

2014年度協約・協定改訂第2回団体交渉 会社が現時点での見解を示す！

本部は8月25日、2014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8日に提出した『申第5号 2014年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ』に対して、会社が現時点での見解を示しました。

しかしこの見解は、要求項目が何ら解決されていないどころか、まったく誠意を感じないものであり、会社の傲慢な姿勢がより明らかになったといえます。

本部はこうした会社の姿勢を許さず、全組合員と共に2014年度協約・協定改訂交渉を闘います。

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、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、J R 東海労はそのような労使慣行を認めていない。従って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こと。特に伊勢運輸区については、紀伊長島運輸区の乗務員配置が廃止された経緯もあるので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。

2. 『基本協約』第217条（勤務時間中の組合活動）に（5）「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】

そのような考えはない。

3. 『基本協約』第238条（付議事項等）に（5）「その他組合側が必要と認めた事項」を加えること。

【回答】

そのような考えはない。

4. 『基本協約』第250条（団体交渉事項）に（7）「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を加えること。

【回答】

そのような考えはない。

5. 中央本部および地方本部からの『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。このような取り扱いはやめ、『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、安全や職場諸要求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、本社およ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考える。

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基づいて対応している。

7. 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行われた場合、現場長はその理由を組合員に説明すると共に、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。

【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。なお、苦情処理会議において減率等の適用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。

8. 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。会社は昨年の基本協約・協定改訂交渉で、「基準ではなく運用であるので団体交渉で議論しない」として極めて不誠実な姿勢に終始した。J R東海労は非違行為区分は「基準」であるとする。従って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、およ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】

そのような考えはない。

(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。会社の見解をあらためて明らかにすること。

【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およ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。従って会社は非違行為区分について組合および組合員に説明すること。

【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おり差別はない。

9. 苦情処理および簡易苦情処理については、J R東海労と会社の認識が大きく相違している部分がある。会社はJ R東海労に対して、一方的な協約の解釈を主張する姿勢を改め、以下の通りとすること。

(1) 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『基本協約』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。

(2) 『基本協約』第291条（会議の非公開）、および第302条（会議の非公開）では、苦情処理およ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「減率適用事由は人事運用上の専権事項であるので、それを公開すると職場の秩序が保てなくなり、会社の信用に傷が付くことになるので非公開としている」と発言している。これはJ R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J R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およ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】

苦情処理会議およ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。

(3) 苦情処理会議の通知書について、会社は1月24日、本部幹事に対して、それまでJ R東海労が「必要ない」と主張していた文言を削除して発行する旨の説明を行った。J R東海労は、これは会社が協約の解釈を変えたということであり、団体交渉で議論するべきものであるとして団体交渉の開催を求め申し入れを行ったが、会社は団体交渉の開催を拒否した。また、地方苦情処理会議の通知書に関わる問題は、地方苦情処理会議の場で議論されるべき問題であるため、J R東海労は地方苦情処理会議をあらためて再開することを申し入れたが、会社はこれを拒否した。これらは明らかに協約違反であり、各地方苦情処理会議への介入である。このような会社の姿勢では中立・公正な苦情処理会議の開催は望むべくもない。会社は各地方苦情処理会議への介入をやめ、J R東海労に対して一方的に協約の解釈を押しつけることをやめること。

【回答】

協約に則り、適切に対応している。

(4) 地方苦情処理会議において、苦情を協議した結果、委員間の意見が対立

し解決に至らなかった際、組合側委員は会社側委員に対して、基本協約第287条に基づき「上移」を求めたが会社側委員はこれを拒否した。これは協約に違反した取り扱いであり容認することはできない。従って、『基本協約』第287条に「地方苦情処理会議で苦情が解決しないため終了できない場合は中央会議に上移するものとする。」を加えること。

【回答】

そのような考えはない。

10. 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、J R 東海労の主張を認めている裁判所の判決およ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を行わない。

11. 会社施設の一時利用について、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続き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。

12. 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。

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、厚生労働省がそのガイドラインを整理したところである。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ている。

(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か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。

(4) 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、本来業務から外して「再教育」「復帰教育」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」「復帰教育」と称した日勤教育を廃止すること。

【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。

(5) 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、運転に対する注意力が散漫になり、事故を誘発する要因にもなり安全・安定輸送の障害となる。また、車両所においても点呼時や作業中に試問が行われているが、これらは作業を行う社員へのプレッシャーとなり安全・安定輸送を障害するものである。従って、試問を直ちに中止すること。

【回答】

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。

(6) 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】

必要な添乗および指導は実施する。

(7) 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、今後もやめるつもりはない。

(8) 車両所において、車両係の経験が3年の社員に対して車両技術系の業務（B担当）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。直ちにこのような運用をやめ、車両技術係への昇格数を増やすこと。

