

業務委員会開催

在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化について
第三者暴力への特別補償(「受傷特別補償」)の新設について

運転士を再び車掌としなければならないことは、まさに還流制度の破綻だ！

11月8日業務委員会を開催し、会社から在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化についてと、第三者暴力への特別補償(「受傷特別補償」)の新設についての説明を受け、若干の議論を行いました。

特に、在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化については、会社が運輸系統の社員運用を開始してから、いずれ車掌が手薄になる実態をあらかじめ予測していたにもかかわらず、今になって運転士を再び車掌とするような体制にしなければならないことは、あきらかに社員運用のひずみがもたらしたものであり、制度の破綻である。社員の運用については、社員の希望を何よりも考慮し、今後の運用を行うよう強く主張しました。

在来線における中堅車掌の確保及び車掌養成の体制強化について

在来線の運輸系統の社員のうち、習熟期間における運転士の運用を下記のとおりとし、中堅車掌の確保に取り組むほか、車掌養成の体制強化を図る。

1. 実施内容

在来線運転士の一部を駅異動前の一定期間、車掌兼務とし、車掌業務に従事させる。これにより中堅車掌の確保に取り組むほか、車掌養成の体制を強化し、更なる安全安定輸送の確保を図ることとする。

2. 実施時期

東海鉄道事業本部 平成24年4月

三重支店 平成24年4月

静岡支社 平成24年度中

会社：平成17年から運輸系統の社員運用を行ってきたが、在来線において、構造的に中堅車掌の確保が困難である。JNRのベテラン車掌もだんだん高齢化が進んだり、運転士の適性検査に落ちた人だけでは、安定的に中堅車掌を確保できないので今回提起する。

組合：運転士が中堅車掌になるということか。

会社：そうである。

組合：今回の中堅車掌の確保及び車掌養成は何故行うのか。

会社：運輸系統の社員運用の実施の時期にいずれはJNR採用の車掌が減少することから、養成が必要となると説明をしてきた。現時点でその時期が来たので運転士を中堅車掌として確保することとした。

組合：その時期を明らかにすること。

会社：運転士が駅へ異動する3年前からと考えている。JNR採用の運転士は対象外となる。現在駅への還流がほしい35歳からなので、35歳から3年を引いた年齢の者が中心となる。期間は3年程度となる。

車掌を希望する運転士を対象とすること！

組合：希望者を募るのか。

会社：核となる人間を作っていきたいため、対象者を決める。希望は勘案していく。

組合：運転士ではなく、車掌のプロとしてやっていきたい者を車掌の核として残すべきである。

会社：駅・車掌・運転士の3職種を経験することが運輸系統の社員運用であり、本人の将来にとって必要なことであるため、運転士を経験した者を中堅車掌とする。又、医適などで運転士になれなかった者を軽視することはない。

組合：新幹線のように、運転士の兼掌化は考えているのか。

会社：現時点では考えていない。

組合：発令はどうなるのか。

会社：運転士と車掌の兼務発令となる。

組合：手当はどのようになるのか。

会社：乗務手当Cを支給する。

組合：車掌養成の数を明らかにすること。

会社：明らかにする必要はない。

組合：JNR採用の車掌は何人か。

会社：今回の件は人数の問題ではない。車掌体制の強化の問題である。

組合：極めて要員の問題である。要員計画の業務委員会では、運転士から駅へ異動の人数を明らかにしてきている。何故明らかにできないのか。明らかにできない根拠は何か。

会社：人数は明らかにできない。

組合：答えられないのか。人数を明らかにしなければ議論にならない。数を明らかにすること。

組合：車掌になるときの教育は研修センターで行うのか。

会社：現場で教育することになる。

組合：車掌とすることにより、運転士が減ることはないのか。

会社：運転士の養成に比べ、車掌となる数は少ないので、構造的に運転士が減ること

はない。

社員運用に歪み、管理者の暴言で退職者も！

組合：今回の体制強化で、社員運用は万全な体制となるのか。

会社：万全な体制となる。

組合：駅でもエキスパートがいない状況がある。これが万全な体制なのか。

会社：何処でも中堅が弱くなってきているが、還流で異動した者は後方業務を担っている。順調に進んでいる。

組合：運転士になるのが嫌で、又、車掌になるのが嫌で辞めていく社員もいる。

会社：それは本人の事情である。入社段階から社員運用については説明をし理解をしてもらっている。

組合：しかし、現実が違う。車掌や運転士に進みたくなくて辞めていく者もある。これは社員運用の歪みである。

会社：会社は十分なフォローをしている。運転士や車掌になれなかった人には相談して、他の職に就いてもらい頑張ってもらっている。

組合：会社の説明は、職場に残った人のことである。辞めてしまった人は職場に居れないような状況であった。管理者による暴言もあった。会社を辞めてしまえと受け取れるようなことも言われている。

