

〒145-0061 東京都大田区石川町1-14-11
グリーンヒルズ大岡山102号

Tel. 03-6421-8320 FAX 3728-5071
Eメール jrroukairou@yahoo.co.jp

J R 東 海 労 働 組 合

発行人 淵上 利和
編集人 高山 浩

2013年
8月15日
第338号



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

全組合員の闘いにより要求を勝ち取ろう!

基本協約・協定改訂交渉に向け168項目の要求提出



第28回定期大会より

I. 労使関係について

本部は7月30日、代表者会議を開催しました。60歳以降も希望者全員が安心して働ける制度・労働条件改善、社員を自殺に追い込む労務管理反対、職場改善などを柱とする秋の闘いについて意思統一を図りました。
この柱を基に、本部は8月9日、2013年度協約・協定改訂に関する申し入れ(『申第7号』)を提出しました。
以下、申し入れ内容です。

1. 会社は7月12日、JR東海労に対して『人勤第22号』として「各種委員の指名について」を通知した。この間、経営懇談会委員及び経営協議会委員に人事部勤労課長も指名されていたが、4月以降は経営懇談会委員及び経営協議会委員から人事部勤労課長が外された。これは経営懇談

会及び経営協議会において、会社がJR東海労との責任ある議論を放棄し、労使協議を形骸化するものであると考える。従って、人事部勤労課長もしくは人事部課長を経営懇談会委員及び経営協議会委員とすること。
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対して業務委員会を行ったが、多くの申し入れ事項について「非開示」とするなど、一方的な説明をするにとどまっている。このような説明は労働組合軽視であり、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、労働組合からの申し入れ事項には全て回答を行うこと。また、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。

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。基本協約及び出向協定には出向延長について定めがないため、出向延長を行うことができないことは明白である。従って、社員が帰任を希望する場合は必ず帰任させること。また、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。

8. 中央本部及び地方本部からの『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。この様な取り扱いはやめ、『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、安全に関する経営協議会を毎月開催すること。
9. 苦情申告の取扱について、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『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。

3. 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。
4. 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、あまりにも一方的である。JR東海労はその様な労使慣行

6. 『基本協約』第217条(勤務時間中の組合活動)について、(5)に「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。
7. 『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に関する事項は団体交渉事項とすること。

10. 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。
11. 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。また、苦情処理会議において、ボーナスカットの理由を、これまで3件程度しか明らかにしなかつたものが、10件の理由を明らかにするようになったが、この変更について理由を説明すること。

12. 『基本協約』第29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「減率適用事由は会社の人事運用上の専権事項だ。それを公開すれば職場の秩序が保てなくなり、会社の信用を傷つけることにもなるので、非公開としている」と発言している。これはJR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し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「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JR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、労働組合に対する不当労働行為をやめること。

13. 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。従って苦情処理会議、簡易苦情処理会議は第三者を委員とすると共に、労働組合から事務局員を選定すること。

14. 会社の不当労働行為

15. 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。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。

16. 昨年度の役員報酬は、平均で約4,500万円となつている。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。それから比べれば役員報酬は異常な高額報酬といわざるを得ない。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ので、全役員報酬を一律30%減額すること。

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

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。

(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、出勤遅延となつていない場合は事情聴取や、過度の反省を求めるとをやめること。

(3) 会社が社員に対し

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。会社はこれまで、「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以降、態度を一変し、「休日出勤をゼロにすることとは困難である」と

した。この様な会社の姿勢は休日出勤が未来永劫にわたって続くことを示しているものであり、許されるものではない。従つて休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

① 休日出勤を直ちに解消し、そのために必要な要員を配置すること。

② 休日出勤が解消しない理由と、解消に向けた対策を明らかにすること。

③ 休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

④ 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

16. 昨年度の役員報酬は、平均で約4,500万円となつている。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。それから比べれば役員報酬は異常な高額報酬といわざるを得ない。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ので、全役員報酬を一律30%減額すること。

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

(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。従つて、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 社員から申請のあつ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 S A S 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、アドバイザリ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単価で買い上げること。

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。

(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。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。

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、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、その基準に則つて勤務を作成すること。

⑦ 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。

⑧ 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

した。この様な会社の姿勢は休日出勤が未来永劫にわたって続くことを示しているものであり、許されるものではない。従つて休日出勤解消に向けて、以下の通りとすること。

① 休日出勤を直ちに解消し、そのために必要な要員を配置すること。

② 休日出勤が解消しない理由と、解消に向けた対策を明らかにすること。

③ 休日出勤の指定は本人の承諾を得ること。

④ 専任社員には休日出勤を指定しないこと。

16. 昨年度の役員報酬は、平均で約4,500万円となつている。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。それから比べれば役員報酬は異常な高額報酬といわざるを得ない。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ので、全役員報酬を一律30%減額すること。

