

2011年度協約・協定改訂交渉再申し入れ団体交渉 再申し入れで津波対策の成果を引き出す！

現在の浸水域を厳しく捉え津波危険予想地域を暫定的に見直す！

JR東海労働組合員を狙った恣意的な添乗は止めろ！

専任社員に採用させないための指摘事項乱発は止めろ！

1. 60才以上の再雇用及び労働条件について

高齢化社会において、60歳以上の雇用は重要な課題である。年金支給開始年令の引き上げにより、60歳以降、収入が途絶えることも今後発生する。すでに専任社員として「再雇用制度」が実施されているものの、しかし雇用のための選別基準が設けられる等、希望する全ての社員が採用されていない。これはまさに時代に逆行する運用である。厚生労働省も「希望者全員を65歳まで雇用し選別条件を撤廃すること」について法制化の動きにある。従って以上のような観点からも、60歳定年制の見直しを含め、希望する全ての組合員・社員を専任社員として年金支給開始年令まで再雇用し、雇用のための選別基準については撤廃すること。

又、現行現職と同じとしている高齢者の労働条件について、今後は高齢者の社員が増加する傾向にあり、安全で確実な仕事をするためにも、その労働条件について見直す必要がある。高齢者が働きやすい労働条件に改善すること。

【回答】

専任社員の対象外のとなる場合の条件については撤廃する考えはない。なお、60歳以降の雇用については、改正高年齢者雇用安定法の規程に基づき当社においては、専任社員制度を設け65歳までの雇用を保障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（報酬比例部分）支給開始年齢の引き上げを意識しつつ、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にある。労働条件については専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に、勤務する意欲能力を有するものを雇用しており、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。

2. 労使関係について

- (1) 窓口折衝とは、幹事間で団体交渉、経営懇談会、経営協議会、業務委員会、苦情処理会議、簡易苦情処理会議のスケジュール調整やその開催の趣旨を確認するものであり、その内容については労働協約に基づき各会議において行われるものと認識している。従って、中央本部及び地方本部からの申し入れについては、窓

口折衝のみで終わらせ形骸化することなく、団体交渉等を開催し労使の真摯な協議の場を設けること。

【回答】

団体交渉・経営協議会・業務委員会の関係については、協約の定めに基づき適切に判断しており、現行の取扱いで問題ないと考える。

- (2) 窓口間において、組合の要求に対しての横やりやあらかじめ団体交渉の回数を制限する行為が行われた。このことは組合の要求に対する介入であり、又、労使の信義誠実の原則を破壊する行為であり、絶対にあってはならないことである。このようなことは今後一切行わないこと。

【回答】

申し入れの内容について、基本協約に定める団体交渉事項に該当しないものが多数含まれていることを指摘したのは事実だが、横やりを入れたという事実はない。団体交渉の回答を事前に整備するのも基本協約の定めに従い交渉の日時等についてあらかじめ取り決め関係者の出席手配を行うために当然必要なことと考えている。なお、今回の交渉では会社は、団体交渉事項に該当しない事項について一定の議論をしたことを含め、必要な議論はすべて尽くしたと考えている。

3. 労働条件について

- (1) 現等級経過年数による定期昇給額の逡減は、社員間の競争を煽るだけで社員の勤労意欲を引き出すものではない。社員間に亀裂を生じさせ、連帯感を損ね、安全に支障をきたす結果を招くものである。したがって、定期昇給額の逡減は止めること。

【回答】

現等級経過年数に応じた基準昇給額の逡減は、平成18年度の新しい人事・賃金制度において努力したものが適切に報いるために設けられた制度であり、これを止める考えはない。

- (2) 申し込んだ年休が全て入らないことや、未だに休日出勤の解消がされないことは、適正要員が配置されていないからである。したがってそれらの問題を解消するために、適正要員を配置すること。

【回答】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をもって配置をしているところである。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。休日出勤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、それでもなお必要な休日勤務については、適宜指定していく。

