

# 業務速報

## 会社は誠意を持って労使協議の場を持って！ 申し入れに対する幹事間説明

**申第19号(安否確認訓練等についての申し入れ)**

**申第20号(専任社員の雇用に関する協約及び専任社員  
の雇用条件に関する議事録確認についての申し入れ)**

**申第21号(繰り返される賃金の誤支給に対する申し入れ)**

1月30日、申第22号(12月17日に発生した東海道新幹線停電事故に関する申し入れ)に対する業務委員会の後、申第19号、20号、21号に対して幹事間の説明が行われました。全てが極めて重大な申し入れであったにも関わらず、会社は一方的な判断によって協議の場を開催せず、単なる窓口による説明で終わらせました。組合はこのような誠意のない会社のやり方に対して対立を通告しました。

### 申第19号(安否確認訓練等についての申し入れ)

1. 安否確認及び安否確認訓練の目的を再度明らかにすること。

【回答】早期に被災状況を確認し、会社の業務体制確保と被災した社員への対応、支援を早急に行う必要がある。災害発生時に確実な行動が取れるよう体制を整えるため。

2. 11月29日に行った安否確認訓練の結果を明らかにすること。

【回答】24時間後の回答率は98.5%だった。

3. システム上の不具合等はなかったのか。あるとすればその対策を明らかにすること。

【回答】不具合はなかった。

4. 今回の安否確認訓練は、職場によってその訓練方法や社員への周知方法が違っていた。会社として訓練の方法、周知方法をどのように徹底したのかを明らかにすること。

【回答】連絡文書で指示をしている。細かなところの解釈で違いの出た職場も一部にはあったが、最終的には統一して行った。

5. 出向・休職中・病欠勤などの社員に対する安否確認は行われたのか明らかにすること。

- 【回答】訓練では実施していない。実災害時は、出向社員はその出向先で確認することになる。それ以外は各箇所から電話などで行う。
6. 安否確認訓練は自己の時間で行っているものであり、あくまでも協力の範疇である。訓練の強制は絶対にしないこと。
- 【回答】緊急時の安否確認は社員として当然協力すべきことであり、訓練も同様である。訓練は強制ではないが、応じない場合は会社業務に協力する意思がないと判断せざるを得ない。
7. 安否の報告をした社員に「危機管理ができていない」等と暴言を吐いた現場管理者がいる。このような対応は止めると共に、暴言を吐いた管理者は当該の社員に謝罪すること。
- 【回答】個別のことなので回答しない。
8. 安否の報告ができなかった社員に対して、理由の聞き取りや高圧的な対応は止めること。
- 【回答】訓練のトレースのため必要な確認は行う。
9. 勤務時間中に安否の報告をする方法を明らかにすること。
- 【回答】業務中の社員本人の安否確認は、原則、箇所で行うことから、携帯電話による返信を行う必要はない。ただし、箇所長より安否確認メールによる報告を指定された場合はこの限りではない。
10. 職場で安否の確認ができる社員については安否の報告を省略すること。
- 【回答】9と同じ。箇所で把握できれば代行入力する。可能な範囲で協力することは社員として当たり前である。家族の場合は代行入力が出来ないので、確認でき次第本人から報告されたい。
11. 社員が家族の安否の確認を行う場合は、勤務時間中であっても連絡のためのあらゆる手段を認めること。又、家族の安否が確認できない場合は、直ちに帰宅させること。
- 【回答】優先すべき業務に対応すること。優先順位は旅客、社員の安全確保。二次災害防止の措置。負傷者等の救護活動など。家族の安否確認は原則休憩時間に行うこととなるが、被害の状況などにより必要に応じて箇所長等の指示や許可を得た上で勤務時間中に認めることもあり得る。
12. 電話での対応や携帯電話のメール等、訓練に係る費用は会社が負担すること。
- 【回答】社員自ら行うものなので、負担することは考えていない。
13. 今回の訓練によって、個人の携帯電話に急に迷惑メールが増加したケースがあるらしいが、その場合に会社はどのように責任をとるのか明らかにせよ。
- 【回答】迷惑メールをブロックしつつ、安否確認メールを受信する方法はすでに周知している。
14. ある職場では、非通知で電話をすると受取りを拒否している。これでは訓練に協力できない。非通知拒否設定を解除すること。
- 【回答】各職場の判断によるものであり、一律に徹底を解除するつもりはない。
15. 深度6弱の地震が発生した場合、地方によっては「自動参集ルール」がある。そのルールは、業務なのか又は協力の範疇なのかを明らかにすること。
- 【回答】所属の方針で行われているものであるが、自動参集は指示がなくてもあらかじめ定められた震度に応じて安否の報告、参集せよという包括的な業務指示である。

