

2013年度協約・協定改訂第3回団体交渉 協約・協定に出向延長の文言はない！

本部は8月30日、2013年度協約・協定改訂の第3回団体交渉を開催しました。今回は労働条件についての残された項目、運輸系統の社員運用について、60歳定年に関して、専任社員の雇用条件・労働条件等について、安全確立について会社から見解が示されました。

今回の会社見解も、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。

会社見解の後、労使関係についての議論として、経営懇談会・経営協議会に人事部勤労課長を出席させること、リニア中央新幹線建設の申し入れに全て回答すること、組合事務所の便宜供与と組合掲示板の設置、出向は帰任を希望する場合は延長を行わず帰任させること、勤務時間内の組合活動について範囲を拡大することについて議論しました。

(6) 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。また、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J R 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。

④ S A S 検査を受診できる病院を更に増やすこと。

【回答】

S A S 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。

(7) 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3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も定着しつつある。

(8) 政府も奨励し社会的にも常識になっているクールビズについて、会社は頑なに認めようとしない。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。なお、こ

れまでも快適性や機能性等の観点から必要に応じて制服の仕様変更や項目の見直しを実施しており、昨夏に接客夏制服（ダブル）の素材を見直したのに続き、今夏より夏用接客シャツ・ズボンの素材を通気性や吸汗性、速乾性を向上させたものに見直し、順次導入しているところである。

- (9) 車両職場における全ての検修庫を冷暖房化とすること。また、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。水分補給にあ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。

- (10) 車両及び工務職場の夏服を増貸与すること。

【回答】

今年度の開襟シャツ及び接客シャツの貸与枚数の見直しを行ったところであり、現行の貸与枚数で十分であると考えている。

- (11) 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。

- (12) 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。

- (13) 乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。

【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。

Ⅲ. 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】

駅異動の期間については、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. 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。

IV. 60歳定年に関して

1. 高齢者の雇用安定のために「60歳定年制」を見直し、「65歳定年制」とすること。

【回答】

60歳以降の雇用については、高年齢者等の雇用安定等に関する法律等に基づき、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、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。従って、複数の出向先や勤務形態等を提示するものではないと考える。

V. 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高齢法の趣旨を踏まえ、経過措置の利用をやめ、希望者全員を専任社員として65歳まで継続雇用すること。

【回答】

従前の労使協定により定めていた継続雇用をするための基準については、改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第2項に基づくものであり、会社が継続雇用する上で重要かつ適切な基準として設けていたものであり、従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、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付則第3項に基づく経過措置を適用することは当然のことと考えている。

②「定年退職までの勤務成績が特に劣悪な者」等として「専任社員の雇用条件・労働条件に関する議事録確認」にある「年度初年齢49才の年度からの10年間に3回以上の懲戒処分を受けた者」「同様の10年間に出勤停止、減給、戒告、訓告、または勤務成績に応じて5回以上の期末手当減額となった者」等の基準を撤廃すること。

【回答】

①の回答と同じ。

③定年退職時に病気休職、自己都合休職の者が復職できない場合は、休職を継続し休職期間満了まで専任社員として雇用すること。

【回答】

専任社員には、病気休職や自己都合休職はなく、定年退職時に各休職期間が満了していることとなるが、定年退職時から継続して欠勤せざるをえない場合であっても30日間は雇用することとしたものであり、変更する考えはない。

(2) 専任社員の労働条件等について

①区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】

従前の継続雇用基準に該当しない者を新たに雇用するにあたり、従前の

継続雇用基準に該当する者と処遇上の公平性確保の観点から、新たな専任社員区分として専任Ⅴを設けると共に、その雇用期間について法律が定める経過措置に則り、在職老齢年金の支給開始年齢までとすることとしたものであり、変更する考えはない。

②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（18万円、19万円、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。なお、賃金水準については世間相場と比較しても十分に高い水準になっていると認識しており、今後公的給付がどのような形になろうともさらに賃金を上げる措置は必要ないものと考えている。また、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。

③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】

②の回答と同じ。

④専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮し、短時間勤務や短日数勤務を新設すること。具体的には、本人の希望によって選択できるハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等、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。なお、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。