- (3) 運輸系統の社員運用変更に関わる駅還流については、本人の生活設計や将来の

進路等を考え、その期間を明確にし本人に周知すること。

【回答】

その様な考えはない。運輸系統の社員運用については、平成17年度より昇進と乗務員養成を切り離し、原則全員が駅・車掌・運転士の3職種を経験し、更に乗務員経験者を駅に異動させる形に見直しを行った。この運用変更から6年余となるが、駅異動者は各駅の中堅的指導者として活躍している。昨年度から開始した駅異動者の乗務員区所への再異動についても十分な復帰教育を行うことにより、着実に定着を図っている。この間、養成期間における駅本務期間の延伸やプロ大社員の運用変更、新幹線における運転士業務の限定期間の短縮など、必要なブラッシュアップを行ってきた。今後も制度の運用状況等を見極めながら引き続き必要なブラッシュアップは行っていく考えである。

4. 安全の確立について

- (1) 東日本大震災の時に、津波警報が発令されているにも関わらず、新幹線はその当日に運転再開、そして翌日には通常運転を行った。会社は、自治体が作成するハザードマップを参考にし、新幹線には津波危険予想地域がないと断定しているが、浜名湖周辺において並行する在来線が津波危険予想地域で、そのマニュアルによって運転を見合わせているにも関わらず、新幹線がなぜ通常運転できるのか、フェールセーフから考えてもあってはならないことである。

会社は、自治体の作成するハザードマップを参考にしていると言うが、全てそれに委ねるのではなく、乗務員や多くの乗客の命に関わる問題であるので、責任を持って新幹線も含めたところの津波危険予想地域の拡大や避難のためのマニュアルを、早急に会社独自で作成すること。

【回答】

今後の内閣府中央防災会議による東海地震等の想定地震動の見直し及び、地方公共団体によるハザードマップの見直しが行われるまでの間、現在の浸水域を厳しく捉え、津波危険予想地域を暫定的に見直すことを検討している。

- (2) 保安装置として設置されたATS-P Tは、職場ではほとんどの運転士が不安装置と揶揄している。それは、本来、安心して運転するためのバックアップ装置であるべきものが、ペナルティー製造のための恐怖の装置として機能しているからである。運転士に危険この上ない負担をかけているこのATS-P T装置を以下のように改善すること。

①非常ブレーキではなく常用ブレーキとすること。

【回答】

非常ブレーキの動作について変更する考えはない。

②パターンが認識できるインジケータを設置すること。

【回答】

その様な考えはない。

③TR地上子の増設と、夜でも地上子が確認できるように改善すること。

【回答】

その様な考えはない。

5. その他

(1) ボランティア休暇は、無給の休暇として回答されているが、有給とすること。

【回答】

ボランティア活動は、あくまで自己の時間に自主的に行うことが原則であることからボランティア活動に従事している期間については無給とすることが妥当であると考えており、有給とする考えはない。

(2) 運転手当A及び営業手当Aの支給対象の変更について、その議論の中で対象が指令や非現業を経由した者で、又、さかのぼっては支給しないと説明されたが、その対象を乗務員経験4年の者全員と、これまで駅に転勤した者全てとすること。

【回答】

運転手当A及び営業手当Aにおける会社が特に認めた場合については、原則として乗務員経験が4年以上あり、本来であれば運輸系統の社員運用上の駅異動の対象となり所定の研修を受講できるであろう社員に限定することとしており、要件を変える考えはない。

(3) 第三者暴力に対する特別補償の新設に関して、早急に協議を開催し議論すること。

【回答】

経営協議会等の問題については、今後とも労働協約の規程に則り対応していく。

専任社員の雇用選別基準を撤廃すること！

組合：9月12日にマスコミが、「厚生労働省の労働政策審議会雇用対策基本問題部会において、再雇用の選別条件を撤廃する議論が行われている」と報じたのを知っているか。

会社：色々な所で議論されているのは知っている。

組合：組合としては、高齢者雇用の安定に向けた議論が進んでいると認識している。その意味からも60歳以降の再雇用選別基準は撤廃するべきであり、希望者全員を雇用するスタンスに変えることが社会的にも整合性があると思う。

会社：会社のスタンスとして、いたずらに高いハードルを設けているとは思っていない。多くの社員は65歳までの雇用が確保できていると考えている。

組合：希望者の内、何人が雇用されなかったのか。

会社：この場で明らかにする考えはない。

組合：現時点で、J R 東海労の現職組合員 8 名が雇用されない条件に当てはめられている。これが事実だ。高いハードルではないと言うが、十分に高いハードルではないか。