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

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) 出勤点呼前に体操を行うことを強要されている職場がある。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。

(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。

(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。

(8) 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。また、日中の

業務幅に対応するため、休憩時間においても2名以上の体制とすること。

(9) 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と共に、遺失物処理システムの処理速度を高速化すること。

(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。

(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。

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(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。

(16) 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。

(17) 保存休暇の運用に關して
① 病気や怪我等で休み時は、年休の残数に關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。

(18) 半休の取扱いにおいて、繰り越しに關して0.5日が残った場合、その分を消費せず、保存休暇として残せるように取扱うこと。

取扱うこと。

(19) 病欠による出勤率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。

3. 賃金関係について
(1) 定期昇給は、現等級経過年数に關わらず基準昇給額を1,500円とし、標準乗数を4とすること。

(4) 休日出勤(D単価)を1時間当たり150/100から200/100とする
(5) 準夜勤手当を300円から500円とすること。

(5) 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) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。
(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。

(2) 社員・家族の努力に報いるため、福利厚生観点から全国で使用可能な5万円の「商品券」を支給すること。

(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。
(3) 配偶者の扶養手当を1万円とすること。

(4) 超勤手当(B単価)を1時間当たり130/100から150/100とすること。
(2) 夜勤手当(C単価)を1時間当たり40/100から50/100とすること。

(3) 祝日手当(E単価)を1時間当たり35/100から50/100とすること。

(6) 発令された勤務地

より他の勤務地で勤務をする場合は助働手当を新設し、暦日に付き1,000円を支給すること。

(7) 猛暑の中、努力している全社員に対して、一律5万円の特別手当を支給すること。

(8) 職場の気温が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。

(9) 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円支給すること。

(10) 繁忙期手当を全社員に暦日に付き500円支給すること。

(11) 自転車等の通勤手当を以下の通り改訂すること。
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1



- 1, 600円にすること。
- ⑤ 20 km以上25 km未満を11, 300円から14, 500円にすること。
- ⑥ 25 km以上30 km未満を13, 700円から17, 900円にすること。
- ⑦ 30 km以上35 km未満を16, 100円から21, 000円にすること。
- ⑧ 35 km以上40 km未満を18, 500円から24, 100円にすること。
- ⑨ 40 km以上を20, 900円から27, 200円にすること。

- ⑩ 40 km以上を20, 900円から27, 200円にすること。

- ⑪ 40 km以上を20, 900円から27, 200円にすること。

4. 通勤関係について

(1) 全社員を対象に行った「通勤経路の再申請・確認」により、一方的に「最も安価な通勤経路」とされたため、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、経路の時間算出に乗り換え時間も算入すること。

(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。

(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。

(4) 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。

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。

(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。

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。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。

(3) 会社は「家族用住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 「家族用住宅の使用料金等の改定」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、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。
- 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 健康診断の予約制はやめること。

(5) 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、従来に比べ利便性が悪化している。健康診断の予約制はやめること。

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。

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。

(6) 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RDI 30以上とすること。

④ SAS検査を受診できる病院をさらに増やすこと。

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。

(7) 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。

(8) 政府も奨励し社会的にも常識になつてきているクルーズについて、会社は頑なに

認めようとしない。新幹線乗務員や在来線乗務員、及び駅社員の着用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、夏季期間の着用を省略し、開襟シャツを貸与すること。

(9) 車両職場における全ての検修庫を冷暖房化とすること。また、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

(10) 車両及び工務職場の夏服を増貸与すること。

(11) 東京及び大阪交番検査車両所の休日

は、土・日・祝日とする

III. 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。

2. 駅への異動者に基本給の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。

IV. 60歳定年に関して

1. 高齢者の雇用安定のために「60歳定年制」を見直し、「65歳定年制」とすること。

2. 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。

3. 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

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。

(12) 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。

(13) 乗務員に対して、白色Yシャツを貸与すること。

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才原則出向は複数の出向先、勤務形態等を提示し、本人の同意を得ること。

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。

(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、または勤務成績に依りて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。

(3) 定年退職時に病気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。

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。
(2) 専任社員の基本給

の区分を廃止し、一律20万円とする。と。

(3) 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250万円とする。

(4) 専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮し、短時間勤務や短日数勤務を新設すること。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、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

(5) 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。

VI. 安全確立について

1. 共通事項

(1) 一昨年の東日本大震災以降、南海トラフ巨大地震の発生が懸念されている。この様な巨大地震が発生した場合、JR東海管内においても甚大な被害が想定される。会社は、自治体等のハザードマップ等を参考に対策していると言いが、想定外ということがあつてはならないよう対策を講じること。また、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くあつた。従つて以下について見直すこと。

