

〒143-0023 東京都大田区山王4-21-5
山王ハイツ101

TEL 03-5743-2562 FAX 2570
Eメール jrtoukairou@yahoo.co.jp

J R 東海労働組合

発行人 淵上 利和
編集人 高山 浩

2012年
8月15日
第324号



http://www.geocities.jp/jrtoukairou/

全社員の切実な要求166項目提出

秋の闘い本格スタート!

本部は8月8日、『2012年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ(申第8号)』を提出しました。職場で働く組合員の切実な要求166項目を掲げ闘います。

一方、JR東海の平成24年度第1四半期決算では、純利益が前年同期比66%増の614億円となり過去最高を更新しました。昨年の東日本大震災による大幅な減収から、ここまで利益を上げてきたのは社員の努力によることは言うまでもありません。会社には要求を受け入れるだけの体力は充分あるのです。全職場から、全組合員の総力で、闘いを推し進めていこうではありませんか。

I. 労使関係について

1. 7月8日付『読売新聞』に葛西敬之会長による「原発再稼働」についての記事が掲載された。葛西会長は「日本経済の体力維持のためには、できるだけ低コストで安定的に電力を供給する必要があること、それには現有原発の活用は必須であること」と主張しているが、これは会社を代表する発言と捉えられかねない。JR東海労は世論から逆行するこの

差別せず、直ちに中央本部、新幹線地方本部、三重地区に組合事務所を便宜供与すること。
4. 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。
5. JR東海労働組合が所属する全ての職場に組合掲示板を設置すること。特に三重地区では、紀伊長島駅への乗務員配置の廃止以降、組合員が伊勢運輸区に異動となったが、会社が組合掲示板の設置基準を組合員5名以上と一方的に決めつけたため設置が拒否されている。組合員5名以上という設置基準は協約にも定められていない。従って組合掲示板を直ちに設置すること。

を、会社による一方的な解釈で団体交渉等の協議を行わず、又、一方的な主張を伝えるだけの窓口の説明だけで処理せず、『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。更に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。更に、地方において、安全に関する経営協議会を毎月開催すること。
10. 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。又、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『労働協約』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。

2. 「リニア中央新幹線建設」について、会社は労働組合からの申し入れによる協議をすることもなく、一方的な説明をすることどまつている。労使協議をすることなく計画を進めていることは甚だ遺憾である。会社及び社員の将来を左右しかねないこの問題について、速やかに協議を行うこと。又、リニア中央新幹線建設を理由とした労働条件、福利厚生等の切り下げや、職場環境を悪化させないこと。

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。
7. 恣意的な乗数カットやボーナスのカットをやめること。又、乗数カットや手当のカットがされた場合、現場長はその理由を本人に説明すると共に苦情処理会議では全てのカット理由を明らかにすること。更に、ミスでも事故でもない注意指摘事項を昇給、ボーナスの減額理由としないこと。

11. 『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」としているが、会社は「非公開」の認識が組合と相違しているにもかかわらず、労働組合と協議を行っていない。又、会社は労働組合に対して「非公開」の認識を一方的に押しつけ、組合掲示物を協約違反として撤去する等、労働組合活動を

3. これまで、具体的な場所を含めた申し入れを行っていないにもかかわらず、未だに組合事務所を便宜供与していない。会社は他労組と

8. 『基本協約』第250条(団体交渉事項)について、(1)から(6)の事項に加え、全ての労働条件とその運用に伴う事項を団体交渉事項とすること。特に、労働条件の変更が伴うダイヤ改正は団体交渉事項とすること。
9. 中央本部及び地方本部からの『申し入れ』

に介入する不当労働行為を行っている。従って、苦情処理会議及び簡易苦情処理会議を「非公開」とする解釈について認識を明らかにし、労使の認識を一致させること。
12. 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は事務局が独立した上で中立・公正に開催し、その処理を決定するものであると考えるが、会社の認識を明らかにすること。
13. 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、JR東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。
14. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して許可すること。又、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。

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして

10. 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。又、「口頭注意処分」に対する苦情申告も『労働協約』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。

11. 『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」としているが、会社は「非公開」の認識が組合と相違しているにもかかわらず、労働組合と協議を行っていない。又、会社は労働組合に対して「非公開」の認識を一方的に押しつけ、組合掲示物を協約違反として撤去する等、労働組合活動を