⑤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。

VI. 安全確立について

1. 共通事項

- (1) 一昨年の東日本大震災以降、南海トラフ巨大地震の発生が懸念されている。この様な巨大地震が発生した場合、JR東海管内においても甚大な被害が想定される。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。また、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会社は7月18日、静岡県が6月27日に公表した「南海トラフ巨大地震に伴う津波浸水域図」に踏まえたとする「南海トラフ巨大地震 津波避難対策について」を発表を行った。会社発表によれば、津波危険予想地域を見直したとのことであるが、東海道新幹線に対する津波危険予想地域の指定はないとしている。しかし、静岡県の公表した資料によれば、浜名湖に面した浜松市西区では最悪のケースで14メートルの津波が襲来するとされているにもかかわらず、東海道新幹線が津波危険予想地域に指定されていない。津波が線路に到達するまでに減衰するとしても、盛り土や高架橋等の構造物が浸水することは免れない。津波により浸水すれば構造物が破壊されることも十分想定できるので、浸水する場所は津波危険予想地域とすると共に、大津波警報発令時に新幹線の運行を中止するよう、マニュアルを見直すこと。

【回答】

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」と定めているが、新幹線において「津波危険予想地域」はない。

- ②東海道新幹線が地震によって本線上で停車した際、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し、避難誘導マニュアルを早急に作成すること。

【回答】

①の回答と同じ。

- ③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。または避難塔等の避難設備を設置すること。さらに、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】

地震発生時の取扱いについては適切に対応するようにしている。

- ④地震等、災害時の避難誘導マニュアルが社員に明らかにされていない職場

がある。災害時の避難誘導に関するマニュアルは全社員に明らかにすること。

【回答】

防災上必要なマニュアル等については整備している。

(2) 東海道新幹線の大規模改修計画について

- ①東海道新幹線の大規模改修計画の変更について、労働組合に対し会社からは、5月1日に開催した経営懇談会で若干の説明を行っただけであり、具体的な労使協議が行われていない。大規模改修計画の変更は、経営の根幹に関わることであり、労働組合と速やかに協議すべきであるとする。会社の見解を明らかにすること。

【回答】

協約に則り適切に対応している。

- ②東海道新幹線の大規模改修計画を5年前倒しし、2013年度から行うとした理由、及び変更に至る経過を明らかにすること。

【回答】

これまで継続してきた大規模改修工事に関する具体的工法に関する研究開発の成果として土木構造物の延命化に有効であり、工事実施時の列車運行への支障を大幅に減らすことができ、かつ工事費の大幅な縮減も実施できる新たな工法を確立した。この新工法を活用し、ひび割れ等の変状が発生してから修理するのではなく、変状の発生を抑制するという予防保全の観点から、土木構造物の健全性・耐力の維持・向上に早期に着手することが適切であるとの判断に立ち、計画を5年前倒しした。

- ③会社が小牧研究施設で確立したという「土木構造物の延命化に有効である新たな工法」で安全性が確保される根拠を明らかにすること。また、「土木構造物の延命化」では、いずれ取り替え時期が来ることが想定されるが、その時期と工事費等について、会社の考え方を明らかにすること。

【回答】

今回採用する工法が、土木構造物の延命化に有効であることは、小牧研究施設における実証実験等で確認済みである。大規模改修による土木構造物の寿命の延伸については、一概に言うことは困難であるが、これまでの部材の劣化の状況や調査結果、研究施設における疲労試験の結果等を踏まえると、今回実施する予防措置によって、構造物を相当の長期間健全に保つことが可能になる。土木構造物という性質上、さらに先の時点において同様の老朽化等が生じることは想定されるが、大規模改修の施行後も現在と同様に適切な保全管理を実施していく。

- ④会社は中央新幹線建設について「東海道新幹線の将来の経年劣化への抜本的な備え」として、中央新幹線の必要性を説明しているが、今回の計画変更では中央新幹線開業前に大規模改修が終了することになる。これについて会社の見解を明らかにすること。

【回答】

5年前倒しで着手することにより、当社の収益源である東海道新幹線の安全・安定性を早期に一層盤石なものとすることができると共に、中央新幹線の建設の本格化に先立って大規模改修を進める計画となるので、中央新幹線計画の安定的な推進にも資する形となる。

- ⑤「大規模改修引当金の積立計画の変更」が経営に与える影響を明らかにすること。

【回答】

東海道新幹線は当社の経営の大黒柱であり、その構造物の健全性維持・向上は常に経営上の重要事項である。今般、大規模改修の前倒しで着手することにより、早期に土木構造物の健全性・耐力の維持・向上を図ることができるので安全面でプラスである。かつ、技術開発の成果としてこれまでの計画と比較し、工事実施時の列車運行支障の大幅な低減が可能となったこと、及び工事費の大幅なコストダウンも実現できたことから、今回の計画変更は経営面でもプラスである。

