

業務瓦版

2023年 5月31日

第 37 号

J R 東海 労新幹線地本
業 務 部

「令和5年度実行計画」について 経営協議会開催

4月17日、「令和5年度実行計画」について経営協議会が開催されました。新幹線地本は職場の声をもとに9項目の事柄を中心に会社を質しました。※「実行計画」の説明は省略。

■組合側からの質問（要旨）は以下の通り

- ①輸送量の見通しをどう考えているのか。コロナ前に戻ると考えているのか？
- ②年休裁判で会社に損害賠償を支払えという判決が出された。すみやかに賠償金を支払うことと慢性的要員不足の解消を求める。
- ③65歳以降のシニア契約社員の就労条件、70歳定年制についての考え方を明らかにすること。
- ④運転士の行路は、睡眠時間食事時間がとれる環境なのか、交番作成規定に基づいているのか疑問がある。行路を作製した運用科は一度実際に乗務してほしい。直前の行路変更が頻繁に起きているのはなぜか。
- ⑤新幹線自動運転についてのマスコミ報道が異なっている。どういう発表をしたのか、今後のロードマップを明らかにしてほしい。
- ⑥東京車両所の老朽化対策、架線事故など施設の老朽化対策について考えを明らかにしてほしい。
- ⑦新横浜駅掲示板設置をなぜみとめないのかあきらかにしてほしい。
- ⑧出向組合員の組合活動で、副委員長が業務委員会に2回しか出席できていない。賃金の未払い過払いが頻繁に発生している。原因と対策を明らかにしてほしい。
- ⑨組合からの団交申し入れをすべて拒否していることについて見解を明らかにしてほしい。

■会社側の回答（要旨）は以下の通り

- ①幹鉄事としてではなく会社全体として考えている。
- ②裁判の詳細についての議論はしない。年休等の要望は対処していく。

- ③高齢者法の趣旨に踏まえて適切に退所している。定年について現時点であきらかにできるものはない。本社本部間の議論である。
- ④運用科としてではなく幹鉄事としての見解。運用科の社員は乗務員経験者であり、現場とのコミュニケーションもとっている。行路は規定に沿ってつくっているので問題ない
- ⑤システム搭載車両を2028年頃から随時導入する。
- ⑥適切なタイミングで補修をはかっている。
- ⑦5名以上ということで過去の労使間の議論でも明らかにしている。基準にあたらないということで掲示板設置はしないと判断した。
- ⑧勤務は出向先が決める。会社から出向先に勤務手配できない。
支給の実務において担当者が一部を誤っていた
- ⑨労働協約にもとづいて適切に取り扱っている。結果として団交事項に該当しない場合も幹事間で丁寧に説明している。

主なやり取りは以下の通りです。

■①について

組合：少しずつ増えていると言ったが、われわれはよくここまで来たという認識だ。幹鉄事として輸送量の目標、需要喚起を含めてどのくらいの目標でやっていくのか 見えない。

会社：輸送量は増えれば増えるほどよいと思っている。予定数値は会社が外に出して いく数値なので軽々にここでは申し上げられない。

組合：副社長はコロナ禍前までは戻らないと言っている。それで関連会社も収益の増加を目指すという文書もある。戻らないという認識なのか。

会社：出張だとか、一部必ずしも以前のように回復しないかもしれないが、観光の需要は戻らないとは言えない。そういった利用は伸びていく可能性がある。必ずしもすべて戻らないということではない。

組合：本部本社間では取り巻く環境が大きく変化したという認識であると言っている。

会社：会社の認識としては同じである。

組合：サラリーマンの出張は収入の約70%である。(それが) どのくらい落ちるかは考えなければいけない問題だ。

会社：会社として、一つの可能性として考えていることは事実だが、具体的数字として示せるものはない。

組合：数値での目標は立てていないのか。

会社：われわれが知っているものはコンプライアンス上問題があるので、この場で示せるものはない。

■②について

組合：判決では、年休権とは労働者が取りたい時にとるということが大前提であるということがはっきり言われた。会社はそれを可能にする要員をしっかりと配置する義務がある。それについては会社としてはそう認識しているか。

会社：法律の趣旨に踏まえて適切に配置している。

組合：適切に配置していればこのような判決はないのではないかと。

会社：業務の波動とか社員の事情とかいろいろな条件の中で時期によっては年休が取得しづらい場面もある。そういった年休取得も考慮した上で要員配置をおこなっている。

組合：車両所の仕業検査の例で言うと担当者が少なく毎月あちこちのパートから人をもってきて出面をそろえているという状態がここ数年続いている。必要な要員が不足しているといえる。

