

2015年度協約・協定改訂第9回団体交渉 再申し入れ団交6項目を迫る！ 出向中社員も協約に基づき労使協議に参加させること！

本部は9月24日、2015年度基本協約・協定改訂第9回の団体交渉を開催しました。これは、会社の最終回等を不服として『申第8号』により再申し入れをしたものです。団体交渉は、大津波対策、新幹線の列車火災対策、年休取得、休日出勤の解消、ベースアップの一律配分、専任社員の労働条件改善、リニア中央新幹線建設中止の6項目について議論をしました。さらに、議事録確認の変更についての説明をしてきました。また、『申第9号』船出副委員長の出向に伴う「基本協約に関する申し入れ」（労使協議の場合への参加「勤務時間中の組合活動」）について、出向会社であっても協約を適応しするよう求めてきました。はじめに会社から『申第8号』回答があり議論し、続いて『申第9号』について議論してきました。

具体的な前進はありませんでしたが、組合員の声を代表して問題点を追求してきました。会社回答と主な議論は以下のとおりです。

『申第8号』再申し入れ

1. 「会社は、大津波警報が発令された時、在来線の場合、浜名湖付近は自治体のハザードマップを基に、津波危険予想地域を定めているとしている。しかし、新幹線には津波危険予想地域がないため運転に支障はないとしている。あらゆる事態を想定し何よりも安全を第一に考えるならば、大津波警報発令時は在来線同様、新幹線も運転を中止するべきである。会社は浜名湖付近に限らず自治体のハザードマップによらず、独自の津波対策を進めること」との要求に対して、「自治体のハザードマップを参考に、高架橋や盛土といった当社構造物の状況を考慮した上で、津波の危険が予想される地域を「津波危険予想地域」として定めている」と回答した。又、議論では、新幹線の構造物が津波によって破壊されることないと言っている。

在来線と並行して走っていて、在来線が津波の被害に遭うことを想定し、

新幹線は被害に遭わないという認識は明らかに誤りである。まして大津波により新幹線が全て呑み込まれることも考えられる。従ってこの区間に大津波警報が発せられたときは、新幹線も運転を中止することを再度申し入れる。

【回答】

自治体のハザードマップを参考に、高架橋や盛土といった当社構造物の状況を考慮した上で、津波の危険が予想される地域を「津波危険予想地域」として定めている。新幹線では各自治体の津波ハザードマップにおいて（浜名湖周辺を含め）津波危険予想地域に指定されている区間はなく、津波の影響はないと考えているため、大津波警報発令のみをもって運転を中止することは考えていない。なお、今後とも新たな知見等が示されハザードマップの見直しや修正などが行われた場合はそれに合わせて速やかに必要な対策を行っていく

2. 列車火災が起きた225Aについて、会社は、「今後この様な事象が起こらないように、何をどう強化できるか取り組んでいくが、万が一起きた場合の対処についても様々な角度からしっかりと検証していく」との回答をした。議論では、乗務員や乗客の命を第一に、具体的なマニュアルの再検討、排煙設備の新設、緊急時対応の要員増について会社は、「現在も調査中であり、調査が済み次第対策も色々検討する」言っている。

緊急事態はいつ起きるか分からないものである。それは今現在起きうるかもしれない事態である。調査の結果を待っているのではなく、早急に消火活動や救助活動を円滑にするためのマニュアルの改正、車両への排煙設備の新設、緊急時対応の要員配置を行うこと。

【回答】

今後この様な事象が起こらないように、何をどう強化出来るか取り組んでいくが、万が一起きた場合の対処についても様々な角度からしっかりと検証していく。そのような考えはない。

3. 年休が失効し、又、休日出勤が解消されない事態が続いている。会社は「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」としているが、現実的に年休が失効し、休日出勤が解消されていない以上、会社の姿勢は無責任甚だしい。まして休日出勤に関して基本協約では「組合員は正当な理由があれば休日出勤を拒むことができる」旨謳われている。したがって一方的に休日出勤を指定する行為は協約違反である。

改めて、年休の失効と休日勤務の解消に向けた要員配置を行うこと。又、本人の承諾を得ない休日出勤の指定はやめることを要求する。

【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、会社は基本協約に基づき社員に労働時間外または公休日に勤務をさせることがあるとされており、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。

4. 賃金改訂時のベースアップについて、会社は「賃金改訂時の交渉時に議論し決める」と回答した。昨年及び今年度実施された配分は、上には厚く下には薄い配分であった。これでは賃金格差格が益々広げるだけである。社員の労苦は同じであり、賃金改訂時のベースアップは一律配分とするよう改めて要求する。