- (3) 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、または運転打ち切り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。

- (4) 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。また、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。また、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に運転を再開することとしている。

- (5) 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。また、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。

- (6) 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。また、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。

- (7) 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、些細なミスがさら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。また、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。なお、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。

- (8) 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。さらに、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。

- (9) 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。また、添乗時に指導事項をあげつらい、それを乗務報告書へ記載を強要することはやめること。さらに、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。

- (10) 「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、さら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、また、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。

- (11) 「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、さらに「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。

- (12) 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】

酒気帯びにかかる乗務可否の判断は、会社として責任を持って適切に判断している。

2. 在来線関係について

- (1) 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。また、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。

- (2) 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。

- (3) 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を設置すること。またはパターン更新が視認できる表示灯を設置すること。

【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。

④A 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停止パターン抵触により停車した場合、事故・ミス扱い、乗務停止を行わないこと。また、「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。

- (4) 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、特急列車停車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) ワンマン列車でIC乗車券を処理できるよう処理機を設置すること。

【回答】

ワンマン列車の設備については、業務内容等を十分考慮し、適切な機能を有した機器を配備している。今後も業務実態等を踏まえ必要に応じて適正に配備する。

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。なお、職名と作業内容は必ずしも一致するものではない。

- (2) 新幹線車両職場に導入された「復帰教育」は見せしめ的教育であるため、直ちにやめること。

【回答】

その様な考えはない。

- (3) 車両の入換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、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。

- (4) 車両所において、構内操縦を担当する社員に対する入換運転中のビデオ撮影や試問が行われている。これらは、社員へのプレッシャーが増大し、注意力が散漫になる原因となるのでやめること。

【回答】

業務上必要な教育のために行っており、今後も必要に応じて実施する。

- (5) 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。

- (6) N700A車両に搭載されている中央締結ブレーキディスクの目的と効果を明らかにすること。また、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。

以上、会社から現時点での見解が明らかにされた後、第1回団体交渉における会社の「冒頭挨拶」について質問を行い、各申し入れ事項について議論を行いました。以下、主な議論内容です。

会社は労働条件の切り下げを行うな！

組合：会社は第1回団体交渉での「冒頭挨拶」で「すでに極めて高い水準に到達している当社の労働条件について、その水準に世間レベルから乖離している点はないか、見直すべき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。」としたが、「世間レベルから乖離している点はないか」という点について、会社は労働条件について切り下げこともありうると考えているのか。

会社：現時点においては、労働条件を上げるとも下げるとも言えない。世間の動向を見ている段階である。今ここで言及できるものはない。他意があ

るわけではないが、常にこうした視点であるべきだと申し上げたものである。

組合：組合としては労働条件の切り下げは絶対に行わないよう強く訴える。

勤労課長を経営懇談会と経営協議会委員とせよ！

組合：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。なぜ勤労課長を外したのか。

会社：協約では関係課長以上となっているので何ら問題はない。

組合：勤労課長が出席しなければ責任ある議論ができないではないか。

会社：不満はあるかもしれないが、会社として責任ある議論を行う。

組合：組合では、責任ある議論を行うため勤労課長もしくは人事課長の出席を求める。

リニア中央新幹線建設は組合に全てを説明せよ！

組合：会社はＪＲ東海労の申し入れに対して、昨年10月の業務委員会で回答したが「非開示」として答えない部分が多数あった。このように労働組合の申し入れに対する誠意のない回答は労働組合軽視と言わざるを得ない。労働組合の申し入れには納得できる回答を行うこと。

会社：会社として労働組合を軽視していることはない。しかし、開示できるものとできないものがある。協約に則り説明できる範囲で回答する。

組合：また、昨年の業務委員会では「環境影響評価準備書の公告段階で公表する」とした回答も多々あった。公告された段階で労働組合への説明を行うこと。

会社：開示できないもの、例えばインサイダー取引になるようなことは開示できない。

組合：そのように具体的に答えれば理解できる。ただ「協約に則り対応する」と回答するから誠意のない回答となるのである。労働組合の申し入れに関しては、全て労使協議を行うべきである。

建設に向けた収入見込みには届かず！

建設計画は見直しをすべきだ！

組合：これまで会社はリニア建設に向けた収入見込を単体で1兆1,960億円と説明していた。しかし平成24年度の運輸収入は1兆1,691億円であり、平成25年度見込は1兆1,721億円となっている。これはリニア中央新幹線建設に向けた収入見込に達していない。従ってリニア中央新幹線計画は見直すべきである。

