

## 2013年度協約・協定改訂第2回団体交渉 職場からの切実な要求に応えよ！

本部は8月28日、2013年度協約・協定改訂の第2回団体交渉を開催しました。今回は8月22日の追加申し入れ（申第9号：労使関係に関する1項目）を含め169項目のうち「労使関係について」と、「労働条件について」のうちの労務管理、勤務、賃金、通勤、出向社員の労働条件及びその他の一部（主任レポート、報告、社宅関連）について、会社が現時点での見解を示しました。

会社見解は、申し入れに対しての改善の姿勢がまったく示されず誠意のないものでした。

次回は、Ⅱ.労働条件についての残された項目、Ⅲ.運輸系統の社員運用について、Ⅳ.60歳定年に関して、Ⅴ.専任社員の雇用条件・労働条件等についてⅥ.安全確立について会社から見解が示されます。

以下、今回示された会社の見解です。

### I. 労使関係について

1. 会社は7月12日、J R 東海労に対して『人勤第22号』として「各種委員の指名について」を通知した。この間、経営懇談会委員及び経営協議会委員には人事部勤労課長も指名されていたが、4月以降は経営懇談会委員及び経営協議会委員から人事部勤労課長が外された。これは経営懇談会及び経営協議会において、会社がJ R 東海労との責任ある議論を放棄し、労使協議を形骸化するものであると考える。従って、人事部勤労課長もしくは人事課長を経営懇談会委員及び経営協議会委員とすること。

#### 【回答】

協約に則り適切に対応する。

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対して業務委員会を行ったが、多くの申し入れ事項について「非開示」とするなど、一方的な説明をするにとどまっている。このような説明は労働組合軽視であり、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、労働組合からの申し入れ事項には全て回答を行うこと。また、リニア中央新幹線建設を理由とした労働条件、福利厚生への切り下げや、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. 組合事務所の便宜供与について、会社は他労組と差別することなく、東京地区に中央本部として1ヶ所、三重地区に1ヶ所の組合事務所を直ちに便宜供与すること。

**【回答】**

東京地区は便宜供与を開始した。また、現在三重地区において貴側に組合事務所として便宜供与できる場所はない。

4. 会社は、組合掲示板の設置基準を組合員5名以上とし、これを「労使慣行である」としているが、あまりにも一方的である。JR東海労はその様な労使慣行を認めていない。従ってJR東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を直ちに設置すること。

**【回答】**

その様な考えはない。組合掲示板の新規設置の基準を5名以上にしているのは、過去から労使間の議論においても明らかにしており、実際の運用もそれに則って行われている。

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。基本協約及び出向協定には出向延長について定めがないため、出向延長を行うことができないことは明白である。従って、社員が帰任を希望する場合は必ず帰任させること。また、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】**

出向を含めた人事異動については従来から就業規則、基本協約の定めに基づき業務上の必要性に応じて、本人の能力、経験、適正、希望等を総合的に勘案しており、本人の希望が前提となるものとは考えていない。尚、出向期間を延長する場合も同様である。

6. 『基本協約』第217条（勤務時間中の組合活動）について、（5）に「上部機関の大会、中央委員会、執行委員会に正規の構成員として出席する場合」を加えること。

**【回答】**

その様な考えはない。

7. 『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に関する事項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、これらについてはなんら変更する必要はないと考えている。

8. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』について、会社は一方的な解釈を組合側幹事に伝えるだけで、団体交渉等の協議を行わない事態が常態化している。この様な取り扱いはやめ、『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。また、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。さらに、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。また、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て開催している。現行の取り扱いで問題ないとする。

9. 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。また、「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、すべての苦情申告に対して、苦情処理会議が開催されるとは限らない。「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、基本的に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。

10. 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については基本協約の定めに基づいて対応している。

11. 恣意的な乗数カットやボーナスカットをやめること。また、乗数カットやボーナス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について日時や場所、現認した管理者名等を具体的に明らかにすること。また、苦情処理会議において、ボーナスカットの理由を、これまで3件程度しか明らかにしなかったものが、10件の理由を明らかにするようになったが、この変更について理由を説明すること。

