

## 2012年度協約・協定改訂第2回団体交渉 会社より現時点の見解が明らかにされる！

# 166項目の要求に誠意ある回答なし！

8月22日、本部は2012年度協約・協定改訂に向けての第2回団体交渉を行いました。今回の団体交渉では現時点での会社見解として、166項目の要求に対する回答を受けました。しかしその回答は、組合員の切実な要求に応えるものではなく、全く誠意の見られないものでした。

回答を受けた後、会社の協約・協定改訂の協議に臨む基本姿勢について議論しました。本部は、今年度の第1四半期決算で、過去最高の純利益を計上することができたのは、何よりも組合員が苦勞し汗した成果であることを主張し、賃金も労働条件も更に改善していくことは当たり前であると主張しました。

また、電力供給の制約、デフレの影響にも注意が必要と主張する会社に対し、国内の様々な努力で電力は十分足りていることや、震災以降の経済の立ち直りが見られることから、賃金・労働条件改善などの抑制の理由にはならないと強く主張しました。

以下申し入れに対する現時点での会社見解・回答と主な議論です。

### I. 労使関係について

1. 7月8日付『読売新聞』に葛西敬之会長による「原発再稼働」についての記事が掲載された。葛西会長は「日本経済の体力維持のためには、できるだけ低コストで安定的に電力を供給する必要があること、それには現有原発の活用は必須であること」と主張しているが、これは会社を代表する発言と捉えられかねない。J R 東海労は世論から逆行するこのような発言を断じて認めない。会社の責任においてこの発言を撤回すること。

#### 【回答】

団体交渉事項ではないため議論しない。

2. 「リニア中央新幹線建設」について、会社は労働組合からの申し入れによる協議をすることもなく、一方的な説明をするにとどまっている。労使協議をすることもなく計画を進めていることは甚だ遺憾である。会社及び社員の将来を左右しかねないこの問題について、速やかに協議を行うこと。又、リニア中央新幹線建設を理由とした労働条件、福利厚生の切り下げや、職場環境を悪化させないこと。

**【回答】**

経営協議会等の開催については、今後とも基本協約の規定に則り適切に対応していく。中央新幹線計画は健全経営を維持しながら実現していく。

3. これまで、具体的な場所を含めた申し入れを行っているにもかかわらず、未だに組合事務所を便宜供与していない。会社は他労組と差別せず、直ちに中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。

**【回答】**

現在、東京地区及び三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与する場所はない。

4. 人権を無視した管理者によるパワーハラスメント行為を直ちにやめること。

**【回答】**

パワーハラスメントについては、厚生労働省のワーキンググループが今年の1月に、その概念を整理したところであるが、その対応には様々なものがあると思われる。各事象については職場のコミュニケーションを基本に個別に適切に対応していくべきものであると考えている。

5. JR東海労働組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。特に三重地区では、紀伊長島駅への乗務員配置の廃止以降、組合員が伊勢運輸区に異動となったが、会社が組合掲示板の設置基準を組合員5名以上と一方的に決めつけたため設置が拒否されている。組合員5名以上という設置基準は協約にも定められていない。従って組合掲示板を直ちに設置すること。

**【回答】**

そのような考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上としているのは、過去の労使間の議論において見解を明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

6. 会社は組合掲示板に掲示した掲示物を一方的に「協約違反である」として撤去する行為を行っている。これはこれまでの労働委員会命令にあるように

不当労働行為である。従って組合掲示板からの掲示物撤去はやめること。

**【回答】**

組合掲示板の便宜供与や掲示物等については、基本協約の定めに則って対応している。

7. 恣意的な乗数カットやボーナスのカットをやめること。又、乗数カットや手当のカットがされた場合、現場長はその理由を本人に説明すると共に苦情処理会議では全てのカット理由を明らかにすること。更に、ミスでも事故でもない注意指摘事項を昇給、ボーナスの減額理由としないこと。

**【回答】**

成績率の増減の適用については公正公平に実施している。

8. 『基本協約』第250条（団体交渉事項）について、（1）から（6）の事項に加え、全ての労働条件とその運用に伴う事項を団体交渉事項とすること。特に、労働条件の変更が伴うダイヤ改正は団体交渉事項とすること。

**【回答】**

団体交渉事項は、基本協約によってあらかじめ定められており、これらについては何ら変更する必要はないと考えている。

9. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』を、会社による一方的な解釈で団体交渉等の協議を行わなわず、又、一方的な主張を伝えるだけの窓口の説明だけで処理せず、『申し入れ』に対しては全て団体交渉等の協議を開催すること。更に本部と地方で同一課題についての申し入れであった場合でも各々で開催すること。更に、地方において、安全に関する経営協議会を毎月開催すること。

**【回答】**

業務委員会等の開催については、本社、及び各事業本部において協約の定めに基づき適切に判断している。又、申し入れに対する回答を行うために必要な調査等を行い、幹事が所要事項を決定し開催している。現行の取り扱いで問題ないとする。

10. 苦情申告の取扱いについて、申告された苦情は全て苦情処理会議を開催すること。又、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『労働協約』第272条（苦情処理の範囲）に含めること。併せて、説明委員として申告者本人の会議への参加を認めること。

**【回答】**

苦情申告については、協約に基づき事前審理を経て取り扱いを決定しており、すべての苦情処理に対して、苦情処理会議が開催されるとは限らない。一方的に却下している訳ではない。「口頭注意」は就業規則に規定されている懲戒等には該当しないため、苦情処理会議の対象とならない。基本協約上、本人は、苦情処理会議に出席しないことになっており、現状の取り扱いで問題はない。

11. 『基本協約』第291条（会議の非公開）、及び第302条（会議の非公開）では、苦情処理及び簡易苦情処理の会議は「原則として非公開」としているが、会社は「非公開」の認識が組合と相違しているにもかかわらず、労働組合と協議を行っていない。又、会社は労働組合に対して「非公開」の認識を一方的に押しつけ、組合掲示物を協約違反として撤去する等、労働組合活動に介入する不当労働行為を行っている。従って、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を「非公開」とする解釈について認識を明らかにし、労使の認識を一致させること。

**【回答】**

苦情処理会議及び簡易苦情処理会議は原則として、非公開とされ委員や関係者は、その処理によって知り得た秘密を漏らしてはならないことは、基本協約に明確に定められている。苦情処理会議や簡易苦情処理会議を通じて知り得た秘密を公開する行為は明確に協約に違反している。尚、こうした秘密を公開してはならないことは他労組も含め労使慣行としてすでに定着していると考えている。

12. 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は事務局が独立した上で中立・公正に開催し、その処理を決定するものであると考えるが、会社の認識を明らかにすること。

**【回答】**

事務局は、現在も中立公正な立場で事務処理を行っている。処理を決定するのはあくまで苦情処理会議及び簡易苦情処理会議であることは基本協約の文言上明らかである。

13. 会社の不当労働行為はやむことがない。会社は、今後一切の不当労働行為を行わないことはもとより、JR東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。

**【回答】**

これまでと同様、今後も不当労働行為をはじめ、違法行為は行わない。

14. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して許可すること。又、申請時に参加者全員の氏名を記入するよう強要しているが、これは組合活動への介入であるのでやめること。