会社：この場合は基本協約改訂に向けた団体交渉なので、リニア中央新幹線計画の見直しの是非を議論する場ではない。また、そのための準備もしていないのでこの場にはなじまないと考える。

組合：先ほども言ったように、申し入れを提出しても労使協議が開催されない状況である。この場で議論するべきである。

リニア中央新幹線建設を理由とした 労働条件悪化、福利厚生切り下げを行うな！

組合：社は昨年10月の経営協議会では「効率的な業務運営体制の構築について」とする説明を行い、リニア中央新幹線開業を見据えたさらなる効率化を進めるとした。職場では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。

会社：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。

組合：リニア中央新幹線開業に向けたさらなる効率化を行うなかで、社員の労働密度は高まるばかりである。こうしたことへの組合員の不安・不満が大きくなっている。そこまでの効率化を行わないとリニア中央新幹線は建設できないのか。

会社：働き度が高まるかどうかはものによるが、会社は安全を阻害しない範疇で行う。会社では中央新幹線、東海道新幹線、在来線の3つを運営するにあたり、効率的な業務運営体制の構築していくということである。効率化しないと中央新幹線が建設できないわけではない。

組合：安全を阻害しないのは当然のことである。すでに職場では影響が出ているのではないか。例として、社員の寝室のシーツ類の交換頻度を下げたり、社員が自分で交換すること、また、庁舎内の清掃頻度を下げているのではないか。これらは関連会社への支出を抑えた結果ではないのか。

会社：関連会社のことなどは、ここでは細かい事実関係が分からない。

組合：職場で目に見えていることである。

会社：ここでは分からない。

組合：効率化と合わせて、社員に影響する問題である。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

組合：昨日、山梨実験線での試験再開が行われたが、労働組合への説明をなぜ行わないのか。

会社：新幹線などのイベント等と同じであり、あらためて労働組合に説明することは考えていない。

組合：国交大臣まで出席して行ったことである。イベントとはレベルが違う。

会社：協約に則って適切に判断したことである。

組合：経営上大きな問題ではないか。説明するべきである。対立を確認する。

東京、三重地区に事務所の便宜供与をすること！

組合：組合事務所の便宜供与について、回答では「東京地区では便宜供与を開始した」としているが地区ごとの便宜供与数に基準があるのか。基準があるならば明らかにすること。

会社：地区ごとの便宜供与数の基準はない。便宜供与は状況によるものである。

組合：東京地区に中央本部に対して1ヶ所と三重地区に便宜供与を行うべきである。

会社：東京地区、三重地区には現在便宜供与できる場所はない。東京地区の便宜供与に関しては地方本部用、中央本部用と分けて考えているわけではない。貴側が地方本部で使うと判断したことである。1ヶ所しか貸せないということではないが、現在貸せる場所はない。

組合：他労組に対する地区別の便宜供与数を明らかにすること。

会社：明らかにする考えはない。

組合：会社は貸せる場所がないというが、東京地区にもう1ヶ所と三重地区に組合事務所の便宜供与を行うべきである。

伊勢運輸区に組合掲示板を設置すること！

組合：回答では「組合掲示板の設置基準を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明らかにしており」とし、昨年の協約・協定改訂交渉では「労使慣行である」としたが、これはどの場で議論され確認されたものか明らかにすること。

会社：設置基準については平成12年度の協約改訂交渉から説明している。昨年の協約改訂交渉でも説明した。

組合：J R 東海労ではその様な認識はない。

会社：これまでこの基準で運用してきた。

組合：昨年は労使慣行と説明した。労使慣行というのであれば、会社が一方的に「5名以上」とせずに、J R 東海労の要望を受けて「J R 東海労組合員が所属する全ての職場に組合掲示板を設置する」と変更すれば良いことだ。

会社：基準の見直しは考えていない。

組合：労使慣行とは労使で議論し合意するものである。しかし「5名以上」という基準は、会社が一方的に決めたものではないか。今回の交渉では労使慣行といわず、「説明してきた」と言っている。説明と労使慣行は意味が違う。

会社：貴側の意見は聞くが、「5名以上」の基準を変更する考えはない。

組合：J R 東海労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を求める。特に伊勢運輸区は紀伊長島運輸区の乗務員配置が廃止された経緯もある。伊勢運輸区に組合掲示板が無いということは、J R 東海労と

