

申し入れ!

「新幹線車内業務の見直し」に関する業務委員会を開催!

3月16日に支社会議室において、申第17号「新幹線車内業務の見直しについて」の申し入れに関しての業務委員会が開催されました。業務委員会の出席者は組合側業務委員・浦谷副委員長、下茂業務部長、宮内組織部長、笹田法対部長、渡邊組織担当部長。会社側業務委員・濱田人事課担当課長、奥村運輸課課長代理、森車両課課長代理、清水人事課係長でした。

201

《 会社回答 》

I. 基本的要求

1. 12月21日に口頭で、「3世代鉄道を支えていくために業務が非常に幅が広がってくる」と説明したが、3世代鉄道を支えていくための業務とは何か、具体的に説明すること。

【回答】これまでも東海道新幹線、在来線に加え、将来中央新幹線を新たに支えていくという主旨である。

2. 同じく「3世代鉄道を支えていくために業務が非常に幅が広がってくる」と説明したが、その業務内容の幅が現状どのようになっているか、今後どのように広がるのか具体的に説明すること。

【回答】これまでも東海道新幹線、在来線に加え、将来中央新幹線を新たに支えていくという主旨である。

1. 同じく「少子高齢化が進むと労働人口が減っていくと今後採用が厳しくなっていく」と説明したが、労働人口がここ5年間でどのように減ってきたのか、また今後どのように減っていくとしているのか具体的数字を示し説明すること。

【回答】5年という設定でお話しすることの意味は分かりかねるが、18歳人口は平成4年の頃に比して約40%減っており（総務省統計）、高卒の求人倍率は全国で約2倍（厚生労働省統計）という現実である。

4. 同じく、「少子高齢化が進むと労働人口が減っていくと今後採用が厳しくなっていく」と説明したが、ここ10年間の採用職種別による採用実績と、今後の採用計画、目標としている社員数を具体的に説明すること。

【回答】詳細は控えるが、平成29年度においては725名の入社の内、プロフェッショナル高卒の入社数が約80名程度である。採用数は長期的な視点のもと、必要な

数を確保してきているが、最近の採用環境下に鑑みると、優秀な社員の採用は益々困難になっていくと予想され業務執行体制の効率化は大変重要と考えている。

5. 同じく、「効率的で筋肉質な会社をつくっていく」と説明したが、抽象的でまったく意味が分からない。どのような会社の状態をつくろうとしているのか丁寧に具体的に説明すること。

【回答】当社は、これまでも安全の確保を大前提としつつ当社事業全般の業務執行をより一層効率的なものとするべく各種施策に取り組んできた。今後、三世代鉄道を支えていくためには、将来に渡り継続して優秀な社員を確保していくことが重要だが、最近の少子高齢化に鑑みると、優秀な社員の採用は益々困難になっていくと予想され、業務執行体制の効率化は大変重要である。

6. この間、会社は「徹底した効率を追求」してきた。この間列車本数も増え続けてきたが社員数の減少と相反していると考え。ここ5年間の列車本数（1日最大本数と1年間の合計本数）の推移を明らかにすること。

【回答】お客様のニーズに基づき、必要な業務体制を構築し列車本数を設定している。

7. 同じく、「対応能力も向上化させていく」と説明したが、何に対する対応能力なのか、具体的に説明すること。

【回答】昨今の少子高齢化に鑑みると、優秀な社員の採用は益々困難になっていくと予想され、業務執行体制の効率化は大変重要と考えているという主旨である。

8. 今施策で新幹線乗務員が大幅に減員となる。減員となる社員数を、職名別に明らかにすること。

【回答】要員については現在精査中であり、必要な情報は提案が出来次第お知らせする。

9. 「通常時」「異常時」とはどのような状態を言うのか、具体的に明らかにすること。

【回答】様々なケースがあるが概ね以下のようなケースが「異常時」に該当すると考えている。途中駅での抑止、駅間停車時等、大規模な輸送障害時に対応の必要がある事象全般自列車で発生した、お客様や乗務員の安全を脅かす恐れのある事象やお客様の身に直接ご迷惑をお掛けする事情など（座席汚損等）。