【回答】

賃金改訂時の交渉において議論の上決定する。

5. 専任社員の労働条件について、「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。賃金と年齢を考慮した勤務形態を新設すること。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を行うこと。また、在来線職場では、近距離通勤の職場への転勤を実現すること」を要求した。会社は「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。また、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない」と回答した。

年齢が高くなれば、意欲があっても体力、知力、能力は衰える、それが人間である。同じ仕事をさせることが土台無理な話である。60年間会社を支えてきた大先輩に対する温かみが少しでもあればこのような仕打ちなどできないはずである。従って改めて専任社員の労働条件を改善するよう求める。

【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。

また、高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とすることは考えていない。

6. リニア中央新幹線建設に対する要求について、会社は第2回団体交渉で示した回答を繰り返すだけで、まともに議論すらしない姿勢であった。これは真摯に議論をしようとした冒頭のやりとりに反する。改めて下記について申し入れる。

(1) リニア中央新幹線建設は自然環境を破壊し、会社経営を破綻させ、組合員の利益を損なうものである。従って、リニア中央新幹線建設を直ちに中止すること。

【回答】

そのような考えはない。

(2) リニア中央新幹線建設に伴う一切の労働条件の切り下げ、労働強化は絶対に行わないこと。

【回答】

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) 環境破壊は大きな社会問題である。リニア中央新幹線建設による環境破壊が発覚した場合は、直ちに労働組合に説明し工事を中止すること。

【回答】

工事の安全、環境の保全を地域との連携を重視しつつ計画を着実に進めていく。

大津波警報時浜名湖付近は危険だ！ 新幹線も運行停止が一番安全だ！

組合：「大津波警報のみをもって列車を停止させない」と回答したが、どういうことか。

会社：総合的な状況を勘案して止める。津波警報のみをもって停止させない。構造物に影響はない。

組合：新幹線は津波の影響はないとしているが、在来線は大津波警報が発令されて列車を泊めた。

会社：在来線はハザードマップの浸水域にある。

組合：弁天島は津波浸水区域に含まれている。あらゆるところに津波危険の看板が立っている。危険なところである。

会社：新幹線は、津波危険予想地域ない。看板の立っているところと新幹線の

線路とは一致するものではない。

組合：危険でないと言い切っているのか。

会社：新たな知見等が示された場合には対応を変更するが、現在自治体のハザードマップによると津波危険予想地域はない。ハザードマップはM（マグニチュード）9.1を想定して作っている。内閣府によれば、東日本大震災は、M8の後半であった。それよりも強い地震を想定して作成している。

組合：地震の発生をM9.1を想定して作っていることは承知している。津波はさらに大きくなるともいわれている。最高14mを想定しているが、ハザードマップでは、新幹線は津波危険予想地域でなく、浸水がしないとなっているが、すぐそこまで浸水域は来ている。それ以上になることを想定しているのか。

会社：内閣府により各自治体が定めたハザードマップにより津波が最大のものと想定しているのでそのように考えている。

組合：遺戒者は、構造物が破壊されないと主張するが、根拠は何か。

会社：具体的には言えない。大丈夫だと聞いている。

組合：浜名湖には三つの橋が架かっている。津波により、瓦礫や船が流れてくる。橋で瓦礫や船が止まり水位は上がるのではないか。線路は水没してしまうと考える。また、津波は一波が、浜名湖から戻らないうちに二波三波が来て水位は上がり新幹線の線路は水没してしまう。浸水はしないと言い切れない。再検討をすること。

会社：新たな知見が出れば内閣府も検討する。ハザードマップも変更されることとなる。対策は最終ではなくその時々により対応していく。現在のところ影響はないと考えている。