三重支店という、ひとつの交渉単位の中で職場にＪＲ東海労の組合掲示板が無いということになるので組合掲示板を設置すること。

会社：会社は交渉単位をみて掲示板設置を考えているわけではない。

組合：会社は以前の議論で、「５名以上の基準は組合員相互のコミュニケーションに組合掲示板が必要となる人数として５名としている」としたが、ＪＲ東海労では組合掲示板は組合員間のコミュニケーション以外に、他労組組合員への情報の発信という面もある。

会社：掲示板について、会社としては組合員間の情報伝達を目的に活用していると認識しており、基準を５名以上としている。

組合：組合員が２人いれば情報伝達の必要性があるはずだ。

会社：情報伝達の手段は掲示板以外にもある。

組合：そういうことではない。他労組が掲示板で情報伝達できることがＪＲ東海労組合員にはできないということである。またコミュニケーションという面では、乗務員など不規則勤務の職場では組合員間のコミュニケーションをはかる上でも組合掲示板は必要である。特に伊勢運輸区には組合掲示板を設置すること。

協約・協定に出向延長の定めはない！

直ちに帰任させること！

組合：会社は回答で「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。」としているが、基本協約、出向協定に出向期間の延長について定めた記載はあるのか。

会社：出向延長について文言として協約に定められたものはない。

組合：基本協約、出向協定に出向延長の定めがないにもかかわらず、職場では帰任を希望した組合員に出向延長が強制されている。基本協約、出向協定で定められている通り帰任させるべきである。

会社：定められた出向期間が満了した後に再度出向が始まることを出向延長といえるかもしれないが、出向の発令が続いたということである。

組合：出向期間について出向協定では「出向の期間は原則として５年以内とする」とされている。また議事録確認で「一般的には３年を標準として運用していく」と記載されているだけである。

会社：１度の発令で「５年以内」ということである。

組合：「１度」という言葉は基本協約にも出向協定にもない。

会社：会社としては１度の発令として考えている。

組合：会社はそう考えていても基本協約、出向協定にはないことである。

会社：5年というのは連続したものではない。1発令についてである。

組合：基本協約、出向協定には「1発令」とも書いていない。

会社：会社の認識は1発令の期間が5年以内であるということだ。

組合：会社の認識は間違っている。今まで労働組合とこのことについて議論したことはあるのか。

会社：このことについて組合からの申し入れはなかったと認識している。現にこれまで通算すれば5年を超えて出向している方も多くいる。

組合：5年を超えて出向に行かれている方がいるのは知っている。しかし、出向期間が満了となり帰任を希望しているにもかかわらず、会社がこれを認めず強制的に出向延長したことは、明らかに基本協約、出向協定に違反しているではないか。組合員が出向期間満了で帰任を希望する場合は直ちに帰任させることを強く求める。

会社：貴側はこれまで出向延長に関しての申し入れを行ったことはあるのか。

組合：この間、出向延長に関する申し入れは行っていない。また、会社からも出向延長に関する説明、議論もなかったと認識している。現段階において確認できることは、基本協約、出向協定で出向期間について「原則5年とする」としていることだけで「1回の」という記載がないことと、出向延長に関する記載がないことである。

会社：文字としてないことは認める。しかし会社の解釈は、1発令があつて出向期間が満了すれば、また次の出向を発令することができるということである。これを出向延長と捉えるかもしれないが、会社はこのように認識している。実際に運用されていることであり協約上問題ないと考えている。

組合：延長そのものではないか。協約にないことであり、明らかに協約違反である。現在、この件が裁判で争われていることを知っているか。

会社：知っている。

組合：会社は裁判の中で、「出向延長は協約の主旨に含まれる」といった主張を行っているが、この場でも同じ認識か。

会社：裁判上のことには答えるつもりはない。

組合：JR東海労では出向延長に関して、労使間の議論がないまま一方的に行われていることを認めることはできない。出向者が帰任を希望する場合は、出向延長を行わず直ちにもと職場へ帰任させること。

勤務時間中の組合活動の範囲を拡大すること！

組合：「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」を勤務時間中の組合活動として認めること。

会社：会社としてはむやみに勤務時間中の組合活動を認めることはできない。

組合：組合活動時間中の賃金は組合で支払うのだから問題はない。

会社：勤務手配などが必要になってくる。勤務時間中は業務に専念して働いてもらう。

組合：勤務時間中の組合活動の範囲を拡大することを求める。

以 上

次回第4回団体交渉は9月4日15:30からです。