会社：特定の資格を有する方々がどういうところで仕事をしているのかということも含めて、必要な要員は配置していると考えている。

組合：適切という言葉をよく使うが何が適切なのか。実行計画でも、要員についてという言葉がどこのページにも出てない。適切としか言われない。

会社：実行計画に踏まえて要員措置もしていく。

組合：要員計画だって実行計画なのだから言葉がないのはおかしい。

会社：要員については別途提案する。

組合：会社は波動の大きいところには合わせないというが、各職場で要員がタイトになっている。

組合：新横浜営業二科では欠員が補充されていない。年休が取れない。幹鉄事として改善の方策を立てるべきだ。

会社：不断に考えて必要などころには適切に配置していく。

組合：新横浜営業二科は現在適切な要員配置だということか。

会社：出面をしっかり張り付けられている。

組合：年休もちゃんと出せるのか。

会社：必要な要員は配置している。

組合：幹鉄事として各職場の年休取得状況は把握しているのか。

会社：定期的に把握している。

組合：年何回ぐらいか。

会社：実務的な話なので今数字が答えられないが定期的に確認している。

年休が取れるかということと適切な要員ということはイコールではない。社員が全員同じ日に申し込んだらとれない。時季変更がかけられているから要員が適切ではないとはならない。

組合：不足の場合は管理者が代行するという掲示が出ている。要員不足である。

会社：コロナ罹患者が多いとかいう場面では代行はどこ職場でもあった。

■③について

組合：65歳以降のシニア契約社員を希望した場合の（採用）条件は？成績が悪いとかあると思うが。

会社：会社の判断なので詳細に示せるものはない。

組合：希望した場合にこういうことがあるからだめですというのではないかと。

会社：示せる詳細な基準はない。

会社：要員が不足しているという場合に対象の社員に条件を提示している。

組合：今何人ぐらいいるのか。

会社：数字は示せないがいる。

組合：要員計画の時に部門ごとの数字を示してほしい。

会社：あきらかにできるものはあきらかにする。

■④について

組合：現場とコミュニケーションをとっているというがどのようにとっているのか？運用科に対する批判の声はすごく大きい。

会社：しっかりコミュニケーションをとってやっている。

組合：コミュニケーションをとってればそういう声は出ない。あまりにも行路がきつい。

会社：意見はうけたまわった。

組合：そういう声を聞いていないのか。

会社：意見を聞いたうえで適切に対応している。

組合：現場の社員の実感がおかしいということか。

実際に運用科で行路に乗ってみるべきだと若い人からも声が出ている。

1丁半行路が大型になっている。出先地時間ではなく労働外時間で作ってもらわないと。6時間1分というぎりぎりのものもある。何時間眠れると思うか。

静岡の行路は、柚木到着 23:11、6:07 発車。入れ替えが付くと4時に起こされて3時間も眠れない。東一運でも3時間ぐらいの睡眠というわけにはいかない。安全上も問題である。

入れ替えはつけないようにしてほしい。入れ替え専用の要員を送り込むか名古屋まで便乗にするべき。

組合：出場直前の運用変更が多くなっている。運転再開してから5時間6時間経っていてもそういう運用変更がある。直前に別の番線に振られるので駅も困っている。人間がやっているとは思えない。人間の能力の問題なのかシステムを変えたからか。現場とのコミュニケーションを大いにしてほしい。

■⑤について

組合：車両に搭載する自動運転システムで停止させるのはどういうシステムなのか。東京駅のアシストに近いのか。

会社：ボタンの押下で自動で停止。

組合：地上で速度を指示するのか

会社：車上で計算する。

組合：アシストはブレーキかけなければちゃんと所定位置で止まる。

会社：そういうイメージでとらえてもらえば。

組合：4月7日に（所定位置に）止まらず、2m行き過ぎた。どういう原因が考えられるのか。

会社：詳細把握していないのでこの場では回答しない。

組合：東二運の掲示はオーバーする場合があると出ている。導入の時には絶対止まると説明された。これから導入する自動運転の信頼も揺らぐ。

会社：現在いろいろ試験をしている。28年に導入するという発表をした。

組合：可動柵の全駅設置は条件か。

会社：自動運転に際して可動柵設置をしていく。28年というのは自動運転機能を搭載した車両を導入していくということ。運転機能をつかうということ乗務員の仕事などは可動柵など色々な状況においてまた別に決めていく。