II. 車掌の基準乗組み数の変更について

1. 2人乗務となる列車の車掌長と車掌の列車種別毎の担当号車を明らかにすること。

【回答】全ての列車種別で以下の分担とする。下り：1～10号車車掌長、11～16号車後部車掌。上り：16～8号車車掌長、7～1号車、後部車掌。

2. 自由席改札は行うのか。行う場合は、列車種別毎に担当者、担当号車と、どの区間で実施するのか、またどの様に行うのか明らかにすること。

【回答】自由席改札の区間・回数は以下の通りとする。

のぞみ東京～名古屋間、名古屋～新大阪間で1回以上実施（現行と回数は同じで区間を若干変更）は実施する。ひかり東京～名古屋間、名古屋～新大阪間で可能な限り実施。こだま東京から名古屋で可能な限り実施、名古屋～新大阪間は省略可能。

3. 車掌による応急処置は、誰が担当するのか明らかにすること。

【回答】状況に応じて車掌長ないし後部車掌が対応する。また短区間巡回担当の乗務員が乗車している場合は、対応するケースもある。

4. 代用保安方式を実施する際に、前部運転台に保安要員として乗車する車掌は誰が担当するのか明らかにすること。また、入駅時の列車監視はどのように考えているの

か明らかにすること。

【回答】代用保安方式施工時は、車掌作業標準に定める「やむを得ない事象」に該当するため、中間乗務員室の列車看視は省略することができる。

5. 三島から静岡、三島から浜松など回送列車から営業列車になるこだま号の列車看視及び到着後のドア開扉は、誰が担当するのか明らかにすること。

【回答】三島駅では車掌長、後部車掌が 16 号車から乗り込み、発車時には車掌長が 16 号車にて出発看視を行なう。静岡（浜松）到着時は、車掌長が 16 号車にて到着看視を行なう。到着後のドア開扉は 1 号車にて営業列車担当の後部車掌が行なう。

6. 夜間帯の区間運転のこだま号で、2 人乗務で酔客の対応は可能なのか明らかにすること。

【回答】本施策の施工後の区間「こだま」では、現行と比較して乗組数が減るが、通勤利用が主体で、乗車区間が比較的小さい慣れたお客様が多く、JR 社員も多数乗車している。また、トラブル発生時も直ぐ次駅で対応可能等の理由から、対応に問題はないと考えている。

7. 2 人乗務を実施すると車掌の基準要員が減になるが、各運輸所の基準要員はどうなるのか。また、車掌の余剰員対策は、どのように考えているのか明らかにすること。

【回答】要員増減に関する詳細は現在検討中であり、必要な情報は提案出来次第別途提案する。

8. 駅発車時や到着時に、乗務位置から遠方の号車での車両故障（応急処置）やパーサーが対応できない事象が発生した場合はどのように考えているのか明らかにすること。

【回答】応急処置等のパーサーが対応出来ない事象には、車掌が対応する。従前通り安全最優先を意識して対応いただきたい。

9. 出勤後、乗務中において車掌の体調不良などが発生した場合、代替え、クルー数などはどのように考えているのか明らかにすること。

【回答】乗務中に体調不良等で乗務が出来ない場合は、速やかに代替乗務員を手配することは従前と変わらない。

10. 車内暴力などの発生によって車掌が乗務を継続できなくなったとき。また、警察からの降車依頼があった場合の対応をどのように考えているのか明らかにすること。

【回答】重大な異常事象が発生した場合や当該乗務員が事象当事者である場合等の緊急を要する場合を除き、乗務員が乗務継続可能な時に警察から下車の指示があった場合は、可能な限り代替乗務員と乗務交代出来る駅まで乗務を継続出来るよう警察に対して要請していく。

11. 車内トラブルなどで旅客を拘束または監視しなければならない場合は誰が行うのか。また、旅客を降車させる場合の対応は、誰が行うのか明らかにすること。

【回答】事象の内容により、複数の乗務員で対応すべき不測の事態が発生すれば、車掌及びパーサーで対応する事は、現行と同様である。

12. 臨時ののぞみ号は、車掌 2 名、パーサー 2 名の乗組みとするのか明らかにすること。

【回答】臨時の「のぞみ号」も正規の「のぞみ号」と同じく車掌 2 名、パーサー 2 名の乗組みである。

13. 「高いレベルの巡回を期待」と説明しているが、どのようなレベルなのか、また巡回内容に高低があるのか具体的に説明すること。

【回答】車内改札の見直し、新型車掌携帯端末の機能向上等により発券・改札業務に掛か

る時間が短縮される事から従前以上に可能な限り多くの巡回を実施頂くことを期待している。より高い意識を持ち巡回の質を高めることは、本施策によらず、普段に実施頂きたい。