**【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。尚、苦情処理会議において減率等の理由を例示しているのは、本人の記憶喚起のため必要な範囲で示しているにすぎない。

12. 『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、会社は会議の内容までも「非公開」とし「秘密の厳守」としている。また、昨年の協約改訂交渉で会社は「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項だ。それを公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることにもなるので、非公開としている」と発言している。これはJR東海労との認識が全く異なる。本人の承諾のもと、ボーナスカットの理由を情報やホームページで公開した場合に、会社は協約違反として掲示物の撤去やホームページからの削除を通告しているが、労働審判において明らかになったボーナスカット理由を同様に公開した場合には、会社から協約違反とする通告は全くない。これは、ボーナスカットの理由を公開することが「非公開」ではなく、「秘密の厳守」にも違反しないことの証左である。さらに職場の秩序が保てないという事実や、会社の信用を傷つけたという事実は一切ない。会社がJR東海労に対して、会社の認識だけを一方的に押しつける行為は、労働組合活動に介入する不当労働行為である。会社は苦情処理会議及び簡易苦情処理会議に関わる認識を改め、労働組合に対する不当労働行為をやめること。

**【回答】**

苦情処理会議及び簡易苦情処理会議が、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ということは、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。

13. 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。従って苦情処理会議、簡易苦情処理会議は第三者を委員とすると共に、労働組合から事務局員を選定すること。

**【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。

14. 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】**

これまで同様、今後も不当労働行為をはじめ違法行為を行わない。

15. 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。また、一時利用が許可できない場合は、会社施設が空いている日を申請者に明示すること。さらに、会社は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】**

会議室など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順に基づき対応している。便宜供与にあたっては、業務上の必要性を勘案して個別の実態に応じて判断している。

16. 昨年度の役員報酬は、平均で約4,500万円となっている。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。それから比べれば役員報酬は異常な高額報酬といわざるを得ない。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ので、全役員の前報酬を一律30%減額すること。

**【回答】**

役員報酬については、基本協約の定める団体交渉には該当せず議論しない。

17. 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に関して開催されるものである。労使の認識が異なることだけをもってすべからず団体交渉を開催する考えはない。

18. 愛知県労働委員会『平成20年（不）第9号事件』で、平成23年9月8日付けで提出された中村明彦ロンドン事務所長（当時）の陳述書（乙第192号証）によると、会社は期末手当への減率適用の決定にあたり社員の非違行為を、①安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接かつ重大な問題を生じせしめるような行為、②安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接かつ重大な問題を生じせしめるとまでは言えないものの、本来的な労務を提

供する際に瑕疵のある行為、③上記①②に記載したもの以外の行為、の3区分に分類していることが明らかになった。この非違行為区分について以下の通り明らかにすること。

(1) 非違行為区分の定義とすべての具体的非違行為、及び社員の期末手当に減率適用する場合の非違行為の回数、区分①②③の軽重等を明らかにすること。

**【回答】**

その様な考えはない。

(2) 非違行為区分は、まさに期末手当への減率適用事由区分であり、基本協約250条第1項に定められている「賞与の基準に関する事項」、すなわち団体交渉事由である。会社の見解を明らかにすること。

**【回答】**

基本協約250条第1号に定める事項とは考えていない。

(3) これまで非違行為区分は組合及び組合員に全く説明されていない。会社が非違行為区分について説明をせず、明確になっていないまま期末手当の減率を行っていることが差別の温床となっている。会社の見解を明らかにすること。

**【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おり差別はない。

## II. 労働条件について

### 1. 労務管理について

(1) 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、厚生労働省が昨年そのガイドラインを整理したところであるが、その態様には様々なものがあると思われる。各事象については、職場でのコミュニケーションを基本に、まずは個別に適切に対応していくものであると考える。

