合：270k/hは制限速度である。それ以上出せるようにすると安全に支障があるのではないか。

会社：設計上の最高速度は275k/hで申請している。

組合：設計上は275k/h で、営業運転では270k/h か。

会社：そうである。

組合：在来線の A T S - P T と比べて矛盾している。在来線は非常ブレーキで停めている。

会社：新幹線は、運転士が信号以上の速度を出さないように運転している。

組合：275k/h は出る。

会社：そこまで出してはいけない。

組合：しかし出せる構造である。在来は非常ブレーキである。

会社：在来線の P T と新幹線は考え方が違う。

組合：271k/h 以上で30秒以上走ると、管理者に呼ばれて、寝ていたのかというようなことを言われる。そんなことをするくらいなら、270k/h で頭打ちするようにすれば良い話だ。

会社：それだと270k/h で連続運転ができない。

組合：269k/h で連続運転をすれば良いではないか。

会社：そこは信号が270k/h なのだから270k/h で運転してもらう。

組合：それなら271k/h で頭打ちにすれば良い。それができないのならいちいち呼び出して注意しなければ良い。

会社：運転士は制限速度で運転できる技量をもっている。

組合：ならば、信号からいえば255信号も255k/h で走れるようにすれば良い。しかし255k/h で頭打ちさせている。理屈的に言えばそういうことだ。だから270信号も270k/h 以上出せないようにすることを主張しておく。

停止位置目標の高さを改善すること！

組合：300系もなくなるようなときに、未だに0系や100系の高さに合わせた停止位置目標を使っている。このようなものは早急に改善すべきことと考えるが、なぜ改善する考えがないのか。

会社：運転台からの視認性は確保できている。あえて設置位置を変える考えはない。

組合：見えることは見えるが、位置が高くて合わせずらい。高さを合わせればより確実に停められ、停止位置不良の防止にもなる。位置を変えるだけの話である。

会社：停止位置目標は、きちんと確認できるところにある。

組合：確認はできるが、もっと停めやすいところにしたらどうかと言っている。

会社：個別にどこの駅の物という話になる。

組合：庫も含めてほとんどそうである。

会社：基本的に今のままで問題はない。

組合：改善する考えはないということか。

会社：現時点ではそうである。

組合：対立を確認する。

以 上