12. 苦情処理会議、簡易苦情処理会議は事務局が独立した上で中立・公正に開催し、その処理を決定するものであると考えるが、会社の認識を明らかにすること。
13. 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、JR東海労の主張を認めている裁判所の判決及び労働委員会の救済命令を直ちに履行すること。
14. 会社施設の一時利用については、他労組との差別的扱いは行わず、申し出た場合は万難を排して許可すること。又、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。

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして



15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして

15. 昨年の役員報酬は、取締役19名の平均で5,500万円となっている。その破格な額は、JR東日本の3,656万円、JR西日本の3,500万円とも比べ突出している。現場で一番苦勞をして

いる社員の賃金はベアゼロ・定期昇給のみ、それも昇格しなければ昇給額も下がっていくのが現実である。一方、役員には平均で昨年より約500万円アップという異常な高額報酬である。

このような扱いは社員の感情を逆なでする

ものであり認められない。他JR会社との整合性、社会一般的な相場から、全役員の報酬を一律30%減額すること。

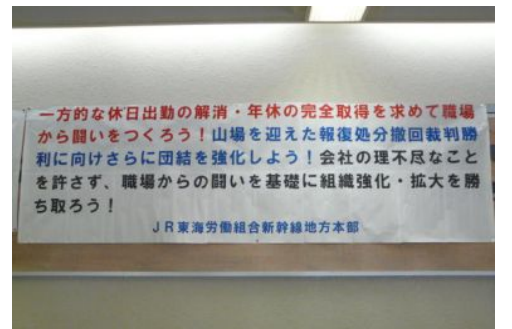
16. 基本協約の解釈において、労使の認識に相違があった場合は速やかに団体交渉を開催し協議すること。

II. 60歳定年に関して

1. 「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案」が今第180通常国会で審議されている。この法案の趣旨に踏まえ、日本のリーディングカンパニーとして法律の改正を待つことなく、高齢者の雇用
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。
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。

III. 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) 専任社員として再雇用を希望する者は、全員を採用すること。
 - (2) 「49才から59才までの間に懲戒処分3回以上、訓告・勤務成績不良で期末手当減額5回以上受けた者は専任社員として再雇用しない」とする採用基準を撤廃すること。
 - (3) 老齢厚生年金(報酬比例部分)が支給される年齢に達した以降も、雇用対象者の採用基準を適用することなく、希望者全員を65歳まで専任社員として雇用すること。
 - (4) 現行再雇用の対象外とされている社員についても、高齢者等の雇用の安定に関する改正法案の趣旨に基づき、希望する社員全員を専任社員として再雇用すること。



2. 専任社員の労働条件等について
 - (1) 専任社員の基本給の区分を廃止し、一律20万円とする。
 - (2) 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50万円、2年以上100万円、3年以上150万円、4年以上200万円、5年以上250万円とする。
 - (3) 専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮したものとすること。具体的には、専任社員の労働時間、作業ダイヤ、行路・交番等を作成し、高齢者が安心して働ける環境を整えること。
 - (4) 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。
 - (5) 福利厚生について

IV. 運輸系統の社員運用について

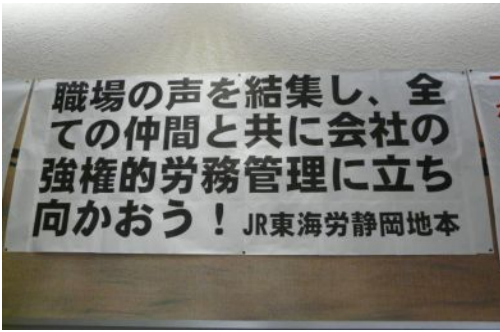
- は社員と同等とすること。特に、住宅の入居に際し、希望する専任社員全員の無条件入居を認めること。
1. 異動に際しては本人の希望を前提とし、強要は行わないこと。
 2. 駅への異動者に特別加算を行うこと。
 3. 異動期間を最長3年とし、乗務員への復帰時期を予め明示すること。
 4. 現在、駅へ異動している社員の元職場への復帰時期を明らかにすること。
 5. 駅に異動する対象者から国鉄採用者を外すこと。
 6. 駅に異動した社員に對して、3ヶ月毎に乗務員の訓練を実施し、元職場へ復帰したときの訓練等の負担を軽減すること。
 7. 調整手当については減額となった場合は元職場のままとする。