【回答】

そのような考えはない。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. 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「休日出勤をゼロにすることは困難である」とし、今年度は在来線で1～2泊程度、新幹線では3泊の休日出勤が発生すると説明した。休日出勤を解消しようとする会社の姿勢は断じて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昨年度における各乗務員職場ごとの休日出勤数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こととされており、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。なお、昨年度の休日勤務数について、運輸区所ごとの実績を明らかにする考えはない。

②休日出勤を直ちに解消するために必要な要員を配置すること。

【回答】

①の回答と同じ。

③要員確保のために乗務員の養成数を増やし、養成を見越した社員数を採用すること。

【回答】

①の回答と同じ。

④休日出勤の指定は必ず本人の承諾を得ること。

【回答】

①の回答と同じ。

⑤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昨年度における社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を明らかにすること。

【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。

なお、昨年度における社員一人あたりの年休取得数は、現業一般社員で概ね17日である。これ以上の詳細について明らかにする考えはない。

②社員から申請のあった年休は全て付与すること。

【回答】

①の回答と同じ。

③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。特に年休の残日数が多い社員には優先的に付与すること。

【回答】

①の回答と同じ。

④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。

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】

業務遂行に必要な人員は会社が責任をも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。

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。

⑦退職する場合は、年休およ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】

そのような考えはない。

(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。

③新幹線鉄道の運輸職場を中心に、乗務員の予備月の勤務は、前月の25日に休日のみ発表されるため、生活の予定が立てられない。予備者も交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。また年休付与者も発表すること。

【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。また、年次有給休暇の取り扱いについては、会社として適切に行っている。

④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。

⑤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をやめること。

【回答】

そのような考えはない。

(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している職場がある。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、これを勤務時間内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。なお、すでに必要な時間は労働時間としている。

(8) セキュリティ確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。また、日中の業務輻輳に対応するため、休憩時間においても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。

(9) 駅において遺失物業が増加している。これにより超過勤務が日常的に発生しているので解消のために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。

(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。

なお、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およ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) 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。なお、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。

(13) 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さらに長期化し、年間単位で公表することは考えていない。

(14) 連続休暇の取得について、1回の取得日数を7日以内とし、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。

(15) 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、「妊婦が保健指導また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、また昨年には「専任社員の雇用契約が終了する場合」加えたところである。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

(16) 半休は全職場で取得できるようにすること。また、0.5日分が残った場合は、その分を失効させず、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。

(17) 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。

(18) 東京および大阪交番検査車両所の休日は、土・日・祝日とすること。またそのために、東京交番検査車両所での交番検査施行編成数を1日あたり6編成とし、必要な要員を配置すること。

【回答】

非稼働日は、車両運用やダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

3. 賃金関係について

(1) 定期昇給については、現等級経過年数による基準昇給額の減額を撤廃すること。また、基準昇給額を一律1,500円とし、全組合員に対し乗数4の定期昇給を行うこと。

【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設定する一方で、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) 東海道新幹線開業50周年を記念し、これまでの社員と家族の努力に報いるため、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10,000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 B単価（超勤手当）を1時間当たり130/100から150/100とすること。
- ② C単価（夜勤手当）を1時間当たり40/100から50/100とすること。
- ③ D単価（休日出勤）を1時間当たり150/100から200/100とすること。
- ④ E単価（祝日手当）を1時間当たり35/100から50/100とすること。
- ⑤ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、1時間当たり200/100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およ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) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(6) 乗務手当を以下の通り改訂すること。

- ①乗務手当Aを1日につき3,200円から3,700円とすること。
- ②乗務手当Bを1日につき3,000円から3,500円とすること。
- ③乗務手当Cを1日につき2,900円から3,400円とすること。
- ④乗務手当Dを1日につき2,700円から3,200円とすること。
- ⑤乗務手当Eを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ⑥乗務手当Fを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ⑦ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を上記の外300円増額すること。
- ⑧乗務員等が列車に乗務した場合、運転士は1 kmにつき3円、車掌は1 kmにつき2円を支給すること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(7) 運転手当を以下の通り改訂すること。

- ①運転手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②運転手当Bを1日につき1,000円から1,500円とすること。
- ③運転手当Cを1日につき200円から700円とすること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(8) 検修作業手当を1日につき500円から1,000円とすること。なお、日勤勤務および交番検査従事者は2,000円とすること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(9) 工務作業手当を1日につき700円から1,000円とすること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(10) 営業手当を以下の通り改訂すること。

- ①営業手当Aを1日につき1,750円から2,250円とすること。
- ②営業手当Bを1日につき500円から1,000円とすること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(11) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客の対応やトラブル等で車内に乗り込む際、乗務員および駅輸送担当社員に対して「作業開始・完了伝達」を行った場合に運転手当Bが支給されている。しかし東京駅では、列車の出発

までに時間がある場合は「作業開始・完了伝達」を行わない場合がある。乗客の対応等で車内に乗り込む場合は安全上の観点から、乗務員および駅輸送担当社員に「作業開始・完了伝達」を行うようにすること。