**【回答】**

会議室等の会社施設の一時的利用については、協約に定められた手続きに基づき対応している。便宜供与に当たっては業務上の必要性を勘案し、個別の実態に応じて判断している。

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、J R東日本の3,656万円、J R西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をしている社員の賃金はベアゼロ・定期昇給のみ、それも昇格しなければ昇給額も下がっていくのが現実である。一方、役員には平均で昨年より約500万円アップという異常な高額報酬である。

このような扱いは社員の感情を逆なでするものであり認められない。他J R会社との整合性、社会一般的な相場から、全役員の報酬を一律30%減額すること。

**【回答】**

役員報酬については、基本協約に定める団体交渉事項には該当せず、議論しない。

16. 基本協約の解釈において、労使の認識に相違があった場合は速やかに団体交渉を開催し協議すること。

**【回答】**

団体交渉は、協約に定める団体交渉事項に関して開催するものであり、労使間の認識が異なることだけをもって、すべからく団体交渉を開催する考えはない。

## II. 60歳定年に関して

1. 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」が今第180通常国会で審議されている。この法案の趣旨に踏まえ、日本のリーディングカンパニーとして法律の改正を待つことなく、高齢者の雇用安定のために65歳定年とすること。

**【回答】**

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歳までの雇用を保証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（報酬比例部分相当）の支給開始年齢の引き上げも意識しつつ、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である。

2. 「60歳定年制」見直しに伴い、54歳以上の原則出向を廃止すること。

**【回答】**

54歳以上の人事運用は60歳定年制実施に伴う、在職条件のひとつとして広く雇用の場を確保するという観点に立って原則出向としたものであり、その観点からは現在でも十分機能していると考えているため廃止する考えはない。ただし一部の職種、地域においては要員需給等により現職を継続する場合もあり得る。

3. 54才原則出向に基づいた出向は本人の同意を前提とすること。

**【回答】**

出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき本人の適性、能力、及び希望等を勘案して実施しており、本人の同意が前提となるものとは考えてはいない。

### Ⅲ. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

1. 専任社員の雇用条件について

(1) 専任社員として再雇用を希望する者は、全員を採用すること。

**【回答】**

現時点においてそのような考えはない。今後については法改正の動向も注視しながら検討を重ねていく。

(2) 「49才から59才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」とする採用基準を撤廃すること。

**【回答】**

(1) に同じ。

(3) 老齢厚生年金（報酬比例部分）が支給される年齢に達した以降も、雇用対象者の採用基準を適用することなく、希望者全員を65歳まで専任社員として雇用すること。

**【回答】**

(1) に同じ。

(4) 現行再雇用の対象外とされている社員についても、高齢者等の雇用の安定に関する改正法案の趣旨に基づき、希望する社員全員を専任社員として再雇用すること。

**【回答】**

(1) に同じ。

2. 専任社員の労働条件等について

(1) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律200,000円とすること。

**【回答】**

専任社員の基本給については職責に応じて、3段階の額(16万円、18万円、20万円)を設定しており、合理的なものであると考えている。尚、賃金水準については在職老齢年金、高齢者雇用継続基本給付金といった公的給付を含めた総収入額として合理的な額を設定しているが、世間相場を考慮すれば、公的給付を含めずとも十分に高い水準となっていると認識している。又、契約満了報労金についても職責に応じた額を設定した上で、専任社員に長期で働いてもらう動機付けのためにも、長期で働くにつれて契約満了報労金の増加額が逡増していく制度設計が合理的であると考えている。

(2) 専任社員の契約満了報労金の区分を廃止し、支給額を1年以上500,000円、2年以上1,000,000円、3年以上1,500,000円、4年以上2,000,000円、5年2,500,000円とすること。

**【回答】**

(1) に同じ。

(3) 専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮したものとする。

具体的には、専任社員用の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

**【回答】**

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及び能力を有する者を雇用しており、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。尚、短日数勤務や短時間勤務については、今後も世の中の動向や社会情勢の変化等を踏まえつつ必要に応じて検討していく。しかしながら現時点では出面により固定的に要員を確保することが基本となる。鉄道業の特性上、効率的な業務運用等の観点からフルタイム勤務を基本としており、導入が難しいと考えている。

(4) 専任社員の雇用契約の終了について、私傷病による欠勤期間の90日を180日とすること。

**【回答】**

そのような考えはない。

(5) 福利厚生については社員と同等とすること。特に、社宅の入居に際し、希望する専任社員全員の無条件入居を認めること。

**【回答】**

専任社員の福利厚生の内容は、社員とほぼ同水準にあり、社宅に着いても一定の条件を満たす場合には使用を認めている。専任社員の社宅入居要件については、社員の持家促進策として、提携住宅ローン及び利子補給制度等を制定したことを踏まえ定めたものであり、廃止する考えはない。

#### IV. 運輸系統の社員運用について

1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。

**【回答】**

人事運用は業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。

2. 駅への異動者に特別加算を行うこと。

**【回答】**

その様な考えはない。

3. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。

**【回答】**

その様な考えはない。

4. 現在、駅へ異動している社員の元職場への復帰時期を明らかにすること。

**【回答】**

駅異動の時期については、要員需給等によって決まってくるため、一概に示すことは困難である。

5. 駅に異動する対象者から国鉄採用者を外すこと。

**【回答】**

国鉄採用者についても、本人の適性等を勘案し駅異動を実施する。

6. 駅に異動した社員に対して、3ヶ月毎に乗務員の訓練を実施し、元職場へ復帰したときの訓練等の負担を軽減すること。

**【回答】**

乗務員区所に復帰するには必要な教育を行う。

7. 調整手当については減額となった場合は元職場のままとすること。

**【回答】**

そのような考えはない。

## V. 労働条件について

### 1. 勤務関係について

(1) 一方的な休日出勤が解消されることなく常態化している。会社はこれまで、一貫して「早期に解消するスタンスに変わりはない」と主張してきたが、2012年度賃金引き上げ交渉では「休日出勤がゼロになることはない」と発言し、平成24年度要員計画の業務委員会では「休日出勤はゼロにはならない、削減していく」と発言した。後に平成24年度経営懇談会で「解消の基本的スタンスに変わりはない」と弁明したが、現実に休日出勤は解消しておらず、休日出勤解消のスタンスとは逆行する事態になっている。従って以下の通りとすること。

①休日出勤が解消されない理由を明らかにすること。

**【回答】**

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。要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでも尚、必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。尚、輸送量を長期的スパンで想定していくことは極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため、現時点で見込みを示すことは困難であり、又、会社は就業規則に基づき、社員に労働時間外又は公休日に勤務を命じることができるとされており、休日勤務において本人の承諾を得ることが必要であることは考えていない。

②休日出勤を解消するために必要な要員を配置すること。

**【回答】**

①に同じ。

③いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。

**【回答】**

①に同じ。

④休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

**【回答】**

①に同じ。

⑤専任社員には休日出勤を指定しないこと。

**【回答】**

①に同じ。

(2) 年休取得が困難な状況が依然として続き、保存休暇が20日を超えて年休が失効する事態が依然として発生している。現実には1人も年休が取得できない日がある現業機関が未だ多く存在している。従って、年間20日間の年休を取得させるために以下の通りとすること。