会社：組合所属によって恣意的な運用をしていることは一切無い。会社は数字を把握しているが、数字を見る限り高いハードルではない。多くの方が専任社員となっている。

組合：今後、年金の支給年齢が引き上げられていくが、専任社員に雇用されない条件に当てはめられた社員は、60歳以降の収入がゼロになってしまう。このことをどう考えるのか。

会社：個々のケースでは気の毒なこともあるかもしれない。未来永劫このままかどうかはわからないが、現時点において変える考えはない。

組合：蓄えがある場合や、他の就職先が見つかる場合は別として、収入がゼロになり、家のローンなどに退職金を使う人もいる。お金が無くなって生活ができない人が出てくる。これは死んでしまえと言っていることと同じだ。

会社：専任社員とは新たな雇用契約を結ぶことになるので、一定基準に満たない方を採用しないことはあり得る。

組合：新たな雇用契約と言うが、60歳まで J R 東海に貢献してきた社員ではないか。

会社：気持ちは分かるが、専任社員は新たな雇用であるので、一定の基準を設けて採用しない場合もある。

組合：全く認識が異なる。

組合：再雇用の選別基準を撤廃する法律を国が定めた場合は、会社として基準を変えるのか。

会社：仮定の話はできないが、未来永劫に変わらないわけではないので変更もあるかもしれない。

組合：先を見越して社会的役割を果たしていくことが求められているのではないかと。あらためて、60歳以降の再雇用選別基準の撤廃を主張する。

会社：現段階で変える考えはないが、世の中の情勢等を見ながら見直すこともあるかもしれない。

組合：是非とも社会の流れに沿って見直すことを主張する。

JR東海労組合員を狙った恣意的な添乗を止めること！

組合：会社は所属労働組合に関係なく添乗を行っていると回答しているが、9月に入り東京第二運輸所で、営業科長が車掌業務の J R 東海労組合員を狙って添乗を繰り返し、そして指摘を行っている。これは、ボーナスカットのための指摘で、専任社員に採用しない条件に当てはめようとしているのではないかと。恣意的なボーナスカットは無いとする会社回答は事実と違う。

会社：車掌の添乗は営業事故等を防止するために各社員に行っている。所属組合によって恣意的に添乗することはない。

組合：ＪＲ東海労組合員ばかりが添乗されているのは事実だ。
会社：個別に統計を取ってはいないが、その様な事実はない。
組合：事実はある。９月半ば前後頃からだ。たまたまＪＲ東海労組合員に添乗したとでも言うのか。
会社：そういうことではないか。
組合：添乗された社員の内、圧倒的多数がＪＲ東海労組合員である。
会社：おそらく、目に見えないところで他の所属組合の社員にも添乗している。ＪＲ東海労組合員だけを選んで添乗することは一切していない。
組合：そのようなことはない。本社はしっかりと調査を行い、所属組合による差別に対しては、本社が現場を指導すること。
会社：圧倒的多数が添乗されているからと言って差別とはならない。前回指摘していることができるのか等の確認で何回か添乗することはある。
組合：今まで車掌の添乗は無かった。
会社：前回の添乗の結果を見てもう一度添乗するだけではなく、普段の過不足金の状況や接客の状況などを勘案した中で選んで添乗を行っている。労働組合の所属は関係ない。
組合：関係ある。目に見えてある。
組合：なぜこの時期に、今まで行わなかった車掌の添乗を科長が行うのか。
会社：現場の指導、教育の方針である。添乗が良いと判断して行っている。
組合：急に方針が変わるのか。
会社：車内での仕事ぶりを見ることができる。この時期になぜ行うのかは現場の判断だ。
組合：９月と言えばボーナス査定締め切り月だ。
会社：人事考課は年間を通じて行っている。所属組合や特定の人を選んで添乗することは無い。
組合：会社は違うと言うが、目に見えてＪＲ東海労組合員ばかりが添乗されていると認識している。
会社：貴側がどう認識するかは自由だ。
組合：意図的にやっていると思えない。添乗での指摘が積み上げられボーナスカットにつながる。そして専任社員の選別条件に当てはめ採用しないようにしている。だから私たちは選別条件の撤廃を要求している。
会社：指摘されないように注意すれば良いのではないか。会社としては恣意的な判断は無い。
組合：ならば全員に添乗すれば良いではないか。
会社：必要な人にはみんな乗っている。
組合：専任社員の選別条件に該当させるように添乗していると思えない。
会社：そのために添乗しているわけではない。添乗はボーナス査定のために乗っているわけではない。営業事項、サービス等をしっかり身につけてもらい、その仕事を実際にできているかを現場で見るために行っている。
会社：普段の仕事の中できちんとできていないから、添乗の回数が増えることはある。しかし所属している労働組合ではなく、その人の仕事ぶりの問題である。