【回答】

乗務員や駅輸送社員に対しての伝達・合図については、業務上の必要に応じて実施するものである

(12) 旅客の介助および介護業務に従事した場合は、旅客介助・介護手当を新設し、1日につき1,000円を支給すること。また、この手当は他の手当と併給すること。

【回答】

(4) の回答と同じ。

(13) ゴールデンウィーク期間、お盆期間、年末年始期間等に勤務した場合は、繁忙期手当を新設し、1日につき500円を支給すること。

【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はない。

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

【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) 通勤手当は、会社が一方的に「最も安価な通勤経路」としたため、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、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、最も経済的な経路およ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、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。

(5) 東海鉄事、静岡支社管内での遠距離通勤者に対して「新幹線モニター通勤」を利用可能にすること。

【回答】

必要な区間はモニター利用を認めており、これを拡大する考えはない。

5. 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。また、出向社員が出向期間を終了し帰任を希望した場合は、基本協約・出向協定に則り直ちに出向前の職場に帰任させること。

【回答】

出向や帰任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性や能力および希望などを勘案して実施しており、必ずしも本人の希望が尊重されるわけではない。

6. 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がそれぞれの経営状況等を鑑みて責任を持って決定すべきものである。

- (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、各企業がそれぞれの経営状況等に鑑みて責任を持って決定すべきものであり、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。

- (3) 出向先会社において、出向先会社の規程により手当が支給される作業に出向社員が従事した場合、出向社員にはその手当が支給されない。結果として現行の出向作業手当Bでは出向先会社の社員と手当の格差が発生している。従って、格差解消のため出向作業手当Bを月額20,000円とすること。

【回答】

出向作業手当は、平成17年にそれ以前の出向社員特殊勤務手当を見直し、作業の特殊性に着目して支給額を設定し妥当な水準を定めたものであり、現段階において支給額を変更する考えはない。

7. その他

- (1) 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、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。

(2) 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「家族用社宅の使用料金等の改定」を撤回す
ること。

【回答】

今回の改定は社員が将来にわたり安定した住環境を確保できるよう、持家
取得をさらに支援するためのものである。比較的収入の少ない若年層社員の
社宅入居を円滑にするため社宅料金の改定等を行ったものの、持家取得促進
のため持家住宅補給金も充実していることから、会社は相当な投資・支出を
行うことになり社宅料金等の改定はこれら投資・支出に見合うものではない。

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
への入居が可能であること等により、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。

(3) 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。

(4) 健康診断について

①受検日時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。健康診断の予約制をやめること。

【回答】

事前予約制を導入し、日ごとおよび時間ごと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が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

④受検箇所は、職場指定ではなく、居住地で指定すること。

【回答】

各健診会場は対象箇所ごとの社員数を基に健診体制をとっているため、居住地の最寄り会場ではなく指定された会場で受検されたい。

(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、これ以上の負担を行う考えはない。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検査の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。

③S A S 検査を受診できる病院をさらに増やすこと。

【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。

④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) 旅客による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も定着しつつある。

(7) 熱中症防止のため、新幹線乗務員や在来線乗務員、および駅社員の上着やネクタイの着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。また各職場に社員が自由に飲むことができる飲料を配備すること。

【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、接客夏制服（ダブル）の素材を見直したのに続き、昨夏より夏用接客シャツ・ズボン・制帽の素材を通気性や吸汗・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。

防暑対策は、作業環境の改善および労働災害防止の観点からもハードおよびソフト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。

(8) 車両および工務職場の開襟シャツ（半袖）を増貸与すること。

【回答】

平成25年度に開襟シャツおよ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。

(9) 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. 運輸システム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. 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】

そのような考えはない。

3. 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。

4. 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。

5. 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「60歳定年制」を見直し、65歳定年とすること。

【回答】

60歳以降の雇用については、高年齢者等の雇用の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歳までの雇用を保障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. 54歳以上の原則出向について、会社は「60歳定年制実施に伴う在職条件のひとつ」としているが、専任社員として65歳まで雇用される現在にはすぐわない制度である。従って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歳以上の原則出向が廃止されるまでの間、54才以上の原則出向を行う場合には、複数の出向先、勤務形態等の労働条件を提示し、本人の同意を得ること。

【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、およ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べき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る。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、定年退職時にて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、これを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、高年齢者等の雇用の安定等の法律の一部を改正する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専任社員の年間休日数を150日とすること。

【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およ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年間休日数を社員と比べて多くする考えはない。

③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、主に3段階の額を設定しており、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等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引き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。

④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】

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。

⑤専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。特に在来線乗務員職場では、過酷な勤務を続けることに不安を感じた組合員が専任社員を希望しない事態が多く生み出されている。こうした事態を解決し、専任社員として65歳まで働ける環境を整えるべきである。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を行うこと。

【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およ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。

⑥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。

⑦専任社員の介護休職期間は最長93日としているが、これを365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

以 上

次回第3回団体交渉は8月27日13:00から開催し、
労使関係について議論します。