

2016年度協約・協定改訂第2回団体交渉 会社の言う「社員がより意欲と誇りを持って 前向きに働ける環境作り」は絵空事！？ 会社が組合要求に対して見解を示す！

本部は8月24日、2016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 2016年度基本協約。協定改訂に関する申し入れ』に対する会社の現時点の見解が示されました。

驚くことに、現場で汗を流し働く社員の努力によって、またまた第1四半期において過去最高益をあげ、会社も「社員がより意欲と誇りをもって前向きに働ける環境づくりを目指す」と冒頭で挨拶をしているにもかかわらず、要求項目が何ら解決されていません。組合員をはじめ、現場で働く社員の切実な要求に「そのような考えはない」のオンパレードです。会社は口先だけは社員受けの良い言葉を発しますが、結局は儲けのために社員をこれまで以上にこき使うことしか考えていません。会社は得体のしれないリニア建設を始めましたが、このままでは大変なことになってしまいます。

こうした会社の姿勢を許さず、本部は全組合員と共に2016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。

次回第3回団体交渉は、8月29日13時から開催します。

I. 労使関係について

1. 会社は、「労使慣行により組合掲示板の設置基準を5名以上」と言っているが、そのような労使慣行はない。掲示板を設置しないこと自体が不当労働行為である。従ってJ R 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名以上としているのは、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. 会社は、中央本部及び地方本部からの『申し入れ』に対して、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。

【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考ええる。

6. 会社が組合掲示板の掲示物を一方的に撤去することは、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掲示物を撤去しないこと。

【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カットをやめること。又、不当にも乗数カットやボーナスカットを行った時は、現場長は責任を持ってその理由を組合員に説明すると共に、苦情処理会議において、全てのカット理由について日時及び場所、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。尚、苦情処理会議において減率等の適用事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』において、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）で、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を明らかにした。

会社はこれまでの基本協約・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ているが、J R 東海労は、会社が労働委員会で明らかにした非違行為区分を「基準」と考える。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全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】

基本協約第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明確にせず、一方的に期末手当の減率を行っているがゆえに組合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及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. 苦情処理及び簡易苦情処理について、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、一方的に協約の解釈を押し付ける姿勢を改め、以下の通りとすること。

- （1）苦情申告の取り扱いについて、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はならない。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）、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」となっているが、会社は会議の内容までも「非公開」、「秘密の厳守」とこじつけている。

協約改訂交渉で会社は「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」と主張し、さらにこの間「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」と発言しているが、この発言はJR東海労の認識と全く異なる。

この間、本人の承諾のもと、組合が情報やホームページで理不尽なボーナスカットの理由を公開したことに対して、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きた。しかし、労働審判で明らかになった理不尽なボーナスカットの理由の公開に対しては、何ら協約違反とする通告をしていない。この事実は明らかに矛盾である。これは、理不尽なボーナスカットの理由の公開が、協約の「非公開」にはあらず、また、「秘密の厳守」にも違反しないことの証左である。そもそも掲示によって、職場の秩序が保てなかったことや会社の信用を傷つけたという事実など一切ない。このことは静岡県労働委員会による「平成25年（不）第1号事件」の命令でも示されている。

認識だけを一方的に押しつける会社の行為は、労働組合活動への介入であり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、労働組合に対する一切の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) 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に、基本協約第287条に基づき組合側が「上移」を提案したときは必ず「上移」すること。

【回答】

そのような考えはない。

10. 出向先の処分および賃金の減額、及び転勤についての苦情の処理は、J R 東海会社が責任を持って、苦情処理または簡易苦情処理会議を開催し処理すること。

【回答】

そのような考えはない。

11. 係争中の裁判及び労働委員会で、J R 東海労の主張を認めている判決及び救済命令を直ちに履行すること。そして会社は、今後一切の不当労働行為を行わないこと。

【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。

12. 会社施設の一時利用について、組合が申し出た場合は他事に優先して使用を認めること。又、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。更に、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り、やめること。又更に、申請した集会の参加人数を一方的に制限しないこと。

【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個別の実態に応じて判断している。

13. 組合事務所の便宜供与について、他労組との差別はやめ、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。又、東京地区に新たに1ヶ所便宜供与すること。