会社：その様なことは言っていない。個別のことは議論しない。

組合：コースに乗れない人は辞めろということである。社員運用によって歪んだ職場となっている。

会社：職場は、しっかりと指導をしている。

組合：そんなことはない。何処の職場のどの管理者が暴言を吐いているのかも組合は把握している。指導すること。

中堅車掌の確保は車掌業務希望者から確保すること！ 業務委員会での説明ではなく団交を開催せよ！

組合：今回の中堅車掌の要請の件は、社員運用の破綻である。

会社：破綻ではない。あらかじめ、車掌が足りなくなることは分かっていた。その時期に來たため今回説明することとなった。

組合：駅業務も3年に変わった。車掌を2年経験し運転士となる。社員運用は運用でありもっと幅を持たせるべきである。車掌を継続して希望する者の中から車掌養成担当や車掌のエキスパートを作るべきである。

組合：既に社員運用が開始されて7年目となる。未だに多くの問題があり順調にっていない。今回の説明は、業務委員会の説明にとどまるものではない。

会社：労働条件の基準に関する事柄ではないため業務委員会とした。

組合：制度の問題である。団交事項である。

会社：この制度をはじめるときに、相互運用をすることは説明してある。
組合：社員運用の制度の問題であり変更である。団体交渉事項である。

第三者暴力への特別補償(「受傷特別補償」)の新設について

勤務時間中における第三者による社員への暴力が増加している現状を踏まえ、被害社員の精神的損害への早期救済を目的として、下記のとおり特別補償を新設する。

1. 支給要件

以下の全ての要件を満たす場合において、特別補償を実施する。

ただし、加害者からの賠償があった場合には、その金額を減額または戻入する。

- ①第三者からの暴力により受傷し、労災認定を受けたこと
- ②当該受傷による精神的損害について、加害者から賠償の見込みが立たないこと
- ③被害社員本人に故意または重大な過失がないこと

2. 支給内容

医師の診断を基準とし、以下の区分により補償を行う。

区分	金額	診断書の内容
区分 1	3000円	全治または休業を要する期間のいずれかが 1 日以上 3 日以下と認定された場合
区分 2	5000円	全治または休業を要する期間のいずれかが 4 日以上 7 日以下と認定された場合
区分 3	10000円	全治または休業を要する期間のいずれかが 8 日以上10日以下と認定された場合
区分 4	50000円	全治または休業を要する期間のいずれかが11日以上14日以下と認定された場合
区分 5	100000円	全治または休業を要する期間のいずれかが15日以上と認定された場合

3. 実施時期 平成23年12月 1 日

「受傷特別補償」は慰謝料を取れない時に補償！

組合：区分 1 から 5 に定められている金額は何を根拠として決めたのか。

会社：基本的に慰謝料を加害者に求めることが前提であるが、様々な場合があり、現実的に顧問弁護士からの意見等を参考にして定めた。

組合：年間に第三者暴力はどれくらいあるのか。

会社：22年度では140件ある。全てが診断書を要するものではない。

組合：駅が多いのか。

会社：駅や乗務員がほとんどである。

組合：加害者と本人とがやり取りをするのか。それで加害者が出すとなれば補償はされないのか。

会社：加害者から賠償があった場合は金額を減額するか戻入することになる。

組合：慰謝料を立て替えるというイメージか。

会社：立て替えるというものではない。業務中被害にあったときは、まずは加害者に求める。しかし、払わないとされたときに補償するものである。泣き寝入りにならない様に会社が補償する。加害者が逃げて分からないとか払わないというときに、慰謝料を取ることができないという状況のときに補償する。