組合：社員は自動運転すると思っている。車掌はどこに行くのかと考えている。

会社：職場にICTの掲示で自動運転機能について周知している。

組合：そういう周知は大切だ。前広に言ってほしい。

■⑥について

組合：第二検修庫はもう五十年になる。耐震工事は数年前に行われたが、床のコンクリートは凸凹で波打っている。先日もサービックの社員がけがをした。名古屋や浜松工場は改善されているが、東京改善計画はないのか検討しているのか。

会社：たしかに東京は50年近く経過している。現時点では大規模な修繕ということに至ってない。

組合：建設の法律上の規定はないのか。原発だと40年で替えるという制限がある。

会社：法律的なものはない。

組合：強度だけ高めればよいということ。

会社：そうである。大きな支障がなければ。不具合が出ているところは承知しているので対策をしている。

組合：床のコンクリートの凸凹は根本的な改修をしなければいけない。

組合：レールを支える柱は何年耐えられると考えているのか。

会社：適時検査はしている。そこで問題があればなおす。現状では特に問題はないということである。

組合：歴史的には名古屋や東一両で（車両がレールから落ちる）事象があった。そうならないように。

組合：去年の架線切断・停電事故は金属疲労が原因というプレス発表がされた。同じ時期に新横浜小田原間でワイヤーが垂れ下がった。2月には三島新富士間で橋梁からボルトが36個落ちた。大規模改修もやっているが、その中でこういう事象が発生していることについてどう認識しているのか。

会社：（架線切断は）ハンガーが振動（共振）によって疲労破断した。当面太いハンガーに付け替えている。共振が生まれのないような架線構成を考えている。新しいものを入れてきているがそういう事象が起こった。

会社：（ワイヤーが垂れ下がった事象は）金具が切断してワイヤーが垂れ下がった。原因は調査中。

会社：大規模改修では対象にしていない部分。大規模改修は列車の運行に関係するところではしっかりやっている。対象ではないところも老朽化が進んでいるところがあるので検査等もしっかりやっていく。

組合：新富士と同じようなつくりになっているところはあるのか。

会社：ある。

組合：何か所あるのか。

会社：全部ではないが橋梁にはついているところがある。

■⑦について

組合：新横浜の掲示板設置要求に対して5名以上とっているがどういうことか。

会社：設置基準については過去から会社としての考え方を明らかにしてきている。

貴側もそういう認識である。

組合：会社は組合掲示板についてどういうものだと思っているのか。組合員に知らせるものと思っているのか。

会社：伝達事項だとか。

組合：われわれの主張、情報を他労組の組合員に知らせるために貼っている。そのために掲示板が必要なのだ。何名という基準を作るのはおかしい。組合員が一人でも主張を宣伝するためには掲示板が必要なのだ。

会社：協約に定めている基準については幹鉄事だけではなく各地方あるいは他の労組含めて共通のルールとして運用している。基準そのものについては幹鉄事として議論する範囲を超える。本社本部の交渉で議論する。

組合：5名ということについて東海労は認めたのか。

会社：会社は過去からそう説明している。

組合：東海労は認めたのか。

会社：貴側の主張について私は答える権限がない。

組合：5名は労働協約のどこに載っているのか。

会社：協約の文言には明確に書いてない。会社として過去から説明している。

組合：5名の根拠は何か。

会社：5名が適切と考えた。

組合：よくわからない。掲示板はこういうものと考えたから5名という基準が出てくるのではないか。

会社：適切と考えたとしか申し上げられない。会社が考えたことである。

組合：会社が勝手に決めてよいという理屈ではない。ルールというがわれわれは認めていない。

会社：会社としてはそういうルールを説明してきている。5名という基準を変える変えないという回答はできかねる。本部本社間の協約協定改訂交渉の場で議論してほしい。

組合：組合員が一人の場合に掲示板が撤去されたがなぜか。

会社：設置を認めない基準が一人ということ。

組合：組合員一人でも他労組に伝えることがある。それを認めないということだ。それはつまり労働組合を認めないということだ。

会社：そういう認識ではない。

組合：その職場の組合員一名を認めないということになる。

会社：それは少し飛躍がある。組合掲示板を使えるかという許可と、労働組合を認めないということは別の話である。

組合：J R東海労の組合員であるということはどうやって把握しているか。

会社：適切な方法で把握している。

組合：あいまいでわからない。労働組合は二重加盟が認められている。それは会社は把握できない。24で引き去っているからわかるという話では、二重加盟はわからない。会社は24の引き去りでしかわからないのでは。他に方法はあるのか。