【回答】

東京地区はすでに便宜供与を行っている。又、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. 安全対策について

1. 会社は、大津波警報が発令された時、在来線は浜名湖付近について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。

【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。

2. 新幹線車両火災時等、緊急時の対応を安全、円滑に行うため、各列車車掌を1名増やすこと。特に、こだま名古屋、新大阪間の車掌を早急に3名体制とすること。

【回答】

そのような考えはない。

3. 多客が乗降する在来線ホームに可動柵を設置すること。

【回答】

在来線では編成両数や車両の長さ・扉の数が異なる列車が多数走っており、ホーム柵の乗降口が定まらないため、設置は難しい状況である。

4. A T S－P T運転時で速度パターンに触れた時、非常ブレーキで停止させるのではなく常用ブレーキで速度を低下させること。又、速度パターンが分かるように運転台にインジケーターを設置すること。

【回答】

そのような考えはない。

5. 在来線の運転情報記録装置搭載車両において、全ての運転台で徐行ガイダンスが出るようにすること。

【回答】

平成29年度末に導入予定の在来線運転士用タブレット端末により、関係する運転士に対して、画面上の文字と音声で徐行区間などを知らせるようになる。これにより、運転操縦支援は現在より充実するが、これまでどおり運転士が徐行区間の確認をすることに変わりはない。

6. 「運転情報記録装置」は運転士の操縦がすべて記録され、又、「運転情報記録装置」の記録を利用して表彰等が実施されている。このことが運転士にとってプレッシャーとなり安全の阻害となっている。運転情報記録装置の記録は故障や事故以外に使用しないこと。

【回答】

そのような考えはない。

7. 災害時等で列車遅延等が発生した場合、乗務員が行先地で所定の休養時間を確保できず、疲労が蓄積されたままでの乗務となり安全上問題がある。従ってあらかじめ交替乗務員の手配をすること。

【回答】

そのような考えはない。

8. 電車の車輪に雪が固着した時、運転士に雪落としの指示をしている。このような作業を乗務前に行わせることは、運転業務に影響を与え労災も懸念される。従って車両滞泊区所、駅に雪を落とす作業員を配置すること。

【回答】

現行の通りとする。

9. 山間線区では野生動物との衝突により列車の遅延が相変わらず発生している。野生動物の線路への侵入防止対策を更に強化すること。

【回答】

鹿等の発生状況を踏まえ、あらかじめ注意運転区間を設定する等の接触防止対策や、キハ85系、キハ25系車両の一部に衝撃緩和装置を設置する等の対策を取っており、一定の効果をあげている。

10. 台車検査周期は、安全上大きな問題がある。現行の60万kmから45万kmに戻すこと。

【回答】

そのような考えはない。

11. 交番検査の検査周期は、安全上大きな問題がある。現行の45日、6万kmから30日、3万kmに戻すこと。

【回答】

そのような考えはない。

12. 新幹線掛川駅、三河安城駅の13号車～16号車付近のホーム等、屋根の無いホームに屋根を設置すること。

【回答】

現状で対処されたい

13. 車両故障が発生した場合は、原因、対策を車両関係の全社員に明らかにすること。

【回答】

引き続き確実な検査・修繕を行っていくが、車両故障が認められた場合の原因及び対策については、業務上必要な関係者に適切に周知している。

14. 事故等が発生した場合は、労働組合の申し入れに基づいて、速やかに協議の場を設け説明及び協議を行なうこと。

【回答】

協約に則り適切に対応する。

15. 基本動作や喚呼用語等が複雑化し、安全を脅かしかねない矛盾が散見される。
社員の声等を参考に見直すこと。

【回答】

基本動作は事故防止のために非常に重要なものであり、必要の都度、適宜適切に見直しも実施している。

16. 社員が安全優先で行った処置で、その処置が誤ったものであったとしても責任追及や懲罰的な教育は行わないこと。

【回答】

安全の確保に必要な教育指導を、引き続き適切に実施していく。

17. 交番検査で行っているX、G編成連続換気口寸法調を65mmに固定し、C編成のように車内圧に不具合がある場合は、その都度調整を行うようにすること。

【回答】

現行どおりとする。

18. 新幹線の着発線、電留線を含む全ての停止位置目標をN700系に適したものに變更し、LED化すること。又、在来線全駅の停止位置目標を簡素化すること。

【回答】

現状で対処されたい。

Ⅲ. 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モラルハラスメント、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、厚生労働省がその概念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べきものであると考えている。