①社員から申請のあった年休は全て付与すること。

**【回答】**

年次有給休暇の時季指定については、会社は業務の正常な運営を妨げる場合に、適切に時季変更権を行使しているものであり、現在の取扱いをあらためる考えはない。

②時季変更権を行使する際は、変更後の時季を指定すること。また時季変更は本人の希望を聞き入れること。

**【回答】**

①に同じ。

③臨時列車等、波動業務に対応した適正要員を配置すること。

**【回答】**

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って配置しているところである。

④S A S 検査にかかわる長期日勤に対応する要員を配置すること。

**【回答】**

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って確保しているところである。教育訓練や養成に必要な人員あるいは様々な社員の非実働要素についても、勘案した上で要員計画は策定している。

⑤私傷病休暇、転勤・パート異動に伴う教育や見習い、研修センターへの入所、QC、業研、アドバイザー等での出張にかかる人数を必要要員として要員化すること。

**【回答】**

④に同じ。

⑥失効する年休は全てD単価で買い上げること。

**【回答】**

会社としては年休を確実に取得することが、最も大切であると考えている。当社では世間水準を大きく上回る年休が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

(3) 乗務員の勤務について以下の通りとすること。

①安全確保・エラー防止の観点から、在来線における乗継・分割・併合・折返し・入換時の時間を見直し、余裕を持った確認作業ができるようにすること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

②新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が泊地を除いて3時間以上発生するような行路作成は見直すこと。

**【回答】**

行路は、列車ダイヤを前提に就業規則乗務割交番作成規程等に基づいて合理的に作成する。

③新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路等宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時刻を早めているが、その時間を労働時間とすること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

④乗務員の交番作成は、在宅休養時間を確保する観点から一行路の拘束時間を24時間以内とすること。又、早朝出勤や明けでの退勤時刻が午後になるような行路は安全上問題があるのでやめること。

**【回答】**

乗務員の拘束時間は列車ダイヤによる制約も大きく、食事時間や休養時間

の確保との関連もあることから、拘束時間の制限を設けることは考えていない。

⑤乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画が立てられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。

**【回答】**

予備勤務者については、その性質から休日予定日を公表する考えはない。

⑥予備月の勤務において、勤務作成基準の在宅休養時間が確保されていない事象が多く発生している。予備月の勤務作成も、勤務作成基準に準じて作成されることは、体調管理の面からしても安全確立のために至極当然のことである。予備といえども、その基準に則って勤務を策定すること。

**【回答】**

在宅休養時間に関する規定は乗務割交番作成上での定めであり、予備勤務者について適用となるものではないが、できるだけ配慮はしていく考えである。

⑦会社が必要とする書類等を社員に作成させる指示を行ったときは、その作成に要した時間を超過勤務とすること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

⑧訓練の待ち時間は一時間以内とし、長時間の拘束を伴う行路での前訓練はやめること。

**【回答】**

そのような考えはない。

⑨車掌の準備報告時間が不足している実態にある。これはサービス労働であり極めて不当な事態である。実測し適切な時間を付加すること。

**【回答】**

業務に必要な労働時間は措置している。

(4) 制服の着用が義務づけられている職場では更衣時間を労働時間とすること。

**【回答】**

平成12年3月9日の三菱重工業長崎造船所事件における最高裁判決の主旨

は理解しているが、極一部の企業を除き他企業では全く動きがない中で、当社における更衣時間の取り扱いについては慎重に検討すべきであり、これを直ちに労働時間とすることは考えていない。

(5) 作業場所と休憩場所が離れている職場においては、休憩時間前後の移動のための時間を労働時間とすること。

**【回答】**

休憩場所からの移動においては業務に従事しておらず、労働時間として扱う考えはない。

(6) 駅の勉強会、訓練会は休日に業務命令で指定されているが、勤務時間内もしくは勤務明けに指定すること。又、勉強会、訓練会に要する移動時間を労働時間とすること。

**【回答】**

勉強会・訓練会は、業務上必要なものであり、特に出勤制の職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることは今後もあり得る。尚、すでに必要な時間は労働時間としている。

(7) セキュリティー確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。

**【回答】**

駅の体制については、乗車人員や、取り扱い収入等を総合的に勘案しつつ決定している。

(8) 駅において遺失物業が増加している。遺失物担当の要員を増員すること。

**【回答】**

業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って配置しているところである。

(9) 会社は昨年の基本協約・協定改訂交渉の回答において「ボランティア休暇」を新設した。しかし、無給の休日であるためボランティア休暇を申請する社員が存在するかは疑問である。ボランティア休暇は有給の休日とし、7日間を付与すること。又、これまでのボランティア休暇取得者数を明らかにすること。

**【回答】**

ボランティア休暇については、平成23年度に無給休暇として新たに設けた

ものであり、取得者数に関わらず現時点において変更する考えはない。

- (10) 忌引休暇は、会社が喪を知った時点（本人もしくは家族が申告した時点）から万難を排して直ちに認め勤務解放すること。このことを基本協約に明文化すること。又、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とし、忌引休暇とならない親族の葬儀に参列の場合は優先して年休を付与すること。更に「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。又更に「忌引休暇」の対象に血族第3親等を加え、休暇を3日付与すること。

**【回答】**

忌引休暇の請求があった場合については、社員の心情に配慮し、事業の正常な運営を妨げない限りにおいて、必要な配慮を行うよう努めているところである。忌引休暇は、喪に服する期間と葬祭その他諸行事のために要する日数を休暇として措置するものであり、喪を知った日から連続して取得することが原則である。したがって、特休、公休を除いた日に忌引き休暇を付与するといった分散付与を認めることは考えていない。

忌引休暇日数が1日の場合もしくは忌引期間の最終日に忌引休暇を取得しない場合には、葬祭執行の当日に1日に限り、取得できることとしており、すでに一定程度の配慮を示している。葬儀等への列席を理由とする年休申し出に対しては、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行うことはあり得るが、常に優先して年休が付与できるとは限らない。又、現行の忌引き休暇の日数及び適応範囲については、一般的な状況であることから現行の休暇上限日数を引き上げたり、対象となる親族を追加する考えはない。

- (11) 生理休暇は本人の申請する日数とし、全て有給休暇とすること。

**【回答】**

すでに生理休暇は、毎潮2日を超える必要な期間を取得できることとなっている。尚、全て有給とする考えはない。

- (12) 改正育児介護休業法に基づき、全職場で育児短縮休暇、介護休暇が取れる勤務体制を確立すること。

**【回答】**

育児短縮休暇については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務を適用することが困難と認められる業務に従事するものは、適応除外としているものの、適用除外に該当する社員から、所定労働時間の短縮措

置の申請があった場合は、短時間勤務を適用することができる業務に担務変更又は配置転換を行うことで対応している。尚、介護休暇については職場による取得制限はなく、全職場で取得可能となっている。

(13) 業務上発生した事故の現場検証等、現地へ出張としていた取扱いは日勤として指定すること。

**【回答】**

現場検証等のために、現地へ向かうことを出張とする取り扱いに問題はないと考えている。

(14) 社員のワーク・ライフバランスの充実に向けて、休日予定を年間単位で明らかにすること。

**【回答】**

休日予定日の公表は、社員の生活設計を容易とし、効率的な年休申し込みが可能になること等により実施しているものであるが、一方で円滑な勤務操配のためには、1ヶ月単位で休日予定日の公表を行うことが合理的であり、これを更に長期化し、年間単位で公表することは考えていない。