(2) 社員に対して「早め出勤」を求めている職場がある。「1時間前出勤」等の懲罰をやめること。また、出勤遅延となっていない場合は事情聴取や、過度の反省を求めることをやめること。

**【回答】**

個別の議論はしないが、定められた時刻に遅れないよう伝えることは、指導の範囲を超えるものではない。最終的にどの時間に出社するのは本人の

意思である。

(3) 会社が社員に対して事情聴取を行う場合に、私生活に踏み込んだ事情聴取を行わないこと。

**【回答】**

会社は、業務上必要と認められる範囲において事情聴取を行っている。

## 2. 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、「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以降、態度を一変し、「休日出勤をゼロにすることは困難である」とした。このような会社の姿勢は休日出勤が未来永劫にわたって続くことを示しているものであり、許されるものではない。従って休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

①休日出勤を直ちに解消し、そのために必要な要員を配置すること。

**【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、それでもなお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。また、会社は就業規則に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務を命ずることができるとされており、休日勤務指定において本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

②休日出勤が解消しない理由と、解消に向けた対策を明らかにすること。

**【回答】**

①の回答と同じ。

③休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

**【回答】**

①の回答と同じ。

④専任社員には休日出勤を指定しないこと。

**【回答】**

①の回答と同じ。

(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。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対しては、会社は事業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、現在の取り扱いを改める考えはない。

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の回答と同じ。

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も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もって配置しているところである。教育訓練や養成についても日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の回答と同じ。

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、年給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給が取得されており、失効する年休を買い上げる考えはない。

⑦退職する場合は、年休及び保存休暇の残日数を退職日の前日までに連続して全てを付与すること。

【回答】

その様な考えはない。

(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。また、早朝出勤や明けの退勤時刻が午後になるような行路は、疲労が蓄積し安全上問題であるためやめること。

**【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を公表する考えはない。

⑥予備月の勤務において、交番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、交番作成基準に準じて作成することは、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作成すること。

**【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】**

その様な考えはない。

⑧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) 出勤点呼前に体操を行うことを強要されている職場がある。出勤点呼前に会社の指示で体操を強要することは、サービス労働であり極めて不当な事態である。体操の強要を直ちにやめ、体操が必要ならば労働時間内に行うこと。

**【回答】**

体操は、労働災害防止等のために実施するものであり、実施を義務づけるものではないことから、これを勤務時間とすることは考えはない。

(6) 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。

(7) 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。また、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。

(8) 駅において遺失物業務が増加している。遺失物担当の要員を増員すること。

**【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。

(9) 駅において遺失物業務が増加している。遺失物担当の要員を増員することと共に、遺失物処理システムの処理速度を高速化すること。

**【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。処理速度については、業務実態に踏まえても現行の処理速度で対応可能である。

(10) 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。また、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。

(11) 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勤務解放すること。勤務解放ができない場合は翌日から忌引休暇とすること。また、「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。さらに「忌引休暇」には、特休、公休を除いた日数を付与すること。またさらに「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。

尚、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。また、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。

(12) 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。

(13) 育児短縮休暇、介護短縮休暇は、全職種で取得できるようにすること。

**【回答】**

育児短縮休暇については、業務の性質また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または配置転換を行うことで対応している。尚、介護短縮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。

(14) 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。

(15) 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る。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。

(16) 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。

(17) 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の回答と同じ

(18) 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】**

そのような考えはない。

(19) 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】**

そのような考えはない。

3. 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1,500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、基準昇給額が逡減するように設定するとともに昇格資格年限Bに到達した際にも標準乗数を4とし、欠勤期間が0ならば1,200円の定昇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) 社員・家族の努力に報いるため、福利厚生観点から全国で使用可能な5万円分の「商品券」を支給すること。

**【回答】**

そのような考えはない。

(3) 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。

(4) 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- ⑤準夜勤手当を300円から500円とすること。