- (2) 社員に対して「1時間前出勤」等の懲慥をやめること。又、出勤時刻間際に出勤したことで事情聴取や過度の反省を求めることはやめること。

【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、私生活に踏み込んだ事情聴取は行わないこと。

【回答】

会社は、業務上必要と認める範囲において事情聴取を行っている。

- (4) 口頭の報告で済むような些細な事象に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であり安全を大きく阻害している。従って、時系列等報告書の提出は強要しないこと。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、業務上必要と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。

- (5) 会社は、業務上の些細な事象も大きな問題とし、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行わせている。日勤教育については運輸安全委員会による調査報告書で、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誘発させ、又、過度のプレッシャーによって、些細なミスを大きな事故とさせかねない指摘されている。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、乗務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極めて重要であると考えている。尚、教育を実施した結果、知識・技能が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。

- (6) 省令に基づいてとされている「技能の確認」「知識の確認」「応急処置の確認」は、訓練や添乗でその知識や技量は確認をとれている。毎年行われる「確認」は、乗務員に対してのプレッシャーでしかなく、安全安定輸送を阻害する。従って廃止すること。

【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定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。現在の方法をやめる考えはない。

- (7) 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。又同様に、添乗時に指摘

をあげつらい、乗務報告書への記載を強要することもやめること。

【回答】

必要な添乗及び指導は実施する。

- (8) 社員を監視するような裏面添乗や沿線での監視は、乗務員に精神的な苦痛を与え危険この上ない。従ってそのような行為はやめること。

【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。

- (9) 車両所において、車両係の経験が3年の社員に車両技術系の業務（B担当）を担当させている。新幹線車両の安全を確保するためには十分な教育期間と経験が欠かせないものであり、単にマニュアル通りに検査すれば良いというものではない。従ってこのような運用は極めて危険な発想で安全上重大な問題がある。いわゆる「ゴールデンハンマー」のような運用はやめ、知識と経験を活かした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。尚、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) 年休取得が困難な状況が続き、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、年休を失効させない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。

尚、昨年度における社員一人あたりの年休取得日数は、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社員から申請され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。

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】

そのような考えはない。

(2) 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、今年度も在来線で1～2泊程度、新幹線で2～3泊程度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昨年度における乗務員職場毎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。又、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。尚、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すと共に、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「公休」には休日出勤を指定しないこと。

【回答】

①の回答と同じ。

⑥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。

(3) 今年度から新たに山の日が国民の休日となった。従って特別休日と公休を合わせた年間休日を121日とすること。このための要員を増やすこと。

【回答】

そのような考えはない。

(4) 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、余裕を持って確認作業ができるようにすること。又、長時間連続乗務時は折り返し時にトイレの時間を確保すること。

【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。又、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があるのでやめること。又、日勤行路については、

退出時刻を19時までとすること。

【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全職場において勤務発表は前月の10日までに行うこと。

【回答】

そのような考えはない。

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1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。

⑥車掌の準備報告時間が不足しているため早め出勤で対処している実態が常態化している。これは明らかにサービス労働であり極めて不当な事態である。出勤時10分増、退出時5分増とすること。

【回答】

業務に必要な労働時間は措置している。

⑦乗務員の1日の労働時間を6時間45分とすること。

【回答】

そのような考えはない。

⑧乗務員養成で新たに車掌及び運転士となって以降、相当な月数を予備勤務とされている。これでは生活設計上、計画を立てることができない。従って他の乗務員同様、順序通りに交番に乘せること。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 車両所の勤務等について

①仕業検査業務の一部外部委託はやめて、全て J R 社員で施行すること。

【回答】

そのような考えはない。

②要員不足であるならば、現在委託している S E K 社員を J R に採用すること。

【回答】

そのような考えはない。

③前項および前々項が早々に出来ない場合、S E K から出向を受け入れて対処すること。尚その際は、J R 社員に準ずる福利厚生を保証すること。

【回答】

そのような考えはない。

④チェックシートが複雑、乱雑化している。チェックシートを見直し、 unnecessary チェックシートは廃止すること。

【回答】

チェックシートは事故防止や品質管理のための必要な書類であり、簡素化する考えはない。

(6) 制服の着用が義務付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。

(7) 出勤点呼前に体操を強要している職場がある。体操が必要ならば出勤点呼後、労働時間内に行くこと。

【回答】

体操は、労働災害の防止等のために実施するものであり、実施を義務づけているものでもないことから、これを勤務時間内とすることは考えていない。

(8) 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。

(9) 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。

- (10) セキュリティー確保のため、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。又、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。