Ⅲ. 運転士と車掌のクルー化について

1. 同一クルーの行路内容は、どのように考えているのか明らかにすること。

【回答】行路の詳細は列車ダイヤにも影響されるためしかるべき時期に提案するが、本線列車は現行の車掌行路をベースとして運転士にはこれに短区間回送列車を組み合わせることになる。

2. 運転士と車掌の準備報告時間は変更になるのか明らかにすること。変更となる場合、その時間、根拠を具体的に明らかにすること。

【回答】労働時間については、現状でも必要な時間は確保しているが、今回の施策並びに車掌携帯端末の導入により、点呼の実施方法や準備内容が変わることから、その時間についてはしっかりと検証を行い、必要な時間を確保していく。

3. 運転士と車掌のクルー化で、乗務点呼、出先点呼、退出点呼はどうか明らかにすること。

【回答】乗務点呼・出先（出発）点呼は運転士・車掌のクルーで点呼を実施するが、出勤点呼・出先（到着）点呼・退出点呼は現行通り車掌と運転士は別々に実施する。出先点呼では、次列車が営業列車の場合、第一運輸所。短回や短区間巡回の場合は第二運輸所と考えているが、今後、第一・第二運輸所の共用エリアという位置づけとして、出先点呼を行なう計画である。

4. 運転士の体調不良の際の対応はどのように考えているのか明らかにすること。

【回答】万が一運転できなくなった場合には、他の運転士を手配することとする。

5. 運輸所には車掌限定、運転士限定、車掌と運転士両方できる乗務員がいるが、運転士と車掌のクルー化ではどのような組み合わせで行なうのか。また、運転士と車掌とパーサーが全員女性となる配置はあり得るのか明らかにすること。

【回答】社員それぞれの状況に合わせ運転士業務・車掌業務に従事してもらうことは今後も変わりはない。女性だけのクルーとならないよう勤務繰配時にできるだけ配慮を行う。

6. 「同一クルー」を目指しているが、運輸所化した大阪、東京の第一、第二の隔たりは同一クルー化の主旨に反すると考える。会社の見解を明らかにすること。

【回答】クルー化の趣旨に反するとは考えていない。運転士と車掌のクルー化により職場が統一されることで異常時の連携などが強化され、運転保安を強化できる。

東海労の再三に渡る団体交渉開催要求を拒否する会社に対し、断固抗議する！！

【若干の議論】

組合：12月21日の会社提案時、組合は団体交渉開催の申し入れしたが「車内業務の見直し」で車掌が3名から2名体制になる。これは、大幅な合理化であり乗務員の安全と健康を害する労働強化は団体交渉事項であると考え。会社の見解を聞きたい。