(15) 連続休暇の取得について、1年に2回取得が出来るようにすること。

**【回答】**

会社としては、職種によっては事業運営上必要となる出面を確保する必要があることから、現行の年次有給休暇を少なくとも3日含む連続5日間を、年間1回申し込む制度を変更する考えはない。5日間を超えて休みたい場合には、他の社員と同様、年休時季指定をしてもらえばよい。

(16) 保存休暇の運用に関して

①病気や怪我等で休む時は、年休の残数に関係なく取得できるようにすること。

**【回答】**

保存休暇の付与条件は、これまでも順次拡大してきており、平成20年には、妊婦が保健指導又は健康診査を受ける場合、妊産婦が健康管理上就業することが困難な場合、出産に伴う入退院や出産時の立ち会いを追加したところである。これにより付与条件は十分に拡大していると捉えており、これ以上付与条件を拡大する考えはない。

②忌引休暇の場合、休暇日数を超えて連続して休む必要がある場合は、保存

休暇を取得できるようにすること。

**【回答】**

①に同じ。

(17) 半休の取扱いにおいて、繰り越しに関して0.5日分が残った場合、その分を消滅させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。

**【回答】**

その様な考えはない。

(18) 病欠による出勤率において、年休日数を減じて付与される場合の単年度処理はやめ、繰り越しが出来るよう改善すること。

**【回答】**

その様な考えはない。

2. 賃金関係について

(1) 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とし、標準乗数を4とすること。

**【回答】**

基準昇給額については、昇格の意欲を阻害しない観点から、J3等級以上の昇格資格年限Aである3年経過後、定期昇給額が逡減するように設定すると共に、昇格資格年限Bに到達した際でも標準乗数を4とし、欠勤期間が0であるならば1,200円の定期昇給額を確保できるものとしたのであり、これを変える考えはない。

(2) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

**【回答】**

旧家族手当は、総体的に女性社員にとって不公平感があり、共稼ぎ世帯との不均衡といった問題点のある配偶者への家族手当については、廃止することが男女共同参画社会に向けての取り組みの主旨に合致するものであると考えたが、平成18年7月の人事賃金制度改正の時点では、廃止せず一定額を残置することとしたものである。したがって、配偶者に対する扶養手当を1万円に増額する考えはない。

(3) 割増賃金の1時間当たりの単価を以下の通り改訂すること。

①超勤手当（B単価）を1時間当たり130/100から150/100とすること。

**【回答】**

割増率については、平成20年4月より、休日に臨時に勤務した際の割増率（D単価）を150/100とする等、当社の割増率は世間水準と比較しても全く遜色ないものであり、現段階においては引き上げる必要はないと考える。  
手当については、平成17年4月実施の運輸系統の社員運用の変更及び昇進制度等の見直しに際し、特殊勤務手当についてそれぞれの業務の特殊性その他を勘案して、妥当な水準を定めた他、平成18年7月実施の新しい人事賃金制度に際して、整合性のある賃金体系へ変更してきていることから、現段階においてこれら諸手当の支給要件、支給額を変更する考えはない。

②夜勤手当（C単価）を1時間当たり 40/100から 50/100とすること。

**【回答】**

①に同じ。

③祝日手当（E単価）を1時間当たり 35/100から 50/100とすること。

**【回答】**

①に同じ。

④休日出勤（D単価）を1時間当たり150/100から200/100とすること。

**【回答】**

①に同じ。

⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

**【回答】**

①に同じ。

（4）特殊勤務手当を以下の通り改訂及び新設すること。

①乗務手当A～Fまでを一律暦日に付き500円増額すること。

**【回答】**

（3）①に同じ。

②ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。

**【回答】**

（3）①に同じ。

③運転手当A～Cまでを一律暦日に付き500円増額すること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

④ 検修手当を500円から1,000円とすること。尚、日勤勤務及び交番検査従事者は2,000円とすること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

⑤ 工務作業手当を700円から1,000円とすること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

⑥ 営業手当A、Bを一律暦日に付き500円増額すること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

⑦ 台車交番検査に伴う試運転の乗務に対する旅費を新設すること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

⑧ 作業責任者手当を新設すること。

**【回答】**

(3) ①に同じ。

(5) 発令された勤務地より他の勤務地で勤務をする場合は助勤手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

**【回答】**

会社は業務上の必要がある場合は、勤務箇所を離れて勤務することを命ずることがあり、他の勤務地で勤務したことだけをもって手当を支給することは考えていない。

(6) 猛暑の中、夏季期間における節電対策に協力し努力している全社員に、一律5万円の特別手当を支給すること。

**【回答】**

その様な考えはない。

(7) 職場内が30℃以上になる現場に対しては、猛暑手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

**【回答】**

猛暑下で作業することもあるという労苦も加味し、各作業の特殊勤務手当の金額を設定しているものである。よって新たに手当を新設する考えはない。

(8) 病気や怪我等もなく皆勤した場合に皆勤手当を新設し、1ヶ月単位で5,000円支給すること。

**【回答】**

病気や怪我をせずに指定された勤務に従事することは非常に大事なことだと考えているが、ことさらそのことに対して手当を支給することは考えていない。

(9) 繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。

**【回答】**

繁忙期に業務に従事したことのみをもって手当を支給することは考えていない。

(10) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

- ① 5 k m未満を 2,000円から 2,600円にすること。
- ② 5 k m以上10 k m未満を 4,100円から 5,400円にすること。
- ③ 10 k m以上15 k m未満を 6,500円から 8,500円にすること。
- ④ 15 k m以上20 k m未満を 8,900円から11,600円にすること。
- ⑤ 20 k m以上25 k m未満を11,300円から14,500円にすること。
- ⑥ 25 k m以上30 k m未満を13,700円から17,900円にすること。
- ⑦ 30 k m以上35 k m未満を16,100円から21,000円にすること。
- ⑧ 35 k m以上40 k m未満を18,500円から24,100円にすること。
- ⑨ 40 k m以上を20,900円から27,200円にすること。

**【回答】**

原油価格やガソリンの小売価格は日々変動するものであり、価格の上下によって通勤手当を増減する考えはない。

### 3. 通勤関係について

(1) 災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなり家に帰らざるを得なかった社員、又、出勤できなくなった社員に対して、管理者が「なぜ

帰ったのか」「なぜ出勤できないのか」と恫喝する事態があった。電話等の通信手段がない中で、社員本人が最善と判断したことを咎める行為はやめること。又、このようなとき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。

**【回答】**

社員は自己の責任において所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。また、欠勤の発生に際して会社に事前に連絡することが真に困難であると認められる場合も、個別の事象に応じて適切に勤務整理を行っている。

(2) 災害等の発生時には交通機関の不通等により、退社後も帰宅できない社員が多く発生する。災害等で帰宅できない社員に対しては食事や休憩設備を手厚く対応すること。又同様に、通勤途中で食事の購入等に支障をきたした場合は、会社が責任を持って手配すること。

**【回答】**

災害等の影響により交通機関が不通になった場合、むやみに帰宅しようとするのはかえって危険であり、会社や自治体等が用意した場所で交通機関の運行再開を待つことが望ましい。