組合：全く認識が違う。間違いなく意図的に行っている。そうでなければ専任社員に採用されない組合員が8名もいるわけがない。

高齢者が働きやすい労働条件をつくること！

組合：高齢者は年齢と共に体力や能力が落ちていく。今後60歳定年制が見直される時期が来るかもしれない。専任社員制度とセットで、高齢者が働きやすい労働条件を作るべきである。このことによって安心して安全で確実に作業ができるようになる。会社回答では、乗務員の短時間行路を作ることとはできないとしているが、他の職場で可能ならば、本人の希望を聞きながら異動などを考えても良いのではないかな。

会社：希望通りというのは困難だ。短日数勤務の可能性がないわけではないが、乗務員については短時間行路を組むのは困難だと考えている。会社として思考停止しているわけではないが、8割の社員が専任社員となっている現段階では回答の通りである。

組合：現職でもきつい労働条件であるので、高齢者が安心して安全で確実に作業ができる労働条件を作ることと、高齢者用の勤務形態を作った上で乗務員でも本人の希望があれば、そのような職場で働けるような制度を作ること。

会社は労使協議を形骸化するな！

組合：窓口折衝は労使協議のスケジュール調整や開催趣旨の確認の場にすぎない。組合からの申し入れに対しては、しっかりと協議を行うべきである。会社は「協約に基づき適切に判断している」と回答しているが、それは会社の主観であり、私たちの認識とはかけ離れている。まさに労使関係の軽視である。協約でも労使が認めれば協議するようになっている。リニア中央新幹線についての申し入れも安全問題に関わることであり協議するべきである。労働組合の申し入れには協議を開催すること。

会社：基本協約236条に「幹事は事前に議案、日時、場所等の所要事項を決定する」とある。議案を決定するにあたっては基本協約で付議事項がある。その付議事項に則ったものかどうかを事前に判断し、議案として適切か不適切かを考えることは幹事の役割である。申し入れ全てが労使協議に該当するかどうかを整理して行っている。付議事項に該当しないものに労使協議を行えという方が基本協約軽視である。

組合：適切か不適切かは労使の議論で決めることだ。私たちは付議事項に合致するとして申し入れを行っている。会社が一方的に付議事項に該当しないとしているだけではないか。

会社：付議事項に該当しないものについては理解してもらい開催しないし、そのことは幹事間で説明している。

組合：こちらが認めて開催しないわけではない。労使協議を開催しないことの説明に

対しては、常に対立であると主張しているではないか。

会社：対立を主張しているのは聞いている。

組合：だから一方的だと言っている。

会社：一方的ではない。付議事項に該当するかどうかを確認した上で行っているだけだ。付議事項は決められているではないか。

組合：組合が申し入れを行った内容は全て付議事項に該当するではないか。

会社：該当しないものもある。

組合：対立である。闇雲に申し入れを提出しているわけではない。労使関係の軽視だ。

会社：労使関係を軽視しているわけではなく、労使で合意して結んだ基本協約に則り、協議を開催するのか、幹事間で説明するだけで十分なのか、あるいはそれさえも必要ないものなのかを判断して会社が説明している。