会社：協約に基づいて回答している。団交事項のどれに当たるのか。

組合：250条の（2）労働時間に関する事項（5）のその他の労働条件に関する事項である。

会社：労働時間はまだ何も提案していない。仮に労働時間が大幅に変わる基準に関する事項であれば団交の可能性はあるが、現段階では話しはない。

組合：労働条件に関する事項であてはまらないか。

会社：例えば、昨年の交番周期や仕業体制の見直しの時に何故団交事項として上げなかったのか。

組合：組合の判断である。前回申し入れをしなかったから受けないということか。

会社：合理的な理由が欲しい。

組合：先ほど、車掌の準備時間の変更はあり得ると言ったが、労働時間の変更ではないのか。

会社：まだ、具体的に示していない。

組合：車掌の準備時間の変更はあり得ると回答したことは確認する。団体交渉の事案である。

会社：変わると断言はしていない。必要に応じ検証し考えていくと言っているだけである。

組合：それだけでも十分な事項である。先ほどの回答は正式な回答ではないということか。

会社：正式な回答はこれから考えていく。

組合：国会の議論と一緒に、回答したことを訂正、訂正では困る。

会社：ちゃんと示すものがあれば示すし、団交に該当するものがあればちゃんと議論することは否定はしない。現段階で示すものがないから、何を議論するかである。

組合：組合は団体交渉事案であると言っている。何を議論するかはそれからである。

会社：団交事項であると言い切れるものはない。

組合：対立である。労働条件変更で申し入れているのに団体交渉をなぜ受け入れないのか明確の回答をされていない。

会社：会社の見解で明確にしている。

組合：納得いかない。

会社：納得いかないは、そちらの自由である。

組合：これから、会社と議論をしていくが何のために交渉しているのか。

会社：施策をやるためにやる。

組合：労働条件の問題があるところを改善する方法ではないですよ。この業務委員会で乗務員勤務制度とか今ある労働協約の変更は可能なのか。

会社：それは分からない。

組合：ここでは、3名に戻せとか議論しても限界がある。業務委員会では労働条件の変更はできない。

会社：仮にそのようになるとしたら団交を開催する可能性はあるので否定はしない。

組合：労働条件の変更が含まれている提案であると認識しているので、団体交渉を求めている。

会社：団交事項に書いてある基準が変わるとは、一切話しをしていない。それがそうなったとしたら可能性は否定しない。

組合：乗り組み基準も変わる。

会社：それと労働時間は関係ない。

組合：労働時間以外の項目に該当する。
会社：体制が変わることによって、労働時間とか休日の基準が変わると一言も言ってない。
組合：それを言うタイミングはいつなのか。
会社：それも含めて検討中と言っている。
組合：プレス発表しているところに検討中とか書いてあるのか。
会社：世の中に言う意味はない。
組合：世の中に言う意味がないは、暴言ではないか。今の発言は確認しておく。
会社：何を確認されるかは分からないが、当方においては世の中に労働条件が変わるかどうかと言う意味は必要ないと思う。労働組合と協議することはあるかもしれないが、世の中に向けて言う意味はない。
組合：今回、これだけの申し入れを組合がしているが大幅な労働条件の変更と思わないのか。
会社：それをまだ断言していない。
組合：これだけの項目だけでも乗務員からしたら労働条件の変更になる。
会社：労働条件より作業内容の変更に近いのではないか。
組合：作業内容が変更になれば、労働条件の変更である。
会社：どう捉えるかは自由であるが、ここに書いてあるとおりの協約に基づいて、対応するしかない。労働条件の基準が変わるのであれば団体交渉はあるが、基準が変わるとは一切話しをしていない。
組合：労働条件の基準とは、例えばどういうことを言うのか。
会社：乗務員勤務制度の中にある。
組合：今まで車掌3名でやっていた作業を2名でやるのである。
会社：仕業検査の時も一緒である。
組合：今回は今回で言っている。地方で解決できるような提案ではないと言うことである。本部・本社間で団体交渉をやるべき項目であると言っている。
会社：それは本部に言って下さい。私は私で本社に言います。それを本社がどうするかは私らの範疇ではない。
組合：本部本社は判断するし、ここはここでの判断を私らは求めている。
会社：であれば、必要ないと考える。
組合：そこがおかしいと言っている。
組合：仕業検査の時、業務委員会で色々議論してきたが現実場面における色んな問題が残っている。上手く誤魔化されて我々はその施策を導入されたとなっているから、ちゃんとした議事録確認団体交渉という労使の議論をする場で進めていきたいのである。
会社：団体交渉でなくてもこれだって団体交渉の一種である。ちゃんとした労使協議である。
組合：重さが違う。団体交渉等であり、組合は軽んじているという認識である。
会社：それは自由である。
組合：仕業検査施策導入の時に我々は痛感したのである。その反省を元にして我々はちゃんと労使では話をしていくためには、団体交渉という権利をはっきりしてやっていきたいのである。
会社：労使に基づく団体交渉という意味での労使協議をやっていくことは全然否定はしないが、我々としても議論をしていくべきだと思うが、ただ、皆さんとの間ではどう

いうものをどういった形で協議するというのはお約束が決まっているのでそのベースに基づいて、我々是对処したいと思っているし、今述べていただいた理由では団体交渉の制約に掛かるような理由にはとても思えないので、業務委員会を通じて十分議論出来ると思っているので必要な回答をしていく。