尚、非常食については東海地震にかかる地震防災対策強化地域にあつては3日分、それ以外にあつては1日分の水および非常食を各職場において備蓄している。

(3) 東日本大震災の際には、多くの職場で早め出勤や、前泊の懲憑が行われていたが、中には、「前泊をせず出勤遅延した場合は罰則を科す」かのような言動があった。このような社員を脅すような言動は絶対にやめること。

**【回答】**

異常時対応に伴う前泊懲憑は、問題がないと認識している。

(4) 自動車通勤において不可抗力により、出勤時間に間に合わなかった場合は障害休暇とすること。

**【回答】**

社員は自己の責任において、所定の始業時刻までに出勤しなければならないが、列車やバスのように運行時刻が明示されている公の交通機関の事故等の不可抗力の原因により始業時刻に遅れた場合に限り、例外的な扱いとして有給の休暇である障害として取り扱っている。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ことであり、当然に本人の責任に属することであるから、自動車通勤の場合には通勤障害を認めることはできない。

(5) 本人の希望する通勤経路の通勤手当を支給すること。

**【回答】**

通勤手当については通勤に要する費用の全てを会社が負担すべきものではなく、あくまでも社員が、居住地から勤務箇所まで通勤するために最低限必要となる経費を月額で算定し支給する手当である。当社においては、最も経済的な経路及び方法により通勤した場合により、通常要する費用を基に算定した額を支給しているが、会社が認めた経路及び方法は必ずしも強要するものではなく、社員が自らの利便性や快適性のため、差額を自己負担した上で認定された経路、方法によらず通勤することは差し支えない。ただしこの場合、実際に使用している経路、方法の届け出は行うこと。

(6) 始業が早朝、終業が深夜になり所定の通勤経路で出退勤出来ない場合は、異経路の交通費を実費で支給すること。

**【回答】**

業務上の必要等やむを得ない理由により通常とは異なる経路で通勤し、箇所長が認めた場合には、原則として当該通勤にかかる最も経済的な費用を支給することとしている。

#### 4. 出向社員の労働条件について

(1) 出向先企業、あるいはJR東海の職場では、組合が再三再四注意を喚起しているにもかかわらず、幾度も賃金の計算ミスが発生させている。それは、このような問題や労働条件に対する協議の場が設けられず、真摯に議論がされないことが何よりもの起因である。出向先で発生した問題の解決や労働条件の改善について、会社が責任を持って労働組合と協議の場を持つこと。

**【回答】**

出向先企業は、それぞれ業種、業態が異なるため、出向先企業の労働条件は各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みた上で責任を持って決定すべきものである。

尚、出向先会社及び当社において、勤務作成に誤りが生じないような仕組みを作ったり、勤怠管理等について担当者の知識、実務能力を高める取り組みを行う等、適切に再発防止対策を策定し実行している。

(2) 出向社員の休日数、労働時間は出向先企業の労働条件によらず、社員と同様とすること。又、夜勤が連続する業務には出向社員を就労させないこと。

**【回答】**

出向先企業はそれぞれ業務・業態が異なるため、出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの経営状況等を鑑みた上で、責任を持って改定すべきものである。尚、出向を含めた人事異動については、従来から業務上の必要に基づき実施しているものであり、業務上必要があれば、夜勤が連続する業務でも従事することとなる。

5. 出向社員が出向期間を終了し帰任を希望したにもかかわらず、会社がこれを認めず、強制的に出向が延長される事態が発生している。社員の出向の発令に際しては、本人の希望を尊重して行うこと。

**【回答】**

出向先を含めた人事異動については、従来から業務上の必要性に基づき本人の適正・能力及び希望等を勘案して実施している。出向の発令に際しては今後も理解を得る取り組みを行っていく考えであるが、過去にも見解を示してきているとおり、本人の希望のみに基づいて出向を発令するものではなく、本人の同意が前提となるものとも考えていない。

6. その他

(1) 「主任レポート」については、提出者の報告を尊重し内容の変更を強要しないこと。

**【回答】**

主任による報告の充実の取り組みについては、団体交渉の交渉事項ではなく、又、止める考えもない。

(2) 報告の重要性については認識しているが、これまで口頭の報告で済ませていたような事象までも時系列等報告書の作成が強要されている。これは、提出の強要を通した労務管理の強化に他ならず、エスカレートすれば会社と社員の信頼関係は破壊され、ひいては安全を大きく阻害する要因になる。従って、時系列等報告書の提出について強要は行わないこと。又、時系列等報告書を提出させた際は、控えを本人に渡すこと。

**【回答】**

団体交渉の交渉事項ではないが、業務上必要がある場合に文書で報告を求

めることは当然のことであり、今後も必要に応じ、時系列等報告書による報告を求めることに変わりはない。又、時系列等報告書の控えを本人に渡すことはしない。

(3) 家族用社宅について、会社は使用料金等の改訂を行うとしているが、これは福利厚生の切り下げであり、組合員の経済的負担が増大することからも認められるものではない。従って以下の通りとすること。

①家族用社宅の使用料金等の改定等を撤回すること。

**【回答】**

家族用社宅については、当社の社宅使用料金等の水準が公務員や民間企業の水準を大幅に下回る状況となっていることに加え、長期にわたり社宅への入居が可能なこと等により、居住年数が長期化する傾向にあり、現状のままでは将来的に社宅戸数が大幅に不足し、若年層の入居が困難になることが予想される。従って撤回する考えはない。

②会社が理由としている「将来社宅個数が相当規模で不足する」事の解消のため、社宅の増設や借り上げ社宅の活用を行うこと。

**【回答】**

用地取得の観点からも社員数のピークに合わせて、大規模に社宅を新規建設、借り上げしていくことには限界があり社宅の増設や借り上げによる対応は考えていない。

(4) 持家取得促進のための制度については、以下の通りとすること。

①持家住宅補給金を更に増額すること。

**【回答】**

持家住宅補給金の支給金額は、現行制度に比べ相当程度、改善することから金額を見直す考えはない。

②45歳を境に持家住宅補給金が減額される条件を撤廃すること。

**【回答】**

世の中の持家取得の平均年齢が概ね40才程度であることに鑑み、持家意識の高い世代への支援を厚くしたものであり、45才以上の社員に対して2万円を支給する考えはない。

③持家住宅補給金の支給期間を20年とせず、退職までとすること。

**【回答】**

社員への持ち家取得の更なる促進をはかるため、平成25年4月より持家住宅補助金を大幅に総額することに伴い、支給期間は20年としたものであり、支給期間を見直す考えはない。

④持家住宅補助金は利子補助金と併せて支給すること。

**【回答】**

利子補助を受けている社員は、既に会社から当該持家に対する補助を受けていることから更に住宅補助金を併給する考えはない。

(5) SASについて

①全ての検査費用は会社が負担し、検査に関わる時間は勤務時間とすること。

**【回答】**

睡眠検査については必要な検査費用はすでに会社が負担しており、これ以上の負担をする考えはない。又、精密検査は指定医療機関で実施しているが、時間、場所を会社で指定していることから労働時間としている。

②業務上必要な治療に掛かる費用、器具は会社が負担すること。

**【回答】**

健康管理は個人で行うことが原則であり、どの疾病についても治療に関する費用は、個人が負担することとしている。睡眠検査に関しても精密検査を含めた費用は会社で負担するが、精密検査の結果、治療が必要になった場合は、一部検査を除いて自己負担としている。