V. 労働条件について

1. 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。会社はこれまで、一貫して「早期に解消するスタンスに変わりはない」と主張してきたが、2012年度賃金引き上げ交渉では「休日出勤がゼロになることはない」と発言し、平成24年度要員計画の業務委員会では「休日出勤はゼロにはならない、削減していく」と発言した。後に平成24年度経営懇談会で「解消の基本的スタンスに変わりはない」と弁明したが、現実には休日出勤は解消しておらず、休日出勤解消のスタンスとは逆行する事態になっている。従って以下の通りとする。
 - ① 休日出勤が解消されない理由を明らかにすること。
 - ② 休日出勤を解消するために必要な要員を配置すること。
 - ③ いつまでに休日出勤を解消するのか明らかにすること。
 - ④ 休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。
 - ⑤ 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

- (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。現実には1人も年休が取得できない日がある現業機関が未だ多く存在している。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 社員から申請のあった年休は全て付与すること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
 - ④ SAS検査にかかわる長期日勤に対応する要員を配置すること。
 - 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、アドバイザー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。
 - ⑥ 失効する年休は全てD単価で買い上げる。
- (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。
 - ② 新幹線の車掌行路で出先地において、労働外時間が泊地を除いて3時間以上発生するような行路作成は見直すこと。
 - ③ 新幹線乗務員行路において品川、静岡泊行路等宿泊場所から点呼場までの移動が通常より時間を要する場合、乗務員の起床時刻を早めているが、その時間を労働時間とすること。
 - ④ 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、早朝出勤や明けでの退勤時刻が午後になるような行路は安全上問題があるのでやめること。
 - ⑤ 乗務員の予備月の勤務発表は、前月の25日と遅く生活計画が立てられないので、交番者と同じく前月10日に休日予定を発表すること。
 - ⑥ 予備月の勤務において、勤務作成基準の在宅休養時間が確保

- ⑦ 会社が必要とする書類等を社員に作成させる指示を行ったときは、その作成に要した時間を超過勤務とすること。
- ⑧ 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はやめること。
- ⑨ 車掌の準備報告時間が不足している実態にある。これはサービス労働であり極めて不当な事態である。実測し適切な時間を付加すること。
- 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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は勤務明けに指定



- ⑦ セキュリティー確保の面から、駅の泊勤務は全ての駅で2名以上の体制とすること。
- ⑧ 駅において遺失物業務が増加している。遺失物担当の要員を増員すること。
- ⑨ 会社は昨年の基本協約・協定改訂交渉の回答において「ポランティア休暇」を新設した。しかし、無給の休日であるためポランティア休暇を申請する社員が存在するかは疑問である。ポ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。又、これまでのポランティア休暇取得者を明らかにすること。
- ⑩ 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認め勤務解放すること。このことを基本協約に明文化すること。又、「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。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。
- ⑪ 生理休暇は本人の申請する日数とし、全て有給休暇とすること。
- ⑫ 改正育児介護休業法に基づき、全職場で育児短縮休暇、介護休暇が取れる勤務体制を確立すること。
- ⑬ 業務上発生した事故の現場検証等、現地への出張としていた取扱いは日勤として指定すること。
- ⑭ 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。
- ⑮ 連続休暇の取得について、1年に2回取得が出来るようにすること。

- ① 保存休暇の運用に
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。
- 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。
- ③ 半休の取扱いにおいて、繰り越しに関して0.5日分が残った場合、その分を消滅させず、保存休暇として残せるように取扱うこと。
- ④ 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。
- ⑤ 賃金関係について
① 定期昇給は、現等級経過年数に関わらず基準昇給額を1,200円とし、標準乗数を4とすること。
- ② 配偶者の扶養手当を1万円とすること。
- ③ 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。
- ④ 超勤手当(B単価)を1時間当たり1300/1000から1500/1000とすること。

- ⑤ 夜勤手当(C単価)を1時間当たり4000から5000/1000とすること。
- ⑥ 祝日手当(E単価)を1時間当たり3500から5000/1000とすること。
- ⑦ 休日出勤(D単価)を1時間当たり1500/1000から2000/1000とすること。
- ⑧ 準夜勤手当を300円から500円とすること。
- ⑨ 特殊勤務手当を以下の通り改訂及び新設すること。
- ① 乗務手当A、Fまでを一律暦日に付き500円増額すること。
- ② ワンマン行路に乗務した場合の乗務手当を①項の外300円増額すること。
- ③ 運転手当A、Cまでを一律暦日に付き500円増額すること。
- ④ 検修手当を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。
- ⑤ 工務作業手当を700円から1,000円とすること。
- ⑥ 営業手当A、Bを一律暦日に付き500円増額すること。
- ⑦ 台車交番検査に伴う試運転の乗務に対する