- (11) 駅において遺失物業務が増加している。これにより超過勤務が常態化している。その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。

- (12) 駅において繁忙期等多客時は、旅客との対応を円滑にするために波動要員を確保すること。

【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。

- (13) ボランティア休暇は有給の休日とし7日間付与すること。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。

- (14) 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し、「忌引休暇」期間で葬儀等に対応できない場合は「忌引休暇」を分散付与とすること。又、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。従って、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。又、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したりする考えはない。

(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。

(16) 連続休暇の取得について、1回の取得日数を連続して7日以上とし、1年に2回取得できるようにすること。

【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、又、平成25年には「専任社員の雇用契約が終了する場合」又、平成28年には「1歳未満の子を養育する男性社員が子の養育、家事を行う場合」を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忌引休暇の場合で、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) 半休は全職場で取得できるようにすること。又、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り扱うこと。

【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、繰り越しができるように改善すること。

【回答】

そのような考えはない。

(20) 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、車両運用やダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

(21) 東京・大阪交番検査の運用調整日（白日）が年間17日発生する。現在、この運用調整日が教育や5 S活動等に充てられている。運用調整日17日間をこのような教育や5 S活動等だけに充当するのではなく、1日2本交番検査を施行する等、柔軟な運用調整を実施すること。

【回答】

引き続き、教育等に有効に活用する。

(22) 工務職場において、台風など自然災害を想定した勤務変更は、休養・超過勤務等を十分考慮した指定を行うこと。又、勤務変更する場合は本人の承諾を得ること。

【回答】

会社は基本協約に基づき業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更することができるとしており、本人の承諾を得ることが必要であるとは考えていない。

(23) 入社1年目の社員から年休付与数を20日とすること。

【回答】

年休付与日数は、すでに十分な水準であり、現行の付与日数を引き上げる考えはない。

(24) 業務に必要な女性社員の化粧を労働時間とすること。

【回答】

そのような考えはない。

3. 賃金関係について

(1) 賃金改訂時のベースアップは、一律配分とすること。

【回答】賃金改訂時の交渉において議論の上決定する。

(2) 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。又、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に設定する一方で、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。

(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。従って、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。

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

②C単価(夜勤手当)を1時間当たり40/100から50/100とすること。

③D単価(休日出勤)を1時間当たり150/100から200/100とすること。

④E単価(祝日手当)を1時間当たり35/100から50/100とすること。

⑤1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)に含む。

(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1kmにつき3円、車掌は1kmにつき2円を支給すること。

【回答】

(4)に含む。

(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)に含む。

(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。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】

(4)に含む。

(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)に含む。

(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)に含む。

(11) 駅営業社員が、介添えの必要な乗客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、乗務員及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) 輸送担当業務は管理者以外の輸送主任や輸送係も指定されているが、業務上の責任が大きいため、輸送担当業務手当を新設し、運転手当Aとは別に1日につき1,000円を支給すること。

【回答】

(4)に含む。

(13) 遺失物、身体障害者を扱った社員及び、嘔吐物等の清掃を行った社員に対して手当を新設すること。

【回答】

(4)に含む。

(14) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。

①5km未満を2,000円から2,600円にすること。

②5km以上10km未満を4,100円から5,400円とすること。

③10km以上15km未満を6,500円から8,500円とすること。

④15km以上20km未満を8,900円から11,600円とすること。

⑤20km以上25km未満を11,300円から14,500円とすること。

⑥25km以上30km未満を13,700円から17,900円とすること。

⑦30km以上35km未満を16,100円から21,000円とすること。

⑧35km以上40km未満を18,500円から24,100円とすること。

⑨40km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。

(15) 車内トラブル等で関係社員が業務に協力した場合の手当てを新設すること。

【回答】

(4) に含む。

(16) 庫等、30℃以上になる現場に対して「猛暑手当」を新設すること。

【回答】

(4) に含む。

(17) 台車交換に伴う試運転に対して、「試運転旅費」を新設すること。

【回答】

(4) に含む。

(18) 作業責任者や断路器を扱う社員及び、死傷事故を起こした車両の検査を担当した者に対して手当てを新設すること。

【回答】

(4) に含む。

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、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。このような取り扱いは改め、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。又、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、乗り換え時間も経路の時間算出に含むこと。