組合：そこは対立である。組合は今回の施策は第250条の項目に当てはまると思っている。

会社：もう少し、合理的な理由が必要である。

組合：今回の施策で、働く人間として色んな労働条件が変更になる。

会社：変更になるとは一言も言い切っていないですし、基準に関してまだいっていない。

組合：我々は、変更になると思っているから団体交渉である。

会社：なので、可能性は否定しないと言っている。ただ、現段階に於いては何も言っていない。

組合：組合は、現段階から団体交渉が必要であると認識しているので、開催すべきである。会社は、それを形骸化しているということを確認する。

会社：勝手に確認するのはご自身の意見。我々としてはその必要はないし、現段階に於いてこの労働条件、団体交渉を認知すべき事項を理由を持って、我々としては判断しかねるような時期ではないということは認識しておきます。

会社：今、言っている通りですけれども団体交渉を否定する気は全くなくて、ここまで当社の団体交渉というものは協約に則って判断していくべきであって、今回の案件は協約の250条に該当しない。一方で業務委員会の事項に該当している認識である。なので業務委員会で回答しているのであって、今後団体交渉で議論すべき内容が出てきて且つ地方でもやらなければならないようなものがあれば勿論団体交渉を開催を否定する訳ではない。今頂いている業務委員会の付議事項240条、238条に書いてある事項に該当するものである。今後団体交渉で例えば基準を変えていくというものが出来て、且つそれを関西支社・地本で決めていくことがあれば勿論開催をしていく選択肢はあると思う。現時点ではその必要はない。

組合：先ほど、これは未だ案であり団体交渉事項ではないと言っているがこれが案ではなく実施するとなれば、団体交渉を求めていいと言うことか。

会社：この施策における、皆さんの労働条件や休日、休暇等が変わると断言していないので団交事項にはならない。

組合：そこは、対立を確認する。

何を持って、「通常時」「異常時」を判断し、区別するのか！？会社に都合のいい「異常時」に誤魔化されるな！！

組合：基本要件9項、「通常時」「異常時」とはどのような状態を言うのか、具体的に明らかにすることの申し入れに対して、会社の回答で「異常時」に該当するものを上げているが、これは全て異常時でいいのか。大まかに言うと大規模な輸送障害とはどれ位の輸送障害のことを言っているのか。

会社：「異常時」、「通常時」は皆さんが乗務中使っていると思うが、そこで認識される異常時であり、認識は同じであると思う。

組合：100人いたら100人の異常時がある。会社の説明している考えを確認している。

大規模な輸送障害とはどういった輸送障害かちゃんと答えて下さい。

会社：質問の主旨が分からない。

組合：例えば、列車が抑止になり遅れる抑止時間が変わる。異常時と通常時の区別はどれを持って判断するのか。

会社：それを答えるとどう言うことを最終的に聞きたいか背景を踏まえて、適切に答えるが、それが2時間以上とか1時間以上とか議論の秘訣があるのか。時間とか、規模にもよる。例えば、足止めを食らった人の数が多いとか時間がないとか、列車の抑止が翌日に行くとか、そういう事例は例外なく異常時と言ったものになるのではないか。

組合：それは結果である。現場で、今起きていることが異常時の対応をするのか普通の対応をするのかは分からない。結果的に何時間止まったかになる。最初、事象が発生した時にはそれは分からない。

会社：列車で発生したお客様や乗務員の安全を脅かす恐れがあると思った事象が異常時なる可能性は否定しない。結果を基にして言うしかない。

組合：結果的にというが、今までの事例をあげればいいのではないか。誰かが刃物を持っていたりしたら異常時である。

会社：異常時で渡り板を掛けて隣の電車に避難するとか、沿線に脱出はしごを掛けてお客様を避難させるとか言ったことをパッセンジャーの方をお願いするのが一つのイメージとしてある。

組合：お客様の身に直接ご迷惑をお掛けする事情など（座席汚損等）との回答であるが、これも異常時になるのか。

会社：そうである。人によって捉え方も違うが、区別する意味はないかもしれないがやってくる項目はある。座席汚損の対応もその一つである。これも良くあたるので自分では異常時ではないと思う方もいて、これは異常時だと思う方もいるかもしれない。こういった内容は、一つのベースで対応される項目である。