会社：あとは交渉に名簿として貴側から出される。いろいろな方法でわかってしまうことはある。

組合：会社は裁判で組合所属はわからないという主張を続けてきている。

会社：実際に今申し上げた方法でわかることはある。リアルタイムにこの方はどこの組合の所属かはわからないということではないか。

組合：三島では一名以外に東海労組合員がいるということは把握していないのでは。

会社：適切なタイミングで把握した。

組合：(組合員自身が) 一名になったと言ったのか。

会社：やりとりはわからない。

組合：(一名以外にも) 組合員だったらどうするのだ。

会社：タラレバの話をされても

組合：組合員自身が一名だと言わなければ会社はわからない。一名ではないといわれたら外せないのでは。

会社：きちんと確認をした上で。

組合：それは組合員に聞かないとわからないということである。

会社：会社としてはきちんと確認した上で。

組合：何名かいると言われたら外せない。

会社：会社としてきちんと確認する。

組合：それは24で把握されている組合員の基準ではない。会社がわからなくても組合費をもらっていれば組合員だ。

会社：会社としては……。

■⑧について

組合：賃金未払いの件数はどのくらいか。

会社：件数は数名。

組合：数名程度か。

会社：今正確な数字は言えないが数名程度である。

組合：一番近いケースはどういうものか？30万円のケースではなくその後は？

会社：誤支給というより適時のタイミングで支払いができなかったケースは最近あった。

組合：間に合わなかったのもミスではないか。入力しなかったから入金されないのではないか。

会社：実際の入力作業がどうなっているのかわからないが、適時のタイミングで支払いができなかったケースは承知している。

組合：再発防止してもらわなければ困る。

会社：額の大きい誤支給と直近のとは事象が違う。手続き上のミスということでは変わりなく、対象の方には誤迷惑をかけたことをお詫びする。

組合：再三再四、ありすぎである。再発防止に努めてもらわないと。

組合：事務統括センターの信頼が揺らいでいる。

会社：賃金の支給については統括センターだけでなくいろいろな方が携わっている。

組合：幹鉄事はどこのだれがかかわっているのか。

会社：個人名については困る…。

ただ誤支給については会社としてよろしくない、申し訳ない。

組合：私も出向だが大丈夫か。

会社：確認させていただいている。その際何も説明が無ければ正しい賃金が支給されているということである。

組合：現場の運転士がそういうミスを起こすとは許してくれない。

あってはならないことだという甘い認識ではない。

会社：そこは会社としてしっかり反省して再発防止に努めていく。

組合：何件もミスがあったが、最初から改めますとずっと1年以上いっぱなしである。許されない。原因（究明）と対策がなっていないということである。対策をやってもまたミスを犯している。おかしなことだ。ケースが違うというのはいいわけである。

会社：ケースが違うというのはいいわけとして例示したのではない。

組合：いいわけである。何件続いているのか。そんなに（ミスが）あったら乗務員だったら失格で外に出されるのだ。一件でもあったらだめなのだ。

会社：許しているかどうかではなく、会社としてしっかり対策を取っている。真摯に説明していく。

組合：社員に説明し謝罪してほしい。

■⑨について

組合：健全な労使関係の構築ということ掲げているが申1号から16号まですべて団交開催を拒否している。業務委員会は7回。あとはすべて窓口回答である。

窓口では団交にあたらないと説明されるが団交を開催して議論すべきというのが基本スタンスである。人事課長は団交申し入れに対しては団交（開催）で対応すべきだと思わないか。

会社：今までの労使慣行に従って対処している。

組合：労使慣行とは例えば具体的にどういうことか。

会社：苦情の申し立てには窓口で対応するとか、会社が具体的にするストーリーについてはどういう場で説明するとか、そういうことは決まってきたものがあるので、それに基づいてやっている。

組合：協約にもとづいてとっていると思うが、限定ではなく列挙してある他のことも団交申し入れには団交で対応すべき。あらためるべき。

組合：こういう対応をしているのはJR東海だけである。

会社：会社としては協約にもとづいてやっている。

以上