組合：加害者が払う、払わないを判断する時機があると思うが。

会社：賠償の見込みが立たない。その判断のための加害者対して求めを行ってもらう。区分2ならば、最初に1回。1ヶ月後にもう1回、計2回行ってもらう。区分によって回数が異なる。

組合：相手が逃げてしまったらどうするのか。

会社：加害者が逃げて不明のときは、相手に請求できないので求めは不要で、加害者からの賠償の見込みが立たないということになる。法的に請求しても払うことができないような人の場合も同じである。相手が分かっている、支払う責任を負える人には求償してもらう。

賠償請求は本人、会社はフォロー！

組合：支給要件が3項目あるが、誰が責任をもってやるのか。本人か会社かそれとも両方なのか。労災認定の申請は誰がやるのか。

会社：労災認定の申請は本人で、その箇所の会社の者が書類とかのフォローを行う。

組合：今までと同じか。

会社：そうである。

組合：賠償の請求はどうなのか。

会社：本人で、会社の者がフォローする。

組合：制度の新設自体は良いが、はたして実際補償を受ける人がいるのか。自分で労災手続きして加害者に求償して、区分1ならば3,000円しか補償されない。労力や精神的な苦痛を考えたら、そっちの方が大変だ。

会社：労災自体は今までも申請してもらっているから労力は変わらない。

組合：暴力を受けての話だ。会社が責任を持って加害者に賠償請求をしないのか。

会社：会社には賠償の請求権はない。やり方を教えるとか付いていってあげることくらいしかできない。

組合：サポートしていると言ってるが、結局個人の対応である。

会社：この間フォローしてきている。今後も変わらない。

組合：通勤途上で暴力を受けたときはどうなのか。

会社：通勤時は勤務時間中ではないので該当しない。仕事上のトラブルによるものである。

マニュアル通りでは暴力撲滅は出来ない！

組合：暴力を無くさせるという方向では考えないのか。殴られた人は相手に恐怖心を持つ。また、傾向的に若い者が多く殴られている。そういう心理の者や若い者が暴力を行った者にはたして請求できるだろうか。

会社：状況に応じて請求の仕方も色々ある。別に直接会わなくても良い。

組合：良い制度が出来ても、恐怖心やわずらわしさから加害者に請求しないということも出てくる。

会社：慰謝料は、加害者が被害者に払うもので、会社が全て肩代わりするというものではない。求償はきちんと行ってもらおう。暴力を無くするための取り組みは、キャンペーンなども行いきちっとやってきている。

組合：普段からマニュアル主義ではなく、お客様とのコミュニケーションについて考えるとところもあるのではないかと。マニュアル通りにやって暴力を受けることも少なくない。

会社：接客の最低限の教育は必要である。世の中全体として暴力が増えてきている。不可抗力がある。しかしそうさせないための方策も行っている。

組合：お客様のJR東海に対する要求がどんどん高くなっている。それは、会社が何でもお客様を優先とする姿勢が原因だ。

会社：そのようなことはない。JR他社と比べても制度に関して言えば強情的だと言われている。

組合：営業規則の通りに対応した車掌が、規則に反していたお客様の苦情により乗務停止にされている事実がある。

会社：個別の事象は分からないが、お客様にもルールに則った乗車については徹底している。

組合：故意または重大な過失について、お客様の主張を鵜呑みにして社員が悪くされることのないようにすること。

会社：暴力という事実があつて、それに対して毅然とした対応は問題ない。心配することはない。

組合：殴り掛かられれば、防御をする。

会社：正当防衛は問題ない。

組合：事例集みたいなものはないのか。

会社：状況を確認できれば判断はできる。

組合：求償の2回目が1ヶ月後だとそれだけ待たされることになる。短くできないのか。

会社：逆に短いスパンで行うことが良いとも言えない。ある期間おいた方が効果的だと考える。

組合：求償した事実は会社に報告するのか。

会社：補償を請求するときに記録を報告してもらうことになる。

組合：社員への周知徹底はどのようにするのか。

会社：各職場によって方法は異なるかも知れないが、周知するようにする。

組合：在来線と新幹線ではどちらの方が暴力が多いのか。

会社：詳細は今分からない。

組合：入院するような暴力はなかったのか。暴力が直接の原因として入院したケースはないのか。

会社：ない。

以 上