- ⑧ 作業責任者手当を新設すること。
- ⑨ 発令された勤務地より他の勤務地で勤務をする場合は出勤手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。
- ⑩ 猛暑の中、夏季期間における節電対策に協力し努力している全社員に、一律5万円の特別手当を支給すること。
- ⑪ 職場内が30℃以上になる現場に対しては、猛暑手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。
- ⑫ 病気や怪我等もなく皆勤した場合に皆勤手当を新設し、1ヶ月単位で5,000円を支給すること。
- ⑬ 繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。
- ⑭ 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂



- ① 5km未満を2,000円から2,600円にすること。
- ② 5km以上10km未満を4,100円から5,400円にすること。
- ③ 10km以上15km未満を6,500円から8,500円にすること。
- ④ 15km以上20km未満を8,900円から11,600円にすること。
- ⑤ 20km以上25km未満を11,300円から14,500円にすること。
- ⑥ 25km以上30km未満を13,700円から17,900円にすること。
- ⑦ 30km以上35km未満を16,100円から21,000円にすること。
- ⑧ 35km以上40km未満を18,500円から24,100円にすること。
- ⑨ 40km以上を20,900円から27,200円にすること。
- ⑩ 通勤関係について
① 災害等での交通機関の不通等により、出勤できなくなり家に帰らざるを得なかった社員、又、出勤できなくなった社員に対して、管理者が「なぜ出勤できない

のか」と恫喝する事
態があった。電話等
の通信手段がない中
で、社員本人が最善
と判断したことを咎
める行為はやめるこ
と。又、このような
ときはあらかじめ会
社が障害休暇である
ことを明示するこ
と。

(2) 災害等の発生時に
は交通機関の不通等
により、退社後も帰
宅できない社員が多
く発生する。災害等
で帰宅できない社員
に対しては食事や休
憩設備を手厚く対応
すること。又同様に、
通勤途中で食事の購
入等に支障をきたし
た場合は、会社が責
任を持って手配する
こと。

(3) 東日本大震災の際
には、多くの職場で
早め出勤や、前泊の
態が行われていた
が、中には、「前泊
をせず出勤遅延した
場合は罰則を科す」
かのような言動があ
った。このような社
員を脅すような言動
は絶対にやめるこ
と。

(4) 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。

(5) 本人の希望する通
勤経路の通勤手当を
支給すること。

(6) 始業が早朝、終業
が深夜になり所定の
通勤経路で出勤出
来ない場合は、異経
路の交通費を実費で
支給すること。

4. 出向社員の労働条件
について

(1) 出向先企業、ある
いはJR東海の職場
では、組合が再三再
四注意を喚起してい
るにもかかわらず、
幾度も賃金の計算ミ
スを発生させてい
る。それは、このよ
うな問題や労働条件
に対する協議の場が
設けられず、真摯に
議論がされないこと
が何よりも起因で
ある。出向先で発生
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。

(2) 出向社員の休日数、
労働時間は出向先企
業の労働条件によら
ず、社員と同様とす
ること。又、夜勤が
連続する業務には出
向社員を就労させな
いこと。



5. 出向社員が出向期間
を終了し帰任を希望し
たにもかかわらず、会
社がこれを認めず、強
制的に出向が延長され
る事態が発生してい
る。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。

6. その他

(1) 「主任レポート」
については、提出者
の報告を尊重し内容
の変更を強要しない
こと。

(2) 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
を通じた労務管理の
強化に他ならず、エ
スカレートすれば会
社と社員の信頼関係
は破壊され、ひいて
は安全を大きく阻害
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。
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。

(3) 家族用社宅につい
て、会社は使用料金
等の改訂を行うとし
ているが、これは福
利厚生の切り下げで
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
て以下の通りとする
こと。

① 家族用社宅の使用料
金等の改定等を撤回
すること。

② 会社が理由としてい
る「将来社宅個数が
相当規模で不足す
る」事の解消のため、
社宅の増設や借り上
げ社宅の活用を行う
こと。

(4) 持家取得促進のた
めの制度については
は、以下の通りとす
ること。

① 持家住宅補給金を更
に増額すること。

② 45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。

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。

④ 持家住宅補給金は利
子補給金と併せて支
給すること。

(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。

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。

③ SAS検査における
再検査の基準をJR
東日本と同等のRD
I 30以上とするこ
と。

④ SAS検査を受診で
きる病院を更に増や
すこと。

⑤ 名古屋セントラル病
院で、社員が優先し
てSAS検査を受診
できるようにするこ
と。

(6) 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。

(7) 福島第一原発の事
故の影響により電力
不足が懸念されてい
る。政府は今夏の電
力不足に対する対応
策を決定し、会社も
節電対策を実施し、
職場や駅、列車等の
車内では空調温度の
抑制が行われている
。しかし一方では、
政府も奨励し社会的
にも常識になってい
る「スーパークール
ビズ」等のエコスタ
イルについて、会社