**【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。

(5) 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- ⑤工務作業手当を700円から1,000円とすること。
- ⑥営業手当A、Bを一律暦日に付き500円増額すること。
- ⑦旅客の介助及び介護業務に従事した場合は、営業手当Cとして暦日1,000円の手当を新設すること。
- ⑧台車検査に伴う試運転の乗務に対する旅費を新設すること。
- ⑨作業責任者手当を新設すること。

**【回答】**

(4) の回答と同じ。

(6) 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。

(7) 猛暑の中、努力している全社員に対して、一律5万円の特別手当を支給すること。

**【回答】**

そのような考えはない。

(8) 職場の気温が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。

(9) 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でと考えているが、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。

(10) 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。

(11) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

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

⑧35km以上40km未満を18,500円から24,100円にすること。

⑨40km以上を20,900円から27,200円にすること。

**【回答】**

自転車等で通勤する社員に対する通勤手当の支給額を変更する考えはない。

4. 通勤関係について

(1) 全社員を対象に行った「通勤経路の再申請・確認」により、一方的に「最も安価な通勤経路」とされたため、通勤経路が変更となり、これまでより不便な通勤経路を強いられる場合が発生している。会社は、本人が最も効率的で安全とする通勤経路を認め、それに必要な通勤手当を支給すること。また、通勤時間が15分短縮できる通勤経路がある場合に認められている取り扱いは、経路の時間算出に乗り換え時間も算入すること。

**【回答】**

通勤手当の認定に際しては、最も経済的な経路及び方法によることにしているが、例外的に通勤時間短縮につながる場合の合理的な基準として15分以上短縮を定めている。その認定においては、現行の扱いが明確かつ合理的であることから、これを変更する考えはない。

(2) 災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなった社員に対しては、あらかじめ会社が障害休暇であることを社員に伝えること。

**【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。

(3) 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。

(4) 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、簡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。

5. 出向社員の労働条件について

(1) 出向先会社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のそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定するべきものである。

(2) 出向社員の休日数、労働時間は出向先会社の労働条件によらず、社員と同様とすること。特に、出向先会社に連続休暇制度がないという理由で連続休暇が取得できない現実があるので、取得できるようにすること。また、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、それぞれ業種、業態が異なるため、連続休暇制度を含む出向先企業の労働条件は、各企業のそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定するべきものである。

尚、出向を含めた人事運用については、従来から業務上の必要性に基づき、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。

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、また、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。また、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。また、時系列等報告書の控えを本人に渡すことはしない。

(3) 会社は「家族用社宅の使用料金等の改定」を行ったが、これは福利厚生  
の大幅な切り下げであり、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」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、改定しない  
場合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持家住宅補給金をさらに増額すること。

**【回答】**

持家住宅補給金の支給金額は、平成25年4月に相当程度改善したところで  
あり、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才程度であることを鑑み、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月より持家住宅補給金を大幅に増額したことに伴い、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持家住宅補給金は利子補給金と併せて支給すること。

**【回答】**

利子補給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、さらに持家住宅補給金を併給できるようにする考えはない。

(5) 健康診断について

①受検日時の予約は希望日に予約できない等、従来に比べ利便性が悪化している。健康診断の予約制はやめること。

**【回答】**

事前予約制を導入し、日毎及び時間毎の受検者数を平準化して混雑緩和を図ることは、多くの社員が要望していると認識しており、社員の更なる利便性の向上につながるだけでなく、問診時間の十分な確保等と合わせて、健診の質的向上を図ることができると考えている。

②従来より遠隔地で受検せざるを得ない職場では、日勤を指定し勤務免除で受検できるようにすること。

**【回答】**

自己の健康管理に関する健康診断については、自己の時間で行うことが原則であることから、日勤を常例とする者等で勤務時間内に受診せざるを得ず業務に支障のない者に対して勤務免除として受診することを認めること以外に特別に措置することは考えていない。

③日勤等、日中に勤務の場合は勤務免除で受検できるようにすること。

**【回答】**

②の回答と同じ

以 上

次回第3回団体交渉は8月30日15:30からです。