【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としているが、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分以上短縮の場合を定めている。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、交通機関の不通等で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。又、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」を認めること。

【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. 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に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。又、夜勤が連続する業務に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。

6. 熱中症関係について

- (1) 熱中症防止のため、新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員の夏服上着やネクタイの省略を認め開襟シャツを貸与すること。又、白手袋の着用は強制しないこと。更に女性社員は制服の上にベストの組み合わせを認めること。

【回答】

接客夏服については、これまでも接客夏制服ダブルの素材の見直しに続き、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すなど、快適性や機能性等の観点から必要に応じて仕様変更や項目の見直しを実施してきた。今後も必要があれば改善を行っていく考えであるが、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考えており、現行のままネクタイの着用を省略することや、ベストを着用することは考えていない。尚、鉄事・支社ごとに制服上着の着用省略及び着用期間変更のルールを定め、実施してきたところである。

- (2) 車両所検修庫内の恒久的な暑さ対策を実施すること。

【回答】

これまでも防暑対策は、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。今後も引き続き必要な対策は実施していく。

- (3) 車両及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。

- (4) 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】

水分補給にあたっては既設のものを使用されたい。

- (5) 吸汗性の良いアンダーシャツを必要な枚数貸与すること。

【回答】

そのような考えはない。

7. 福利厚生等について

- (1) 会社は「家族用社宅の使用料金等の改定」を行ったが、これは福利厚生的大幅な切り下げとなり利用者の経済的負担が増大した。社宅使用料は福利厚生面からも現状の料金システムを廃止して、全社員が将来的にも安心できる低料金システムにすること。

【回答】

今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、持家取得を更に支援するためのものであり、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等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させた。

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、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ことから改定したものである。従って現行制度を廃止する考えはない。

- (2) 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歳から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、持家意識が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。

(3) 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ものと認識しており、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おり、事前予約制をやめる考えはない。

- ②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で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現行日勤で勤務免除されていない勤務も、勤務免除で受検できるようにすること。

【回答】

②に同じ。

- ④受検箇所は、自由に選択できるよう柔軟に対応すること。

【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、指定された会場で受検されたい。

(4) SASについて

- ①全ての検査費用を会社が負担し、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。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、自己負担としている。なお、今年度より動力車操縦者等の治療の効果確認に関する費用は、会社負担としたところである。

③ 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 の精密検査の医療機関については、平成23年1月に当社基準を満たす医療機関を追加しており、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。

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。

⑤ 1 度無呼吸と判断された運転士が、無呼吸を克服したことを自覚し、2 回目の検査を希望した時はこれを認めること。

【回答】

そのような考えはない。

(5) 脳ドックについて

① 脳ドックは、受検条件が決められているが、35歳以上の社員は全社員が受検できるようにすること。

【回答】

健康管理は本来自助努力で行われるべきものであり、会社はこれを支援する立場である。特定保健指導の対象であるにもかかわらず指導に参加しない者や、喫煙者、人間ドックを受検していない者については、会社の立場及び社員の健康の保持、増進を推進する観点からも、脳ドックの補助を受ける前にまずは自ら健康管理のための取り組みを行ってほしいと考えており、条件を見直す考えはない。

② 脳ドックは受検年齢も決められているが、最初の受検は本人の希望とし、以後3年毎に受検が出来るようにすること。

【回答】

①に同じ。

(6) 人間ドックの受検について、病院に受検を予約するも勤務となり、変更を余儀なくされるケースが多い。そして結局受検することができないことも起きて

いる。従って人間ドックの受検については、休日を指定するか又は優先的に年休を発給すること。

【回答】

そのような考えはない。

- (7) 依然として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女性社員の割合も増えており、暴力に対する制度の確立が急務な課題となっている。「第三者暴力への特別保障」にとどまらず、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の整備や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) 構内操縦担当者等が使用している雨具（ウィンドブレーカー等）を軽装化すること。