(9) 節電を理由に在来
線の一部列車の室内
灯を消灯している
が、それに伴う乗客
からの苦情について
は会社が責任を持っ
て対応すること。

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。

(8) 節電を理由に、職
場では必要な照明を
消したり、空調の設
定温度を必要以上に
高めたりしている。
節電を競争するかの
ような過度な対応は
やめること。

(10) 車両職場における
全ての検修庫を冷暖
房化とすること。又、
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。

(11) 大井基地及び鳥飼
基地における通勤バ
スのID確認及び総
合事務所のフラッパ
ーゲートは過剰なセ
キュリティ対策であ
り、社員の負担は極
めて大きい。従って、
通勤バスのID確認
とフラッパージェー
トは廃止すること。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 乗務員に対して、
白色Yシャツを貸与
すること。貸与しな
いのならば、Yシャ
ツを白色に限定しな
いこと。

(15) IC乗車券不正使
用から2年が経過し
た。すでに不正使用
する社員もいないこ
とから、社員を信頼
し、職務代用証及び
職務乗車証は、全て
の駅の乗降口を利用

(16) 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。

(17) 乗務員に対して、
白色Yシャツを貸与
すること。貸与しな
いのならば、Yシャ
ツを白色に限定しな
いこと。

(18) IC乗車券不正使
用から2年が経過し
た。すでに不正使用
する社員もいないこ
とから、社員を信頼
し、職務代用証及び
職務乗車証は、全て
の駅の乗降口を利用

の駅の乗降口を利用

できるようにすること。

(16) 関連会社等から現業機関に向向を受け入れているが、出向受社員の労働条件や賃金規定等を明らかにすること。又、同一箇所に勤務するにもかわらず、当該労働組合には何の説明もされていない。

VI. 安全確立について

1. 共通事項

(1) 昨年の東日本大震災以降、東海、東南海地震等の大地震の発生が懸念されている。このような大地震が発生した場合、JR東海管内にあっても甚大な被害が予想されている。会社は自治体等のハザードマップ等を参考に、想定外というところがあつてはならないよう対策を講じること。又、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かつた。従つて以下について見直すこと。

①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。又は避難塔等の避難設備を設置する

その理由を明らかにすること。更に、今後このような状態が続くのであれば、出向受社員と同一箇所に於いて勤務するその労働条件等について協約に定めること。

(17) 受動喫煙により健康を害する喫煙席の改札をやめること。

こと。更に、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。

②東京駅等では、地震等の災害時の避難誘導マニュアルがない為、車椅子使用の乗客等ハンディを持つ方への安全確保に問題がある。従つて、避難誘導マニュアルを早急に作成し周知徹底すること。

③東海道新幹線が本線上で地震によつて停車した際、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すること。又、自治体等のハザードマップの見直しを待つことなく会社として、避難誘導マニュアルを早急に作成す

ること。

(4) 東日本大震災の際、会社は在来線については大津波警報等の規制に基づいて列車の運転を中止していた。しかし新幹線は、大津波警報が発せられていた最中に運転を再開し、あろうことか、翌日の始発列車からは270km/hでの正常運転を行った。これでは想定外の津波が襲来した場合の安全は確保できないと考える。従つて、異常時の新幹線の運行規制についてマニュアルを見直すこと。

(2) 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つて抑止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すること。

(3) 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。又、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

(4) 運輸安全委員会による「インシデントの把握に当たつては、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。又、乗務員が安全のために処置等を行った場合は、安全優先を考へ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。

(5) 安全確立は、労使の共通の課題であるとして認識している。従つて、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ろろんのこと、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。又、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。

(6) 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に通り、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、些細なミスが更に大きな事故につながるのではないと指摘されている。従つて、この指摘を真摯に受け止めて、「再教育」と称した日勤教育は廃止すること。又、これまで再教育によつて乗務員職を剥奪された者を乗務員に復帰させること。



ので乗務点呼時の試問についても廃止すること。

(7) 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得る。従つて、運転中の試問は直ちに中止すること。更に、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。