③SAS検査における再検査の基準をJR東日本と同等のRDI30以上とすること。

**【回答】**

睡眠検査は睡眠に関する自己管理をこれまで以上に支援し、更なる安全安定輸送を確保をはかるという観点から実施している。現行の判断基準は医学的見地から定めており、適切であると考えている。

④SAS検査を受診できる病院を更に増やすこと。

**【回答】**

SASの精密検査については、精密検査等のレベルを確保しつつ、比較的時間を要さず検査できる病院を指定しているところである。平成23年1月には既存の医療機関に加えて当社基準を満たす。医療機関を追加した。

⑤名古屋セントラル病院で、社員が優先してS A S 検査を受診できるようにすること。

**【回答】**

名古屋セントラル病院については設備や要員等の面から、社員の診療を優先する考えはない。

(6) 相変わらず旅客から社員への暴力事件が発生している。接客業務に従事する社員も女性社員の割合が増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。会社は「第三者暴力への特別保障」を新設したが、これだけでは不十分と考える。医療費、慰謝料、給与補償、警察からの事情聴取や通院にかかる勤務認証、刑事告訴等全て会社が前面に出て対応する制度を確立すること。

**【回答】**

第三者暴力への対応については、再発防止のためにも毅然とした態度で対応すべきと考えているが、被害届や告訴の手続きについては、被害を受けた社員自身が行わざるを得ない。管理者向けのマニュアル等を整備、階層別の研修において社員への教育を実施し、管理者がフォローする体制を構築してきた結果、告訴被害届の提出といった毅然とした対応が定着しつつある。

(7) 福島第一原発の事故の影響により電力不足が懸念されている。政府は今夏の電力不足に対する対応策を決定し、会社も節電対策を実施し、職場や駅、列車等の車内では空調温度の抑制が行われている。しかし一方では、政府も奨励し社会的にも常識になっている「スーパークールビズ」等のエコスタイルについて、会社は頑なに認めようとしめない。新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員の上着やネクタイを着用しての接客は、熱中症を引き起こすことになりかねない。このような会社の意固地な態度は、社会的な慣習に逆行するものである。従って、夏季期間の上着・ネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。

**【回答】**

制服のデザインについては、企業イメージやサービスに対する当社の姿勢として、現行のデザインを維持することが必要であるとの結論に至っている。

(8) 節電を理由に、職場では必要な照明を消したり、空調の設定温度を必要以上に高めたりしている。節電を競争するような過度な対応はやめること。

**【回答】**

節電の取り組みについては各箇所において、適切に対応している。

(9) 節電を理由に在来線の一部列車の室内灯を消灯しているが、それに伴う乗客からの苦情については会社が責任を持って対応すること。

**【回答】**

節電の件に限らず、お客様から寄せられたご意見、ご要望については当社の事業運営に大変貴重なものと考えており、専任の受付箇所であるサービス相談室等でお聞きし、今後とも会社として責任を持って対応していく。

(10) 車両職場における全ての検修庫を冷暖房化とすること。又、熱中症対策として、水分補給のための冷水機の増設及び飲み物を全職場で用意し配布すること。また乗務員が乗務中に飲用した場合の乗務報告書の作成指示は行わないこと。

**【回答】**

防暑対策は作業環境の改善及び労働災害防止の観点からも、ハード及びソフトの両面から過去より検討し実施してきている。水分補給に当たっては既設のものを使用されたい。乗務報告書について、そのような考えはない。

(11) 大井基地及び鳥飼基地における通勤バスのID確認及び総合事務所のフラッパーゲートは過剰なセキュリティ対策であり、社員の負担は極めて大きい。従って、通勤バスのID確認とフラッパーゲートは廃止すること。

**【回答】**

そのような考えはない。

(12) 東京及び大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。

**【回答】**

非稼働日は、車両運用ダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

(13) 各職場の過剰な監視カメラは、精神衛生上問題があるため撤去すること。

**【回答】**

各職場においては防犯体制の確立を目的として、警備員、警備機器、防犯カメラを適切に設置しているところであり、防犯カメラを撤去する考えはない。

(14) 乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。貸与しないのならば、Yシャツを白色に限定しないこと。

**【回答】**

Yシャツについてはもともと制服と位置付けておらず、貸与する考えはない。Yシャツの色については、まごころサービスブックで指導しているとおりであり遵守されたい。

(15) IC乗車券不正使用から2年が経過した。すでに不正使用する社員もないことから、社員を信頼し、職務代用証及び職務乗車証は、全ての駅の乗降口を利用できるようにすること。

**【回答】**

一部の新幹線乗換改札口を不正防止のため利用制限しているものであり、これを取り止める考えはない。

(16) 関連会社等から現業機関に出向を受け入れているが、出向受社員の労働条件や賃金規定等を明らかにすること。又、同一箇所に勤務するにもかかわらず、当該労働組合には何の説明もされていない。その理由を明らかにすること。更に、今後このような状態が続くのであれば、出向受社員と同一箇所において勤務するその労働条件等について協約に定めること。

**【回答】**

出向受社員の労働条件等を明らかにする考えはない。出向受け入れ等の個別の人事運用について説明をする考えもない。又、出向受け社員の労働条件等について協約に定める考えもない。

(17) 受動喫煙により健康を害する喫煙席の改札をやめること。

**【回答】**

その様な考えはない

## VI. 安全確立について

### 1. 共通事項

(1) 昨年の東日本大震災以降、東海、東南海地震等の大地震の発生が懸念されている。このような大地震が発生した場合、JR東海管内にあっても甚大な被害が予想されている。会社は自治体等のハザードマップ等を参考に対策していると言うが、想定外ということがあってはならないよう対策を講じること。又、東日本大震災の際、各職場において避難誘導等に不都合が多くあった。従って以下について見直すこと。

①各職場において、社員、乗客の安全を確保するため、地震発生時の避難場所を津波が発生しても安全な場所に変更すること。又は避難塔等の避難設

備を設置すること。更に、線路沿線に柵が設置されている場所では、避難が出来ないため、柵の内側から外側に脱出できるための対策を講じること。

**【回答】**

津波の来襲による危険度が高いと予想される路線区間や沿線地域で、地方公共団体により設定された避難対策地区や、津波浸水予測図等から定めた津波危険予想地域において、津波が発生したときには適切に避難できるようにしている。

②東京駅等では、地震等の災害時の避難誘導マニュアルがない為、車椅子使用の乗客等ハンディを持つ方への安全確保に問題がある。従って、避難誘導マニュアルを早急に作成し周知徹底すること。

**【回答】**

地震等の災害時におけるお客様の避難について、その指示、警報伝達、誘導については適切に対応しているところである。

③東海道新幹線が本線上で地震によって停車した際、海に近い場所や大津波警報が発令された場合に、乗客をどのように避難誘導するのか明らかにすること。又、自治体等のハザードマップの見直しを待つことなく会社として、避難誘導マニュアルを早急に作成すること。

**【回答】**

津波発生時における列車の安全を確保することを目的に、運転規制や運転再開までの安全確認の手順を規程等に定めている。自治体のハザードマップを参考に、津波の危険が予想される地域を津波危険予想地域として定め、取り扱いを定めているが、新幹線において津波危険予想地域はない。