組合：常に対立ではないか。

会社：対立するつもりはない。説明している。

組合：協議が必要だと申し入れを行っている。

会社：協議が必要だと考えているかもしれないが、あくまで基本協約に則って協議を開催するかどうかであり、その判断に何の問題もない。「窓口折衝に終わらせ、形骸化させることなく」と言うが、付議事項に則ってやるべきことはやっている。業務委員会も開催している。

組合：開催しないものもあるではないか。

会社：基本協約に則って行っているので、労使関係の軽視はしていない。

組合：基本協約に則っていれば協議が設定されるはずだ。

会社：労使関係を大事にするために基本協約に則り考えている。何も軽視していない。

組合：基本協約の解釈が一方的だ。申し入れに対して「付議事項に該当しない」の一言で労使協議を行わないことは、労使関係の軽視以外のなものでもない。

会社：そうではない。該当しないものは説明している。該当するものは協議を開催している。軽視するのであれば幹事間の説明も必要ない。

組合：説明ではなく協議するべきだ。

会社：協議に該当しないものはしない。

組合：全く平行線だ

会社：会社はこれまでも、今後も基本協約に則り行う。決して労使関係を軽視しているわけではないし、むしろ付議事項に該当しないものでも必要に応じては説明している。

組合：対立を確認する。全く認識が異なる。私たちは協議が必要だから申し入れを行っている。窓口折衝だけに終わらせることなく、団体交渉など労使が真摯な議論をするために協議の場を設けること。

要求への介入、団交回数制限を行わないこと！

組合：回答で「団体交渉事項に該当しない事項が多数含まれていることを指摘したのは事実」とある。団体交渉にあたり、役員報酬については団体交渉の事案では

ないので、このようなものまで議論するのかというやりとりがあった。

会社：他にも団体交渉事項に含まれないものが多数あると言った。

組合：それを「横やり」というのだ。

会社：申し入れに対して、付議事項ではないから「書き直してこい」と言ったのであれば「横やり」であるが、貴側の申し入れを受け取った上で、内容について付議事項に該当しない事項が含まれていると言っただけだ。それについても回答している。本来であれば事前に決められた時間内で行うことになっている。

組合：時間はあらかじめ決まっているのか。

会社：開催時間、場所はあらかじめ決めると基本協約に書いてある。

組合：あらかじめ何時間行くと決めているのか。

会社：勤務手配時に時間は決めている。

組合：あらかじめ団体交渉の時間、日数が決まっているのか。

会社：それぞれの回数ごとの時間を決めているのではないか。しかし時間を超えても申し入れに対しては議論してきた。

組合：回数も決まっていたのか。

会社：回数は前年並みと事前に言ったではないか。

組合：こちらは足りないと言ったではないか。

会社：それは時間を延ばして対応した。

組合：回数が足りないと言ったではないか。

会社：物理的にできないと説明してきた。そもそも申し入れの中に基本協約改訂交渉、あるいは団体交渉に該当しないものが多数あったと指摘してきた。これらは本来は付議事項に該当しないものだ。

組合：それは会社の認識だ。

会社：基本協約で決めていることだ。

組合：必要だから申し入れている。

会社：必要だから何でも出せるのであれば基本協約を結んでいる意味がない。付議事項に該当しないものが多数あると指摘したが、真摯に議論してきた。

組合：対立である。

会社：団体交渉とは労働条件の基本的なことについて議論する場である。にもかかわらず技術的なことなどが多数含まれていることは、本来付議事項に該当しないと言っている。付議事項であると言うのであれば貴側の理解が間違っていると言うことだ。

組合：交渉回数は最初から決まっているのか。

会社：協約の切れる時期がある。そこに向けて社内的な整理だとか行わなくてはならないので日程も決まってくる。回答日があらかじめ決まっているわけではない。

組合：来年も同じような項目数が申し入れとして提出された場合はどうするのか。

会社：幹事間で今回以上に整理する。

組合：今回以上とはどういうことか。

会社：本来団体交渉に該当するものはどれなのかということをしっかりと見ていく。

組合：申し入れに対して突っ込んでくるということか。

会社：貴側の申し入れに良い悪いと言うつもりはないが、団体交渉に該当するものか

どうかは整理していく。

組合：はじくと言うことか。

会社：団体交渉の付議事項に該当するかどうかをしっかりと見ていくということだ。

組合：私たちは必要だから申し入れている。会社として議論しないということか。

会社：仮定の話は分からない。

組合：いたずらに項目を増やしているわけではない。組合員の切実な要求である。私たちは、地方であまり議論がされていないことを確認している。地方から本部、本社間で議論してくれと要請があるから申し入れているのだ。あらかじめ団体交渉事項に該当しないとするのは止めること。