(8) 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、添乗時に指導事項をあげづらい、それを乗務報告書へ記載を強要することはやめること。更に、対策シート

(9) 「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、更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、又、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。

(10) 「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つている。従つて、「運転記録情報装置」の記録に基づ

いた注意・指導は行わず、更に「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。

(11) アルコール検知器の使用にあつては、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。

(1) 名松線については、地域住民の切実な声を受けとめ、会社と三重県、津市による三者協定に基づき、早急に鉄道による名松線全線の運転を再開すること。

(2) 山間線区では野生動物が列車との衝突により、列車の運行が乱れる事象が未だ発生している。身延線で一定の成果があつているとされている夜間照明や徐行運転のエリアを拡大し、実施時間の拡大をする等、野生動物が線路内に進入しない対策を強化すること。又、紀勢線で実施されている車両への衝撃緩和装置の装着を拡大すること。更に、野生動物対策の徐行による遅延は運転時分に反映させたダイヤ設定とする

いた注意・指導は行わず、更に「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。



こと。

- (3) 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「列車無線による通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。
- (4) 社員を監視するよい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。
- (5) 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。
- 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。
- ③ A T S - P T 用の T R 地上子を増設すること。
- ④ A 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。
- ⑤ A T S - P T による事象で停車した場合、事故・ミス扱い、乗務停止を行わないこと。又、「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。
- (6) 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、乗降客の多い駅を有人駅とすること。

- 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係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る。このよう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。

- (2) 入換運転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、入換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〜名古屋屋車所間、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。
- (3) 東京の車両所において、転轍機の故障により「駅長の通告による運転」が行われた際、当該操縦者は「駅長の通告による運転」について教育を受けていないため、管理者が添乗した。しかし当該操縦者が A T C 解放スイッチを「切」とせず「入換」のまま起動開始したため03信号を受信し責任事故とされた。このような教育を受けていない運転方法での操縦は危険であり、絶対に行ってはならないことである。又、指導すべき立場の管理者が添乗していたにもかかわらず、当該社員のみに責任が負わされることは許すことは出来ない。従って、当該社員への事故責任を撤回すること。
- (4) 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。
- (5) 平成22年10月から中央締結ブレーキディスクの現車試験が開始され、N700 A 車両に搭載される。更に平成25年度からは既存のN700系にも搭載するとされている。中央締結ブレーキディスク搭

載の目的と効果を明らかにすること。又、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。

田城議員 便り

野田政権は、開発段階から墜落事故が多発し「ウイドウメーカー(未亡人製造機)」と呼ばれる米軍の垂直離着陸輸送機「オスプレイ」を、世界一危険と言われる沖縄の普天間基地配備の受け入れを進め、7月23日抗議の声を渦巻く中、米軍岩国基地への陸揚げを強行しました。本原稿を書いている7月26日に日米合同委員会が開催され、米側はあくまでも10月からの米軍普天間飛行場での本格運用の予定は変更しないと報道されています。

野田総理は、当初「配備自体は米政府の方針だ。どうしろ、こうしろ」という話ではない」と発言しました。私は、これが「国民の生活が第一」を訴えて政権交代を成し遂げた政党の代表の言動か!と耳を疑いました。物事を考える出発点が違っています。それは、日



(6) 運輸所5所統一の基本動作が一昨年8月から実施された。しかし、その実態は安全のためには逆行したものとなっている。喚呼の複雑化等は運転に対する集中力を削ぐことであり危険この上ない。喚呼用語等を簡素化し、運転に集中できるように基本動作の見直しを行うこと。

オスプレイに関しても数多くの情報の隠ぺいが明らかにあり、陸揚げ後も危険性を指摘する声は高まっています。オスプレイという軍用機の危険性(安全性)に議論が誘導されていますが、今一度、米国の軍事戦略により生活が脅かされる現実を直視し、日米だけの関係で国際社会との関わりを決めて良いのかという根源な問題を考えるべきだと思っています。

「立場からの発想」は、政治の世界だけではなく一般社会にも蔓延しています。「立場があるからできない」という言葉は、無意識のうちに現状を承認し思考停止状態を意味します。

組合員の皆さん、「立場があるから」という言葉で自分を誤魔化さず、一人の自立した人間として思考し、意見を主張しましょう。また、相手にも求めましょう。私も、「国民の生命と財産を脅かすオスプレイはノー」という一人の人間としての思いを皆さんと共有して参議院議員の立場で国政の場でも堂々と発言し続けます。