④東日本大震災の際、会社は在来線については大津波警報等の規制に基づいて列車の運転を中止していた。しかし新幹線は、大津波警報が発せられている最中に運転を再開し、あろうことか、翌日の始発列車からは270km/hでの正常運転を行った。これでは想定外の津波が襲来した場合の安全は確保できないと考える。従って、異常時の新幹線の運行規制についてマニュアルを見直すこと。

**【回答】**

必要なマニュアルは整備されている。

(2) 台風の接近で列車の運転規制が予想される場合は、列車が途中駅で長時間にわたって抑止となるのを防ぐため、あらかじめ運休等を行い、乗客に

迷惑が及ばないようにすること。

**【回答】**

運転規制については適切に対応している。

- (3) 自然災害により列車の運転に障害を与える事象が多く発生している。倒木等を防止する対策を講じること。又、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

**【回答】**

落石、土砂崩壊、倒木等の自然災害対策については定期的な検査点検を行うと共に、防災対策を計画的に実施し災害防止に取り組んでいる。又、災害発生の可能性が予想される降雨時には、列車を抑止して線路点検を実施した後、運転を再開することとしている。

- (4) 運輸安全委員会による「インシデントの把握に当たっては、非懲罰的な報告制度を整備すべき」との指摘を重んじ、社員からのインシデント等の報告については懲罰的な対応をやめること。又、乗務員が安全のために処置等を行った場合は、安全優先を考えて処置をした乗務員の意思を尊重し、責任追及や懲罰的な扱いは行わないこと。

**【回答】**

社員に対しては、通常と異なる事象を認めた場合においては、遅滞なく指令や所属箇所等、関係箇所に報告するように指導を徹底している。この報告に対しては、事故防止の観点から必要な対応を行うが、懲罰的な対応など行っていない。

- (5) 安全確立は、労使の共通の課題であると認識している。従って、組合の申し入れの如何に関わらず、事故や車両故障に関する速やかな情報開示はもちろんのこと、原因の詳細や対策等について労働組合に説明し協議をすること。又、JR東海は、極めて公共性の強い企業であることから、沿線住民に影響を及ぼす事故については説明や謝罪を行うこと。

**【回答】**

必要な事柄については随時業務委員会を開催しており、現行の扱いで問題はないと考える。団体交渉事項ではないが、沿線住民への説明は事故にかかわらず必要に応じて行っている。

- (6) 会社は、業務上の些細な事象をあたかも重大事故が発生したかのように問題にし、乗務を降ろしたり本来業務から外して「再教育」と称した見せ

しめ的な日勤教育を指定している。この日勤教育については、運輸安全委員会が提出した調査報告書でも明らかな通り、再び日勤教育をしたくないという気持ちから虚偽の報告を行う傾向や過度のプレッシャーを受けることで、些細なミスが更に大きな事故につながりかねないと指摘されている。従って、この指摘を真摯に受け止め、「再教育」と称した日勤教育は廃止すること。又、これまで再教育によって乗務員職を剥奪された者を乗務員に復帰させること。

**【回答】**

事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立等のため、事実確認を行った上で、当該乗務員に対して再発防止の観点から、乗務員としての必要な知識・技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施している。これは、安全安定輸送の確保にとって極めて重要なものであると考えている。これは復帰のために必要なものであり、安全安定輸送の確保にとって重要であると考えている。尚、教育を実施した結果、知識・技能を一定レベル以上に習得できたか否かについては適正に審査している。

(7) 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務点呼時の試問や添乗時に試問が行われている。特に運転中の試問は、試問の内容に気を取られることから、運転に対する注意力が散漫になり、ひいては事故を誘発する要因にもなり運転業務の阻害である。従って、運転中の試問は直ちに中止すること。更に、乗務点呼時の試問においても、乗務員のプレッシャーとなるので乗務点呼時の試問についても廃止すること。

**【回答】**

乗務点呼時、添乗時の試問は、業務上の必要性に基づき実施しているものである。

(8) 特定の乗務員に対して添乗を何回も重ねることは、プレッシャーを拡大させるだけで、何ら安全対策にならないのでやめること。又、添乗時に指導事項をあげづらい、それを乗務報告書へ記載を強要することはやめること。更に、対策シートの強要もやめること。

**【回答】**

必要な添乗及び指導は実施する。

(9) 「省令に基づく」として年に一度乗務員の知識・技能の確認を行い、更に新幹線では応急処置、在来線では異常時取扱いの確認が今年度も実施された。応急処置、異常時取扱いの確認はやめ、又、知識・技能の確認も通

常の訓練で十分把握できるので、現行の確認方法はやめること。

**【回答】**

乗務員に必要な知識・技能を確認するのは、省令に基づき社内規程の定めるところにより実施しているものであり、乗務員の資質管理上重要な事項である。現在の方法を止める考えはない。

- (10) 「運転記録情報装置」の搭載により、運転士の操縦がすべて記録されている。これにより、指導担当に運転士が呼び出され注意・指導を受けている。このことが運転士にとっては新たなプレッシャーとなっている。従って、「運転記録情報装置」の記録に基づいた注意・指導は行わず、更に「運転記録情報装置」の記録はミスや事故以外には使用しないこと。

**【回答】**

その様な考えはない

- (11) アルコール検知器の使用にあたっては、食べ物の確認やうがいさせる等の検知器を使用するルールを厳守し、その基準値が出た場合は、管理者の主観によらず基準値に従い対応すること。

**【回答】**

酒気帯びに関わる乗務可否の判断は、あくまでも管理者が行うものである。

2. 在来線関係について

- (1) 名松線について、地域住民の切実な声を受けとめ、会社と三重県、津市による三者協定に基づき、早急に鉄道による名松線全線の運転を再開すること。

**【回答】**

現在まで当社は、自治体の治山事業、水路整備事業等に協力する等、平成23年5月に締結した協定に沿って鋭意取り組んでいるが、復旧時期の目途については具体的に明らかにできる段階ではない。

- (2) 山間線区では野生動物が列車との衝突により、列車の運行が乱れる事態が未だ発生している。身延線で一定の成果が上がっているとされている夜間照明や徐行運転のエリアを拡大し、実施時間の拡大をする等、野生動物が線路内に進入しない対策を強化すること。又、紀勢線で実施されている車両への衝撃緩和装置の装着を拡大すること。更に、野生動物対策の徐行による遅延は運転時分に反映させたダイヤ設定とすること。

**【回答】**

注意運転のエリア、時間等各種対策については、総合的に勘案し適切な対策を継続していく。鹿注意運転をダイヤに反映させる考えはない。

- (3) 走行中の運転通告について、会社は国交省通達『福知山線の列車脱線事故に係る対応について』のただし書きにある「列車無線による交信内容が簡易な場合」を根拠に通達に沿った取扱いをしていると強調しているが、ただし書きは、あくまでもただし書きであり、走行しながら運転通告を受けることは、ブレーキ操作の遅れ、信号確認粗漏、支障物発見の遅れ等に繋がり安全上問題である。従って、走行中の運転通告は直ちにやめること。