会社：あくまでも基本協約に則り行う。該当しないものでも今までは回答し、議論もしてきた。これ以上に項目が増えたり時間がかかるようであれば中身についてしっかりと見ていく。会社は労使関係を軽視しているわけではないので、付議事項に該当しないものへの回答はしないということではないが、限られた時間で行うものなので、組合側でも整理をしてほしい。申し入れについては本社だけで止めているのではなく、地方にも情報として提供している。地方で判断していることもある。

組合：問題の解決に向けては、本社から地方を指導するべきだ。

会社：地方でも協約に則って議論をしている。地方で協約に沿わないものであれば議論にならなかったり、幹事間での説明となる場合もある。本社は貴側からの申し入れを地方に伝えているが、判断するのは地方である。本社は基本協約に則って行うように指導している。

組合：私たちは組合員の切実な要求を申し入れている。申し入れの内容、団体交渉の回数について指摘、制限することは行わないよう主張する。

定期昇給額の逡減は止めること！

組合：今年度の昇給が4,000円だった人、3,200円だった人はそれぞれ何人いるのか。

会社：適正な昇格人数は年度初に定めている。

組合：それぞれの昇給金額の人数は明らかにできないのか。

会社：明らかにする必要はない。

組合：合否は試験で決まる。結局、合格する人と合格しない人が出てくる。

会社：試験は合否が出るものである。試験に落ちても次に奮起して頑張ってもらいたい。

組合：試験なのだから社員間で競争することとなる。会社はこのような競争を望んでいるのではないか。

会社：個人の能力を伸ばすことが昇格につながる。いろいろところで能力を伸ばしてほしい。努力した者が報われる制度である。

組合：努力しても合格しない人がいる。合格した者と合格しない者とは約1万円の格差となる。その上、3年経過すると昇給額が逡減する。ますます給与の差ができる。そのことによってギスギスとした職場となっていくのだ。

会社：その様なことはない。

組合：現場では、会社の思っているようにはなっていない。会社は今の制度を理想的であると言っているが、社員間が競争となるような昇給額が逡減する制度は止めること。

休日出勤が解消される適正要員を配置せよ！

組合：年休を失効した人の数、失効した年休の数はいくつか。

会社：年休の消化は平均約17日である。失効した人の数、年休の数は明らかにできない。

組合：会社は適正要員を配置していると言うが、会社の言う基準人員の概念を明らかにすること。

会社：業務を円滑に遂行していくための人数の目安である。

組合：当然休日勤務や年休も入るのか。

会社：含まれる。S A Sで日勤となる者も含まれる。

組合：それはあくまでも一定の目安であり、すべてが網羅されることはない。

会社：業務には波動がある。

組合：会社は、高齢者の労働条件の議論の中で、「短時間勤務や短日制勤務を導入すると人を増やさなければならない。現行の要員を増やす考えはない」と答えた。人を増やさなければ休日勤務の解消も年休の消化もできない。会社は現在の要員が適正要員と考えるのか。

会社：休日勤務が無くなり、年休もいつでも誰でも取れるという考え方ではない。いつでも誰でも休みが取れるようにするには、2倍以上の要員が必用となる。しかし、乗務員の休日勤務は早期解消のスタンスに変わりはない。そのために乗務員の養成は行っていく。