組合：会社は、あらかじめ地震が発生すれば新幹線は止まるから大丈夫と考えているのか。

会社：地震の影響はテラスによって地震により停止する。津波は津波で考慮している。

組合：ハザードマップを上回る大津波となればバラストとが流出する。

会社：津波では浸水しない。

組合：浜名湖周辺は危険な場所である。ハザードマップに頼るのではなく、この区間に列車を侵入させないことが何よりの安全対策である。

会社：ハザードマップで大丈夫である。

組合：想定を超える対策をするべきである。線路を5m上げる等の対策をすること。

会社：想定はハザードマップに基づいてやっていく。

組合：大津波警報が発せられた場合は、直ちに列車を停止させこの区間に侵入させないこと。

新幹線列車火災対策に万全を！

組合：警察の捜査を待って対策を検討するとのことだが、今も捜査中なのか。

会社：捜査中である。

組合：いつまでか。

会社：警察の捜査情報のことなので分からない。

組合：警察の捜査結果が出た場合には対策を講じるのか。

会社：捜査結果が出たときには何がどうできるのか考えていく。

組合：できる対策は講じてきたというが、これまでの対策は何か。

会社：交渉の中で明らかにしてきた巡回の強化、放送の強化、マスクの常備等である。

組合：それだけか。

会社：訓練も実施している。

組合：同種の火災がいつ起こるか分からない。調査結果を待つのではなく対策を講じるべきである。

会社：不断に対策は検討していくが、警察の調査を待ち具体的な対策を立てていく。

組合：火災した車両は浜松工場にあるのか。

会社：浜松工場か、何処かは答えられない。

組合：車両自体に手をつけていないのか。一両着けて火災を検証することはしないのか。

会社：対策の検討をやめているわけではない。

組合：「抑止力の強化」と会社は主張しているが、抑止力をいうならば、要員を一人張りつけることで安心感ができる。捜査終了までの対策とすべきである。

会社：そのような考えはない。

組合：人がいないのか。

会社：要員を一人着けることは、要員が逼迫することとなる。

組合：いつ起こるか分からない火災に対し、できうる対策を講じること。車掌を一人着けることで抑止力の力となる。

休日出勤の早期解消すること！

組合：年休失効問題の回答はないのか。

会社：年休の回答は交渉時の回答と同じである。

組合：「業務遂行に必要な要員は会社が責任を持って配置している」と主張するが、年休が失効する、休日出勤が発生しているのが現実である。

会社：波動のピークや山に合わせて要員を配置することは考えていない。休日出勤を減らそうとは思いますが、ゼロにはならない。

組合：会社の要員見込みベースをどの様に考えているのか。去年の同時期を考

えれば、おのずと算出できるのではないか。

会社：細かい算出方法は明らかにできないが、業務の波動などを考え、業務に支障ないよう要員を配置している。

組合：よく分からない。年休失効解消と休日出勤解消に向けてベースを明らかにしないと分からない。会社の努力姿勢が見えない。

会社：新幹線乗務員を養成している。会社として中長期的な要員需給を見ながら、解消するように行っている。

組合：休日出勤は10年位改善されていない。会社の要員の見込みが誤っているのだから、プラスαの要員増としないといつまでも休日出勤は解消しない。

会社：波動の山場に合わせて要員を配置はできない。したがって、休日出勤はなくなる認識であるが、休日出勤を解消する立場は変わらない。

組合：会社からしっかりデータを示さないと納得できない。会社がもっともっと解消に向けて努力するべきだ。

会社：会社は引き続き解消に向けて努力していく。

組合：早急に休日出勤を解消すること。

会社の責任において適正要員を配置せよ！

組合：協約には「組合員は正当な理由があれば、休日出勤を拒むことができる」と謳われている。したがって、一方的に休日出勤を指定する行為は協約違反ではないのか。

会社：協約には休日出勤を指定された場合に、「正当な理由がない限り拒むことができない」と定めている。会社が業務指示として休日出勤を指定している。

組合：認識が違う。指示するのは会社であり、受けるのは組合員である。

会社：理由の判断は会社がする。

組合：会社は安易にいつでも休日出勤を指定できると認識していないか。

会社：全て勤務してもらうという意識はない。組合員の事情もあり、ケースバイケースである。

組合：ケースによっては正当な理由となるのか。

会社：全て正当な理由として認めるとはならない。ケース毎に判断することとなる。命じない場合もある。

組合：現場が判断するのか。

会社：そうである。指示を出す側の人である。

組合：正当な理由とは、冠婚葬祭ではないのか。

会社：ケースバイケースである。その時々ケースである。

組合：現場では理由を申し出ても認められない。

会社：個々のケースである。理由を全く聞かないという姿勢ではない。事情は

会社が判断する。

組合：休日出勤が指定された時に、理由を主張すればいいのか。

会社：理由を主張するのは排除しないが、会社が理由を判断することになる。

組合：協約の解釈から正当な理由があれば拒むことができると組合は考えている。

会社：認識の違いがある。

組合：そうではない。対立である。

組合：勤務指定され、しかたなく休日出勤をしている。せめて会社から休日出勤指定者をお願いをすべきである。

会社：言っている箇所もあるのではないか。休日出勤は勤務指定の形をとっている。休日出勤は組合員の努力があって成り立っている。貴側の要望は聞いておく。

組合：年休失効解消と休日出勤解消に向けて、会社の責任において適正要員を配置すること。

ベースアップは一律配分すること！

組合：会社は格差のベースアップ配分はベストと考えているのか。

会社：等級による仕事の責任度合いによって配分したものである。格差を増大させるために配分したのではない。適正に配分している。将来についてはわからない。

組合：ベースアップは全体の底上げと考える。したがって、一律配分すること。昇格昇進により格差が増大している。ベースアップ配分で格差をつけることは、賃金カーブが益々開き格差が生じてしまうこととなる。