① 会社は7月18日、静岡県が6月27日に公

表した「南海トラフ巨大地震に伴う津波浸水域図」に踏まえたとする「南海トラフ巨大地震 津波避難対策について」を公表を行った。会社発表によれば、津波危険予想地域を見直したとのことであるが、東海道新幹線に対する津波危険予想地域の指定はないとされている。しかし、静岡県の公表した資料によれば、浜名湖に面した浜松市西区では最悪のケースで14メートルの津波が襲来するとされているにもかかわらず、東海道新幹線が津波危険予想地域に指定されていない。津波

が線路に到達するまでに減衰するとしても、盛り土や高架橋等の構造物が浸水することは免れない。津波により浸水すれば構造物が破壊されることも十分想定できる。浸水する場所は津波危険予想地域とすると共に、大津波警報発令時に新幹線の運行を中止するよう、マニュアルを見直すこと。

② 東海道新幹線が地震によって本線上で停車した際、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し、避難誘導マニュアルを早急に作成すること。

③ 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。または避難塔等の避難設備を設置すること。さらに、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ように対策を講じること。

④ 地震等、災害時の避難誘導マニュアルが社員に明らかにされていない職場があ

る。災害時の避難誘導に関するマニュアルは全社員に明らかにすること。

(2) 東海道新幹線の大規模改修計画について

① 東海道新幹線の大規模改修計画の変更について、労働組合に対し会社からは、5月1日に開催した経営懇談会で若干の説明を行っただけであり、具体的な労使協議が行われていない。大規模改修計画の変更は、経営の根幹に関わることであり、労働組合と速やかに協議すべきであると考えられる。会社の見解を明らかにすること。

② 東海道新幹線の大規模改修計画を5年前倒しし、2013年度から行うとした理由、及び変更に至る経過を明らかにすること。

③ 会社が小牧研究施設で確立したという「土木構造物の延命化に有効である新たな工法」で安全性が確保される根拠を明らかにすること。また、「土木構造物の延命化」では、いざれ取り替え時期が来ることが想定されるが、その時期と工事費等について、会社

の考え方を明らかにすること。

④ 会社は中央新幹線建設について「東海道新幹線の将来の経年劣化への抜本的な備え」として、中央新幹線の必要性を説明しているが、今回の計画変更では中央新幹線開業前に大規模改修が終了することになる。これについて会社の見解を明らかにすること。

⑤ 「大規模改修引当金の積立計画の変更」が経営に与える影響を明らかにすること。

(3) 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って抑止、または運転打ち切り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にすること。

(4) 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。また、土砂崩れ防止の対策を強化すること。

(5) 運輸安全委員会による「インシデント

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。また、乗務員が安全のため措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。

(6) 安全確立は、労使の共通の課題である。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。また、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。

(7) 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、乗務員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

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となり、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られることで、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」と称した日勤教育は廃止すること。また、これまで再教育によって乗務員職を剥奪された者を乗務員に復帰させること。

(8) 乗務員の知識・技能レベル維持・向上を目的と称して、乗務員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。従って、運転中の試問は直ちに中止すること。また、乗務員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員呼時の試問についても廃止すること。

(9) 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づらい、それを乗務員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。

(10) 「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、さら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、また、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。

(11) 「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っている。従って、「運転記録情報装置」の記録に基づいた注意・指導は行

わず、さらに「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。

(12) アルコール検知器の使用にあたっては、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。

2. 在来線関係について

(1) 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が安全上問題である。従って、走行中の運転通告は直ちにやめること。

(2) 社員を監視するよ

に不安や不信を生じさせる行為であるのでやめること。

(3) 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。またはパターン更新が視認できる表示灯を設置すること。

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 停止パターン抵触により停車した場合、事故・ミス扱い、乗務員停止を行わないこと。また、「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。

(4) 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、特急列車停車駅を有人駅とすること。

3. ワンマン運転関係について
(1) 快速列車や多客列車については旅客の安全確保の観点から車掌を乗務させること。

(2) ワンマン列車で I C 乗車券を処理できるように処理機を設置すること。

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系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。即刻このような運用はやめること。

(2) 新幹線車両職場に導入された「復帰教育」は見せしめの教育であるため、直ちにやめること。

(3) 車両の入換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、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、名古屋屋久古屋車両所間、三島着発線間、品川駅引上線と品川駅上下1番線間の添乗報告は中止すること。

(4) 車両所において、構内操縦を担当する社員に対する入換運転中のビデオ撮影や試問が行われている。これらは、社員へのプレッシャーが増大し、注意力が散漫になる原因となるのでやめること。

(5) 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。

(6) N700A車両に搭載されている中央締結ブレーキディスクの目的と効果を明らかにすること。また、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。