組合：申し込んだ年休がすべて取得できない状況である。

会社：おしなべて20日年休が取れる基準人員ではない。

組合：申し込んだ年休がすべて取得でき、休日出勤も解消されることが適正要員だと考える。組合が主張する適正要員を配置すること。

駅異動の期間をあらかじめ明確にすること！

組合：駅異動の期間をあらかじめ明らかにすること。本人の生活設計もある。

会社：昨年度から1期生、今年は2期生が順次帰っている。必ずしも希望が叶うわけではないが、希望は勘案して要員は配置している。

会社：5年経って駅に残っている人もいる。駅への異動期間は、そこで腰を据えて働いてもらいたい。需給状況もあるので前もって明らかにすることはできない。

組合：駅に異動するときに乗務員に必ず戻る意志のある者については、あらかじめ復帰の時期を明らかにしておくことによって、要員を配置する計画もできるのではないか。

会社：復帰の時期になって、人によっては他で活躍したいという人もいる。異動時の断面だけで決めることはできない。

組合：現在順次復帰をしている。生活設計もある。戻る時期をあらかじめ明確にすること。

会社：会社としては、駅への異動時に、中途半端に先のことを伝えることはできない。駅に残る人もいる。あらかじめ復帰の時期を明らかにすることはできない。

組合：あらかじめ復帰の時期を明らかにすること。

津波対策を強化し避難マニュアルも策定すること

組合：自治体のハザードマップはどこが発行しているものなのか。

会社：それぞれのエリアにおいて違うと思われる。自治体が作成している。新幹線と在来線が並行して走っている浜名湖の第1・第2・第3鉄橋は、在来線もハザードマップには掛かっていない。もう少し離れたところで掛かる。他の場所が危険区域だったので在来線は止まった。プレス発表したように、中央防災会議で新たな対策が決まらないうとハザードマップは変わらないので、会社としても暫定的に津波危険予想地域の見直し等を検討し、さらに新しいハザードマップができればまた見直しをする。

組合：現在の浸水域を厳しく捉え、津波危険予想地域を暫定的に見直すことを現在行っているということか。

会社：その通りである。今あるハザードマップを厳しくして見ていく。新幹線については今検討をしている。

組合：検討については、内閣府の中央防災会議の結論を待つ以前のことか。

会社：中央防災会議の結論が出る前に暫定的に見直しをしていく。

組合：対策を強化し、避難マニュアルも策定すること。

ATS-PTを改善せよ！

組合：ATS-PTのTR地上子の増設について、会社は「必要な設備は整備する」と回答したが、今回は「そのような考えはない」と回答した。どうして変わったのか。

会社：申し入れの段階では、夜でも見やすくするという要求がなかった。今回の回答はそのことに対するものである。必要であれば設備は増やすこともあり、場所を移動させることもある。

組合：夜でも見やすくする必要はないということか。

会社：今の現示アップ運転をしていれば、見やすくする必要はない。次の信号機までパターン速度以下で運転して行けば良い。ノッチアップする指導はしていない。

組合：しかし、目の前の信号機の現示を見て、ついつい速度を上げてしまい非常ブレーキで停車している現実がある。パターンを更新するところがわかれば安心して運転できる。

会社：現行のATS-P Tは、パターンを更新して速度を上げる運転とはなっていない。変えるつもりはない。

組合：運転士は、信号機の制限速度とATS-P Tの制限速度の2つの情報を頭に入れて運転する。複雑なため勘違いも起きる。

会社：必ずしもその信号機の現示した最高速度で運転するものではない。

組合：列車が遅れると管理者に問い詰められる。

会社：遅れた理由をはっきり言えば良い。

組合：問題は異常時である。異常時は様々な状況や条件が重なる。そういうときにパターン速度が見えないので、信号機の現示する速度まで速度アップしてしまい非常ブレーキが掛かかり停止してしまう。そうならないように、更新地上子に色を付ける等、地上子を見やすくすることで運転士に注意喚起ができる。