組合：座席汚損といったら日常茶飯事に起きている。これが異常時と言えるのか。

会社：というか。平常時である。

組合：平常時であるのに、異常時の項目に入れている主旨は何か。お客様に迷惑を掛けるから異常時といえるのか。

会社：これは頻度が日常的にあるというのか、何年にいっぺんかを異常時というのか前者の異常時の中でも頻度が違うと言える。

組合：このような回答がでる事態が、車内業務をパーサーに委託した関係で何でも異常時に含めば、車掌でもパーサーでも出来るから、やっているのではないか。

会社：平常時でもお願いする内容もある。どうしても異常時にしたいと言うことは特にない。

組合：常に対処が同じなら問題ないが、異常時と異常時でない時の対応が変わってくるから、はっきりしておかないと仕事上困る。だから、異常時とは何か言わないと、その都度対応が違うのである。例えば、仕業検査でも問題が発生した時にSEがやるのか本体がやるのかで変わってくるから、今後は精査していこうと言っている。

会社：通常時と異常時という部分が先に来たうえでパーサーが何が出来るかということをやっていると思うが、その観点でいうとわかりにくくてパーサーに委託する作業の内容をベースにして見て頂いた方が想起しやすと思う。

以上

IV. 短区間巡回と短区間行路の設定の設定について

1. 短区間巡回行路の要員規模は、どのように考えているのか明らかにすること。

【回答】 要員については、現在精査中であり、必要な情報は提案出来次第お知らせする。

2. 車掌の短区間巡回行路と短区間行路の運用は、何行路ぐらいを考えているのか明らかにすること。

【回答】 行路の詳細は、列車ダイヤにも影響されるためしかるべき時期に提案する。

3. 短区間巡回（東京～新横浜・京都～新大阪）では時間的制約がありサービスの向上は計れないと考える。会社の見解を明らかにすること。また短区間巡回の乗務員の業務内容を具体的に全て明らかにすること。
4. 短区間巡回の乗務員の乗車位置・降車位置・引き継ぎ場所、引き継ぎ内容はどのように実施するのか明らかにすること。
5. 短区間巡回で、降車間際の発券依頼・遺失物対応・乗り継ぎ案内・急病人・車両故障等があった場合はどのように対処するのか明らかにすること。

【3～5一括回答】

短区間巡回担当が乗務することで、いち早くお客様のご要望を伺うことが可能となる。業務は巡回・案内を基本とする。車掌行路では、要望などがあれば発券・座確・返席・改札なども行なうが運転士行路では行なわない。いれについても応急処置業務を行なう場合がある。ターミナル駅（東京、新大阪）乗車時は、最前部運転台から乗車して巡回し、中間乗務員室で引継ぎを行い降車する。途中駅（新横浜、京都）から乗車時は、中間乗務員室から乗車し車掌長の指示の有無を確認後巡回し、最前部運転台から降車する。乗車後の巡回業務では、お客様のご要望に応じて発券・座確・返席・改札等も行なう。運転士行路の巡回業務では発券・座確・返席・改札は行わない。尚、いずれについても車掌長の指示により応急処置業務を行なう場合がある。

6. 短区間行路の運転士が、短区間巡回を行うときの携帯品はどうなるのか明らかにすること。

【回答】 行路票・案内カード・チケット・車掌携帯端末等必要最小限の携帯品で乗務する。財布は携帯しない。

7. 短区間行路の運転士が、短区間巡回を行うとき携帯端末・財布等を携帯する場合に車両所に収納するセキュリティーボックスを設置するのか明らかにすること。

【回答】 運転士行路の巡回業務では発券・座確・返席・改札は行わないため、携帯端末は持参するが財布は所持しない。車両所に携帯端末を持参する場合の適切な保管方は今後検討していく。

8. 短区間巡回と短区間行路の混み運用は、何行路ぐらい考えているのか明らかにすること。

【回答】 行路の詳細は列車ダイヤにも影響されるためしかるべき時期に提案する。

9. 短区間行路の準備報告時間を明らかにすること。

【回答】 検証を行い、必要な時間を確保していく。

V. パーサーの役割の拡大について

1. パーサーの役割拡大の具体的な内容を明らかにすること。また、委託する業務を具体的に全て明らかにすること。

【回答】以下の業務に新規に委託。車内の状況に応じて車掌とパーサーが相互に情報交換を行いながら実施する。ただ、車掌が全く業務をやらなくなるわけではない。委託を拡大する業務（通常時）