会社：安否確認についてはこれまでも説明してきた。協議はしないが申し入れについて説明する。

組合：協議はしないのか。

会社：協議はしない。

組合：24時間後までの回答率が98.5%であるが、これはメールと電話の合算で良いのか。

会社：そうである。

組合：残りの1.5%はどういうことなのか。

会社：回答がなかったということである。会社からも連絡を取ったが、都合などで連絡がつかなかった。

組合：回答で、「社員として当然協力すべきことである。応じない場合は会社業務に協力する意思がないと判断せざるを得ない」となっているが、強制はしないと言っている割には協力をしろ！と脅されているような感じを受けるが。

会社：協力の範疇なので、協力はしないという意味なのかなということである。業務上のことであるならば業務指示違反になる。しかし協力の範疇であるから、協力する気がないと判断するということである。

組合：かなり踏み込んでいないか。

会社：別にそうではなく、淡々と、協力なのだから協力しないと受け取るというだけである。

組合：でも、結局こうは言っているが、どうってことないことだ。だから何なの？別に協力しなくとも関係ないということだろう。協力をしなかったからといって何かあるわけでもない。協力の範疇なのだから。

会社：協力を求めても、協力をする気がないと受けとめる。

組合：受けとめるだけである。

組合：訓練のトレースのために必要な確認は行うとしているが、言い方の問題である。協力の範疇なのだから、威圧的に脅かすような口調で言うことはない。

会社：大事な訓練なので、助役の確認にも力が入ることもあるのではないか。

組合：確認をやらないことがさも業務の指示に反したとばかりに威圧的な言い方をする。あきらかに協力の範疇を超えている。

会社：協力といっても、大事な協力である。

組合：大事も何も協力の範疇である。そこまで言うのなら協力ではなくて、お金を出して業務にってしまったらどうか。

会社：あくまでも報告なので、協力である。

組合：あくまでも協力ね。

組合：訓練は年に2回か。

会社：複数回である。

組合：迷惑メールをブロックするとあるが、本当にブロックできるのか。

会社：そういう設定があり周知している。

組合：何かあったらまた確認する。

会社：了解。

## 申第20号(専任社員の雇用に関する協約及び専任社員の雇用条件に関する議事録確認についての申し入れ)

【回答】現在協約を締結期間中であり、今この時点で団体交渉をすることは考えていない。今後協約改訂交渉の中で議論をする。

組合：新たな動きがある中で、1年に1回だけしか議論をしないというのはおかしい。動きがあつて改善の議論が必要だから申し入れをしている。その都度議論すべきだ。

会社：法改正などがあつて、今の協約では違法になるような場合は、その時点で速やかにやる必要があるが、今がその時点とは考えていない。

組合：今の協約では、組合員で専任社員に残れない方がいる。年金が支給されない状況で、職場から放り出されたら生きていけない。今、国として高齢者雇用についての動きがあるのだから、それを先取りすべきだ。経営理念にも世の中への貢献と謳っている。そのための協議をしようと申し入れをしている。

会社：組合の意図はそうかもしれないが、会社としては協約を締結中であるし、その間に議論する必要はないと考える。

組合：非常に重要なことである。年金が入らない、お金も何もない。このまま放り出すことは死んでしまえと言うことだ。それではいけないから高齢者雇用について改正されようとしている。みんなを雇用するようと。社会はそういう状況になっている。

会社：合意して締結した協約に基づいてやっている。

組合：だからそれを変えましょうと申し入れをしている。

会社：期間を決めて結んでいる。

組合：それまで待てないから、変えましょうということで申し入れている。

会社：そのつもりはない。

組合：対立である。

## 申第21号(繰り返される賃金の誤支給に対する申し入れ)

【回答】付議事項に該当しないので経営協議会等は開催しない。

組合：何度誤支給をしてきたのか。付議事項ではないと言うが、会社のミスである。それを真摯に認めて、誠意を持ってこのことに関する協議を行うべきではないのか。

会社：誤りについてはそれを認めて適切な対処をしてきている。

組合：何回誤りを行ってきたのか。

会社：回数が多いことは確かに分かるが。

組合：簡単に付議事項ではないと言うが、本当に真摯に反省し対処をしているとは思えない。

会社：関係する会社にはきちんと指導をしている。

組合：指導したって一向に収まっていないではないか。挙げ句の果てに追給は2年までである。間違われた人は大損である。

会社：法律に則ってやっている。

組合：会社の誤りなんだから、法律の枠を超えて、2年以上前についても支払えばいい。支払ってはいけないという法律などないだろう。

会社：会社は法律に則って対処している。

組合：都合の悪いときは法律を盾にして、そうじゃないときは超法規的なことをやっている。

会社：きちんと法律に則ってやっている。

組合：対立である。

以 上