会社：その様になる。

組合：昇格時に基本給が格段に上がる。ベースアップまで格差をつけるのは論外だ。

会社：貴側の主張は聞いておく。賃金改訂時にベースアップの実施も含めて議論していくこととなる。

組合：ベースアップ配分に格差をつけるのはやめろ。

専任社員に優しい制度に変更せよ！

組合：再申し入れに「年齢が高くなれば、意欲があっても体力、知力、能力は衰える、それが人間である。同じ仕事をさせることが土台無理な話である」とあるがその通りだと思わないか。専任社員は苦勞し、不満が蔓延している。回答で少子化問題に触れているが、専任社員定着化問題も同じである。

会社：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。しかし、世の中の動向、社会情勢の変化に応じて検討してい

くこととなる。

組合：最近では一部企業で技術系の労働者に対して60歳の時と同等の賃金で雇用することを検討している企業もある。世の中の動向が変化しているではないか。

会社：高齢者の人口率は上がってきているが、会社として専任社員の労働条件の線引きについて、メリットデメリットもあり難しい。他社と比較しても決して低いとは認識していない。

組合：高齢者雇用制度の主旨は、65歳まで働くための制度である。

会社：会社が65歳まで雇用の場を用意することである。しかし、どんな形で働く条件まで法律で定められているわけではない。高齢法に則った専任社員制度である。

組合：高齢法のガイドラインの中で、労働条件について選択できるように奨励されているが、専任社員制度は選択枝がない。

会社：努力義務の範疇である。今の制度を現時点で変える考えはない。

組合：努力義務だから変更しなくて良いと理解していいか。

会社：変更には至らないと判断している。

組合：導入に努めることとなっている。努力が見えない。

会社：示すことができるものはない。

組合：努力義務に努めることとなっているのではないか。

会社：現時点では無い。

組合：選択する職種や働く場所などについても会社は努めることとなっている。

会社：最終的に会社が判断することとなる。

定着率向上のために指針に基づき制度の変更せよ！

組合：専任社員を希望する社員の割合は。

会社：8割以上である。低い数字ではない。

組合：在来線乗務員の定着率は低いという認識はあるか。

会社：確かに在来線乗務員の定着率は低い

組合：指針で定着率が悪い場合には、労働条件変更などの制度の見直しを行うこととなっている。指針に基づき制度の見直しを行うべきである。

会社：会社全体を見ながら行うことが基本である。一部の職種が定着率が低いからといって、制度変更とはならない。

組合：専任社員制度はまんべんなく適用されなければならない。在来線乗務員の業務内容も含めて、定着率が低いので制度を変更すること。

会社：職場毎違いがあり、議論できない。しかし、頑なに変更しない姿勢ではないが、制度に変更に至る段階ではないと考える。

組合：定着率向上のために指針に基づき制度の変更をするべきだ。高齢者の体

力を考えて業務内容や勤務形態を変更すること。

会社：明確に法律で謳われていない。原則退職時の職種であり、社員と同様の業務内容が基本である。

組合：勤務地について高齢者は大変であり、考慮されるべきである。

会社：高齢者に対して決して悪意を持っているわけではない。

組合：指針に基づき努力せよ。専任社員制度変更の再検討を要求する。専任社員は貴重な労働力である。

会社：会社も貴重な労働力であると認識している。

組合：貴重な労働力と認識しているのなら、専任社員にとって良い制度となるように改善をすること。

諸問題を抱えるリニア建設は中止せよ！

組合：南アルプス、品川駅地下の工事の業者が決まったようだが。

会社：そのように聞いている。

組合：社長が記者会見で「難しい工事となる、安全に、環境保全に努める」というようなことを言っているが。

会社：そうである。

組合：環境破壊があったときは工事を中止するのか。

会社：トンネルを掘るので環境に対する負荷はある。環境アセスにそって環境保全をしていく。

組合：環境は壊される。どこまでなら良いと言うのか。

会社：そのようなことは決められない。アセスにそって自治体にも持ち掛けてやっている。

組合：社長も難しい工事と言っている。1,400m以上の地下を通る工事だ。いつ何が起きるか判らない。まともにできると言う方がおかしい。

会社：仮定の話はしないが、安全を守りながら、環境を保全しながら自治体とも連携して進めていく。

組合：自治体の中で納得していないところもある。

会社：丁寧に話し合って進めていく。