【車内の状況により、車掌もしくはパーサーが実施】

- ・ 車内巡回の注意点、不審者不審物発見時の対応、車内暴力・秩序維持困難時の対応。
- ・ 車内放送。（急病・避難誘導放送）
- ・ 接続人員確認・完全継走、衣服汚損対応、落書き発見時の対応。
- ・ 遺失物授受。（平成28年3月より実施）
- ・ 急乗承、空調故障時の証明書配布。
- ・ 編成変更時の禁煙シール貼り付け。

【基本的にはパーサーが行うが、状況により車掌も実施】

- ・ 一部駅、一部列車の車内放送。（出発放送）
 - ・ お体の不自由なお客様対応。
- 委託を拡大する業務（異常時）

【車内の状況により、車掌もしくはパーサーが実施】

- ・ Dコック復位・蓋開き対応、非常ブザーリセット、便所ブザーリセット、煙感知リセット。
 - ・ 急病人発生時の取扱い。
 - ・ 停電時取扱、消火器取扱い。
 - ・ 車内放送、お体の不自由なお客様対応。
 - ・ 渡り板／非常用脱出梯子、旅客の避難誘導。
 - ・ 座席交換、窓ガラス破損対応、感電防止教育を実施したうえで従事できる業務。（配電盤関係等）名士先導。（先導役の車掌長が新たに乗務する場合を除く）
- 委託を廃止する業務
- ・ 車内改札業務
 - 2. パーサーの乗務定位を明らかにすること。

【回答】現行と同様7号車ないし11号車である。

3. パーサーと車掌の業務が重なるがその区分けはどのようにするのか明らかにすること。また、指揮命令系統はどのようにするのか具体的に明らかにすること。
4. 実際の業務上で車掌とパーサーとの間において偽装請負にあたる問題はないのか明らかにすること。

【3, 4一括回答】

当社からJRCPに委託する業務の内容は、あらかじめ契約書に規定しJRCPにて必要な教育を実施した上で、パーサーが独立して行うことが基本となる、通常時においては、車掌長からマネージャー（パーサーの代表者）への指示行為は発生しない仕組みであり、偽装請負には抵触しない。なお、異常時等安全衛生上緊急に対処する必要がある場合においては、車掌長からマネージャーへ作業を指示することは可能である。

5. パーサーが応急処置業務をする場合があるのか、あるいは配電盤をあけて処置することはあるのか明らかにすること。

【回答】応急処置業務は実施しないが、ブザーリセット時に配電盤を開けることがある。

6. パーサーの巡回は、これまでより増えるのか明らかにすること。

【回答】「ひかり」ではパーサーが増えることや、現行パーサーが実施しているグリーン

車の業務を車掌が担当することで、これまで以上に頻度を増やして車内巡回を行うことが可能となる。具体的な巡回区間、回数については、車掌とパーサーの業務遂行方、作業手順の見直し等の詳細を協議し今後検討していくことになる。

7. パーサーは、指定席変更の申し出があった場合の指定席の座確を行うのか明らかにすること。

【回答】パーサーの座確や返席業務については委託しない考えである。なお、グリーン車調整席への案内や発車後放送をパーサーに委託するなど、車掌業務を勘案して必要な対応を実施する。

8. すべての列車でパーサーの乗り組み要員は確保できるのか明らかにすること。

【回答】JRCPにて採用することになるが、当社でも協力出来るところは協力していく。

9. 車内販売は、全ての列車で実施するのか明らかにすること。

【回答】車内販売の有無は現行と同様である。列車毎の具体的な販売体制はJRCPで検討することになるが、「車内販売」も重要な新幹線のサービスの一部であると考えている。

10. 車掌担当のパーサーがワゴン販売などする場合があるのか明らかにすること。

【回答】現行でも、パーサーは車掌業務専属ではなく当社との契約に定めた業務を履行しつつ、車内販売も行うスキームとなっている。車掌業務を行うパーサーの業務内容はJRCPで決定していくことになるが、「車内販売」も重要な新幹線のサービスの一部でありワゴン販売を含めた車内販売業務を行うことはあると考えている。