【回答】

ウィンドブレーカーについては、素材をより防水性と透湿性に優れたものに見直すと共に、軽量化し、平成23年夏より順次導入しているところであり、軽装化する考えはない。

- (9) 乗務員に対して、白色Yシャツ及び靴下を支給すること。

【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。

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. 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. 異動により調整手当が減額となった場合は、元職場の調整手当を支給すること。

【回答】

そのような考えはない。

V. 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の規定等に基づき、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そ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。又、出向先は関連会社を原則とすること。更に、出向先の労働条件が劣悪な場合、会社が責任をもって本体に戻すか出向先の変更を行うこと。

【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るべきものではないと考える。

又、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一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、現行の運用で問題ないものと考えている。

VI. 専任社員の雇用条件・労働条件等について

1. 専任社員の労働条件等について

- (1) 専任社員の労働条件については、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歳まで安心して働ける環境を整えるべきである。

5月13日東京地方裁判所において、「業務内容や責任が同じなのに賃金を下げるのは、労働契約法に反する」と運送会社に対して定年前の賃金規定を適用した差額分を支払うよう判決が出されたが、まさにJR東海の専任社員の労働条件は労働契約法第20条に反するものである。

従って、退職時と同等の勤務にする場合は賃金の減額をしないこと。又は、専任社員の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。又、在来線職場では、本人の希望の通り近距離通勤の職場への転勤を認めること。

【回答】

当社の専任社員の労働条件は、期間の定めのない労働協約を締結している労働者の労働条件と異なるが、職務の内容や配置の変更の範囲、その他の事情を勘案すれば不合理なものではない。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。又、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。

- (2) 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の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。

- (3) 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。

(4) 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。尚、賃金水準については昨年度に引き続き今年度もベースアップを行う等、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更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。

(5) 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。

(6) 専任社員に、社員の時と同額の扶養手当、調整手当、補償措置額を支払うこと。

【回答】

調整手当や扶養手当は、生活関連的なものとして位置づけられるが、専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり社員として雇用されていた間において、既にライフサイクルを考慮した賃金を支給したものであることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも生活関連的な手当を支給する必要はないと考えている。

(7) 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。

(8) 専任社員の介護休職期間最長93日を365日とすること。

【回答】

そのような考えはない。

(9) 専任社員の社宅使用料は低額にすること。

【回答】

専任社員であることをもって使用料金を低額にする考えはない。

(10) 専任社員の住宅保証制度を設けること。

【回答】

専任社員については、定年退職後に再雇用するものであり、社員として雇用されていた間において将来の住居に備えるための十分な制度を設けていることから、専任社員として雇用されている期間についてまでも、住宅保証制度を設ける必要はないと考えている。尚、専任社員であっても社宅等への居住要件を満たしている場合には社宅等への居住を認めている。

2. 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。

VII. リニア中央新幹線建設について

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堅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。

4. リニア中央新幹線建設に関して、一切の状況の変更について労働組合に必ず説明すること。

【回答】

労働協約に則り適切に対応する。

VIII. その他

1. 営業業務に関する問い合わせ、トラブル等に対応する24時間サポートセンターを設置すること。

【回答】

そのような考えはない。

2. ワンマン列車ではトイカが使えないため、旅客とのトラブルが発生し列車遅延の原因となっている。トイカエリアを拡げるか列車にトイカの対応処理機を載せること。

【回答】

現時点でIC乗車券のエリア拡大の考えはない。又、エリア内の各駅には自動改札機もしくは、簡易トイカ改札機を設置しており、ワンマン列車にIC乗車券の簡易処理機を搭載する考えはない。

3. ワンマン列車の両替機で5千円札、1万円札を両替出来るようにすること。

【回答】

そのような考えはない。

4. 全職場にAEDを設置すること。

【回答】

そのような考えはない。

5．職務代用証及び職務乗車証を全ての駅で乗換口を利用できるようにすること。

【回答】

不正使用防止を目的として、東京、品川、新横浜、小田原、米原、京都、及び新大阪の乗り換え改札の利用を制限しているものであり、それを見直す考えはない。

以上