**【回答】**

その様な考えはない。運転中に無線の呼び出しがあった場合でも、ブレーキ中等、運転に支障がある場合は無線に出ないよう指導している。又、指令から呼び出す場合は、無線通話に支障がないか確認を行っている。

- (4) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に不安や不信を生じさせる行為であるのでやめること。

**【回答】**

客室添乗等については、過去の事故原因の中には基本動作を行わなかったことに起因するものが多いことから、安全確保のため、定められた基本動作が定着しているかを確認するために実施しているものである。あらゆる機会を捉えて添乗指導を実施していくことは必要であると認識しており、今後も止めるつもりはない。

- (5) A T S - P T に関して

- ①列車がパターン速度を超過した場合、非常ブレーキではなく、常用ブレーキが動作するように改善すること。

**【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運転台で信号機に対してのパターンが認識できるインジケーターを設置すること。

**【回答】**

その様な考えはない。

- ③A T S - P T 用の T R 地上子を増設すること。

**【回答】**

必要な設備は整備する。

- ④ A T S - P T の点検時間が増えたことから、出区点検時間を根本的に見直すこと。

**【回答】**

必要な時間は確保している。

- ⑤ A T S - P T による事象で停車した場合、事故・ミス扱い、乗務停止を行わないこと。又、「必要以上の速度低下での遅延」を理由とした責任追及は行わないこと。

**【回答】**

発生した事象に対しては、必要な調査を行い個別に判断する。

- (6) 無人駅の増加により降車する乗客の集札業務に時間を要している。これによって列車が遅延し運行に支障をきたしているため、乗降客の多い駅を有人駅とすること。

**【回答】**

駅の体制については、乗車人員や取扱収入、駅の特情等を総合的に勘案しつつ決定している。

### 3. ワンマン運転関係について

- (1) 快速列車や多客列車については旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

**【回答】**

車掌乗務列車は、お客様の需要等、総合的に勘案し設定している。

- (2) 御殿場線や身延線の駅ホームにおいて、照明の照度が足りず、ホームの安全確認が困難な駅があるので改善すること。

**【回答】**

必要な照度は確保されている。

### 4. 新幹線関係について

- (1) 車両所において、車両係の経験が3年の社員を、所長権限により車両係でありながら技術系の業務を担当させている。新幹線車両の安全確保のためには十分な教育機関と経験が欠かせないものであり、このような運用は単にマニュアル通りに動けば良いという極めて危険な発想で安全上重大な

問題がある。即刻このような運用はやめること。

**【回答】**

その様な考えはない。尚、職名と作業内容は必ずしも一致するものではない。

(2) 入換運転は運転士の注意力によるところが大きい。そのため、添乗報告は到着後とすること。特に、入換運転時間が短くホーム状態の注視が必要な新大阪駅ホーム～引上線間、名古屋～名古屋車両所間、三島～着発線間、品川駅引上線～品川駅上下1番線間の添乗報告は中止すること。

**【回答】**

運転の取り扱いに支障のない早い時期に添乗報告をされたい。

(3) 東京の車両所において、転轍機の故障により「駅長の通告による運転」が行われた際、当該操縦者は「駅長の通告による運転」について教育を受けていないため、管理者が添乗した。しかし当該操縦者がATC解放スイッチを「切」とせず「入換」のまま起動開始したため03信号を受信し責任事故とされた。このような教育を受けていない運転方法での操縦は危険であり、絶対に行ってはならないことである。又、指導すべき立場の管理者が添乗していたにもかかわらず、当該社員のみに関与が負わされることは許すことは出来ない。従って、当該社員への事故責任を撤回すること。

**【回答】**

個別の議案について議論するつもりはない。

(4) 未だにブレーキディスクの亀裂が発生している。それぞれ亀裂の実績を年度毎に明らかにすること。その原因が解明され、万全な対策を講じるまで、台車検査の検査周期を30万キロに戻すこと。

**【回答】**

その様な考えはない。

(5) 平成22年10月から中央締結ブレーキディスクの現車試験が開始され、N700A車両に搭載される。更に平成25年度からは既存のN700系にも搭載するとしている。中央締結ブレーキディスク搭載の目的と効果を明らかにすること。又、これまでのブレーキディスク亀裂やディスクボルト折損の防止対策となるのか明らかにすること。

**【回答】**

安定したより強いブレーキ力を実現するためである。

(6) 運輸所5所統一の基本動作が一昨年8月から実施された。しかし、その実態は安全のためには逆行したものとなっている。喚呼の複雑化等は運転に対する集中力を削ぐことであり危険この上ない。喚呼用語等を簡素化し、運転に集中できるよう基本動作の見直しを行うこと。

**【回答】**

平成22年に見直した基本動作は特定の運輸所によらず、多くの事故対策を踏まえ改善した内容になっており、現時点で変更する考えはない。

## **世間水準を理由に賃金労働条件の 抑制・削減は許さない！**

組合：8月16日に開催した今次協約・協定改訂の第1回団体交渉で、会社は「既に相当高い水準に到達している当社の労働条件について、その水準が世間レベルから乖離していないか、見直す点はないかということについて、常に検証していくことが重要であると考えています」と基本姿勢を明らかにした。「世間レベルから乖離していないか」ということは世間水準よりも高い場合は見直すことなのか。

会社：魅力のある労働条件や賃金を設定する。世間から行き過ぎたものはないのか常に検証していく。

組合：魅力のある賃金労働条件とは、世間水準よりも上回っていることだ。今回の協約・協定改訂交渉で、突出した部分を切っていくという会社の考え方なのか。

会社：今回が特別なのではなく、常に検証していくものである。今まで相当高い所に来ている。精査をしていくことである。

組合：今回は何か具体的に考えているのか。

会社：それは、今回に限らず機会があれば議論となる。今までと変わるものではない。

組合：労働条件や賃金が高い水準にあるから、賃金を下げたり、休日数を削減するなどの社員の労働条件を下げることは、魅力ある会社にすることに逆行することである。経営状況も高いレベルであれば、社員の労働条件や賃金は高く当たり前である。さらに、高い水準に改善するのが社員の期待に応えることだ。

## 運輸収入は十分確保した要求に応えろ！

組合：会社は基本姿勢の中で、「電力供給の制約・・・注意が必要とされている」と7月の内閣府の月例経済報告を引用して会社を取り巻く状況が厳しいと主張したが、電力の供給の制約について会社はどのように考えているのか。

会社：電力の不足が懸念されている。様々な企業が節電をしている。またこの夏多くの企業が制約を受けている。JR東海は、公共交通機関であり列車の運行には制約を受けていないが、世の中は電力の制約を受けている。JR東海は経済の動向に影響を受ける企業である。よって、経済状況及び景気動向について注意が必要ということである。

組合：電力は、様々な努力により十分足りていると聞いている。電力の供給の節約を理由に社員に負担をかけてはいけない。第1四半期の単体の運輸収入は、対前年比13.8%増である。会社は、通期の見通しを変更しないとしているが、会社は前年よりも収益を上げている。電力料金の値上げが理由で、通期の見通しを変更しないのか。

会社：現時点では変更する判断にないということである。現段階では、年度末にどういう要素で落ち着くのか分からない。当初の予想の据え置きである。

組合：会社は確実に組合員の努力で昨年を上回る収益を上げている。その努力に応えるためにも今次交渉において要求実現のための協議すること。

以 上