会社：地上子が見えたとしても、信号機までは速度アップをしないルールを変えるつもりはない。

組合：現在のルールでは遅れが出てお客様にも迷惑がかかる。地上子を増やすべきだ。

会社：必要ならば増やすが、現行で十分であると考えている。

組合：非常ブレーキについても変えるつもりはないのか。

会社：変えるつもりはない。

組合：なぜ、導入時にもっと投資をして常用ブレーキで速度の落ちるシステムにしなかったのか。

会社：投資の問題ではない。速度超過し危険であるから停止させることとした。

組合：速度制限箇所までに速度が落ちれば危険ではない。常用ブレーキで速度を落とすことが組合の主張だ。

会社：組合と考えが違う。

組合：改良すれば新幹線のような信号システムにできるのではないか。それが一番安全だ。

会社：莫大な投資となる。

組合：ならば、せめてインジケータを設置すれば良い。

会社：決められたルールを守ればよい。インジケータを設置しても速度オーバーすれば同じである。

組合：インジケータがあれば、運転士はより安心して運転できる。

会社：指導した通りに運転すれば問題はない。

組合：運転士がより安全で運転しやすい設備に改善すること。

ボランティア休暇を有給休暇とすること！

組合：ボランティア休暇は無給であり、また、取得に複雑なる手続きを要するため、取得する人がいるのか疑問である。

会社：ボランティアは自己の時間であるため無給の休暇とした。社員が利用をするならば利用していただきたい。どのくらいの人取得するのかわからない。無給が妥当との考えに変わりはない。

組合：せっかく新設したボランティア休暇である。より良い制度とするために有給休暇とすべきである。災害時のボランティアとは、災害が発生したときに直ぐ現地に駆けつけることが重要で、被災地の方が何より望むことである。そのために取得する休暇なのだから、より良い休暇とするために改善すること。

乗務員経験者に運転手当A、営業手当Aの支給を！

組合：運転手当A、営業手当Aについて、社員にとってもっとあたたかい制度とするために、4年以上乗務員を経験した人が駅に転勤した場合すべてを対象として支給すること。

会社：現在の運転手当A、営業手当Aが支給される経緯を見れば、乗務員経験があってもすべての者に付けるようなものではない。運輸系統の社員運用で駅異動となった者に支給する。

組合：乗務員を経験して駅に転勤した人は、その駅で、将来車掌や運転士になる人たちの支えとなっている。運転の知識もあり、日々運転士や車掌の経験を後輩に伝えている。運輸系統の社員運用に限らず手当てをすべての人に付けるべきである。

第三者暴力の特別補償について 早急に協議の場を設けること

組合：第三者暴力に対する特別補償が新設されたが、具体的な内容については別途となっている。この制度をより良いものとするために、早急に協議の場を設けること。現場では第三者暴力が発生している。早急に具体的なものをあきらかにすること。

会社：できるだけ早く準備をする。

組合：早急に準備をし、協議すること。

変わらぬ回答に対して持ち帰り検討！

組合：会社から出された回答について変えるものはないのか。

会社：変えるものはない。

組合：今日再申し入れの議論を行った。会社として議論をしてきたことについて検討し、その結果として回答が変わることもあるのではないか。

会社：回答は変わらない。

組合：今後の取り扱いについては、持ち帰り検討とする。

団体交渉終了後、会社は今回の団体交渉での議事録（ボランティア休暇）について変更し再提案されました。

以下その内容です。

9月15日に提案された議事録抜粋

（組合）長年の要望であったボランティア休暇を実現することができ、交渉の成果として評価したい。

（会社）当社は日本経済、国民生活のインフラ会社であり、この自負と責任感をつねに持ち続けて運営、経営を行っていくことが本来求められる会社である。したがって、社会貢献という意味では、当社の事業を着実に継続すること自体が最も大きな社会貢献であると考えている。

そのうえで、ボランティア活動はあくまで自己の時間に自主的に行うことが原則であるとの考えに変わりはないが、未曾有の大災害となった東日本大震災を契機に、ボランティア活動を通じて社会に貢献したいという声は極めて大きいことを踏まえ、無給による休暇制度を設けることとしたものである。

以下略

9月26日に提案した議事録の抜粋

（組合）今回のボランティア休暇の新設に至った経緯を明らかにすること。

（会社）当社は日本経済、国民生活のインフラ会社であり、この自負と責任感をつねに持ち続けて運営、経営を行っていくことが本来求められる会社である。したがって、社会貢献という意味では、当社の事業を着実に継続すること自体が最も大きな社会貢献であると考えている。

そのうえで、ボランティア活動はあくまで自己の時間に自主的に行うことが原則であるとの考えに変わりはないが、未曾有の大災害となった東日本大震災を契機に、ボランティア活動を通じて社会に貢献したいという声は極めて大きいことを踏まえ、無給による休暇制度を設けることとしたものである。

以下略

以 上