組合：会社は健全経営を維持しながら進めると言っているが、健全経営が維持できなくなったらやめるのか。

会社：長期債務を抑えながら安全安定輸送を行っていく。

組合：長期債務の金利が上昇したらどうするのか。健全経営どころではなくなる。

会社：仮定の話である。過去の数値を勘案して行う。

組合：金利が上がらない根拠はあるのか。

会社：根拠はない。

組合：債務が返せなくなったら国に頼る気でもいるのではないか。

会社：ダメになるとは考えていない。しっかりと責任を持って強い決意で進める。

組合：リニアのために社員が不幸にならないかすごく心配である。

会社：健全経営を維持していく。

組合：健全経営が維持できるというのなら、数字で示せ。納得できない。問題の多いリニア建設は直ちに中止せよ。

「基本協約に関する議事録確認（案）」を議論！

組合：15日最終回答後会社が提案した「基本協約に関する議事録確認」について質問をする。「女性社員が妊娠した場合は原則として駅等兼務を発令する運用がなされているところであるが、今後、妊娠等により乗務員を駅等へ異動させる場合は、兼務ではなく、本務として発令し、・・・」と議事録案はしているが、乗務員の復帰等の取扱いは変わらないのか。

会社：乗務員への復帰の取扱いはこれまでと変わらない。勤務箇所が駅等となるため駅での面談や、フォローが望ましい。実際に運輸所や運輸区にはいないため、所属の駅等での対応とすることとした。

組合：技術系社員が妊娠した場合、または産後1年を経かしない女性社員が請求した場合・・・原則として現業機関における事務業務等に従事させる」としているが、「要員需給状況等により必要に応じて出向発令や非現業への兼務発令を行う」としているが、妊娠した場合や出産後復帰するのは慣れた職場が一番良いところである。出向や非現業ということではなく原則に基づき安心できる職場に勤務できるようにすること。

会社：議事録にあるとおり要員需給状況等により必要に応じて出向発令や非現業となる。これまでのとおりである。

組合：職場が変わることは不安がある。妊娠、産後の女性社員の心身のことも考え所属職場に勤務させること。そのための要員配置すること。

会社：これまでのとおりとする。

組合：それでは今回提案した議事録確認（案）は、これまでのとおりの議事録内容と実際の当該社員の取扱いは、変わらないということか。

会社：これまでの議事録の内容と当該の社員の取扱いも変わらない。

*** 上記「基本協約に関する議事録確認（案）」の締結により「基本協約に関する議事録確認」平成23年9月27日締結した7. 技術系社員が就労した場合の就労条件」については、終了することとなります。**

『申第9号』基本協約に関する申し入れ団体交渉

1. 基本協約に則り、船出中央執行副委員長が各種会議に出席するときは、基本協約に則り対応すること。

【回答】

協約で定める勤務時間中の組合活動は、会社が承認した場合に、当社において適用されるものである。

2. 基本協約に反する行為はしないこと。

【回答】

今後も、協約に則り適切に対応する。

出向者も協約では会議の出席が保障されている！

組合：協約は当社において適用すると回答しているが、経営懇談会、経営協議会、業務委員会の委員である船出中央執行副委員長を出向に出すということは、それぞれの会議に出席することが保障されないということである。これは労使の信義に反する行為だ。

会社：船出さんには休日に出席していただくようになる。船出さんの立場は出向先にきちんと伝える。

組合：伝えたら必ず出席できるのか。

会社：会議の日は前もって伝えるので休みを申し込んでいただくことになる。

組合：休みを申し込んだら、必ず休みになるのか。

会社：出向会社のことなので、分からない。

組合：それでは困る。船出副委員長がそれぞれの委員であることはあらかじめ会社も知っていることだ。

会社：知っている。

組合：知っているにもかかわらず、出向に出して、会議に出席できないかもしれない状況にするのは組合を弱体化する行為だ。

会社：そうではない。

組合：協約では会議の出席が保障されている。

会社：出向先では当社の協約から外れる。

組合：だから当面、出向を見送るべきだといっている。

会社：他労組も同じシステムで対応している。委員の交替も可能である。

組合：他労組は関係ない。まして、事前にも、こうなるという相談もなかった。これでは対応もできない。

会社：移動に関することなので、事前には言えない。

組合：このような取り扱いは全く納得できない、強く抗議する。対立である。

「再申し入れ」等についても議論してきたが、今までの議論を終えて会社の最終回答はないのか。

会社：議論の中を含めて回答したとおりである。

組合：不満であり持ち帰り検討する。

以 上