11. グリーン車のおしぼりサービスはどうなるのか明らかにすること。

【回答】現行通りである。

12. JRからJRCPへの出向は考えているのか明らかにすること。出向がある場合、内勤、指導、乗務員としての業務に就くのか明らかにすること。

【回答】本施策に当たっての不可欠な重要な要素として、当社から車掌業務の経験豊富な社員がJRCPへ出向してパーサーへの指導やバックアップを行うことで、JRCPの下支えをし、施策の円滑な推進・定着を図る考えである。

13. パーサーが、JRの駅、旅客指令・運用指令や、旅行会社と連絡を行う場合はあるのか明らかにすること。

【回答】列車の責任者は車掌長であり、パーサーの報告を受けた車掌長ないし車掌長から指示を受けた車掌が指令報告を行う。(パーサーは指令報告を行わない)

14. パーサーが列車監視を行う場合はあるのか明らかにすること。

【回答】パーサーは列車看視を行わない。

15. 車掌業務を行うパーサーは、正社員なのか、あるいは契約社員およびアルバイトも指定されるのか明らかにすること。

【回答】他社のことであり、回答する立場にないが現状でも知識技量を持ち教育を受けた社員が乗務していると聞いている。

16. ひかり号のパーサー2名の個々の業務内容を全て明らかにすること。

【回答】車内販売を含めたパーサーの業務内容の詳細は、JRCPで決定していくことになる。

17. パーサーの制服はズボンが適切であると考えている。会社の見解を明らかにすること。

【回答】現行のパーサー用制服で新たに委託する異常時対応業務が遂行可能かを含めJR

CPが検討中である。

18. パーサーは、現在コートや上着もなく防寒対策として不十分であるとする。会社としてJRCP（JR東海パッセンジャーズサービス）へ手配指示すること。

【回答】必要性を含め、JRCPが検討を行うことである。

19. パーサーの車掌業務の研修はいつから始めるのか。また、研修期間中にパーサーの減員が発生するがその抜けた要員はどのように対応するのか明らかにすること。

【回答】平成29年6月以降、順次実施していく予定である。パーサーの要員はJRCPで検討しているが、これも踏まえた研修計画を作成している。

20. 「委託内容」を現場社員に全て明らかにし、乗務中に混乱しないよう対処すること。

【回答】現行同様、委託内容は指導要領等に記載し訓練でも周知していく。

21. 東京駅折返し時、発車前の座席汚損・折損による座布団交換作業は、パーサーも作業するのか。その時に車内販売の準備作業と重ならないのか。明らかにすること。

【回答】車掌若しくはパーサーが対応する事になるが、パーサーが対応するケースでは発車前準備業務よりも優先して対応できるようJRCPと業務フローを整備している。

22. 車掌とパーサーとの業務内容の区別について「基本的に」「状況により」「車内の状況により」と使い分けているが、その区別する根拠とその状態をそれぞれ具体的に明らかにすること。

23. パーサーの現在の運用において日常的に東京駅のホーム折返し運用が実施されており、健康上問題である。これは要員不足が減員であるとする。パーサーの折返し運用をしないようにすること。

【22, 23一括回答】行路の詳細は、JRCPで決定する事である。

24. JRCPへの出向がある場合、労働組合の所属による差別や、本人が希望しない出向、転勤を実施しないこと。

【回答】出向については、業務上の必要性に基づき、本人適正と要員需給状況を見ながら会社が適切に判断する。

以上

【若干の議論】

これで、車内巡回の役割は区別できていると言えるのか！？

組合：パーサーと車掌の車内業務の役割の分け方はどうなっているのか。車内巡回には、車掌の車内巡回とパーサーの車内巡回の分け方はどうしているのか。

会社：パーサーの車内巡回の役割の話でいいのか。今やって頂いている巡回により質の高い巡回を含め頻度も高めやって頂く。

組合：今現在、委託している業務は「普通車の車内巡回」と「クリーンサービス」であるが、今回の委託は、この中味と同じか。

会社：そこは今と変わらない。頻度はよりいい内容でやって頂く。

組合：今回は、その業務を委託したということはパーサーは必ずやる必要があるが、車掌は逆に委託した業務以外の車内巡回でいいのか。

会社：以外というところ。

組合：車掌は、同じ車内巡回でも「車内改札」「ノリホ区間」以外の車内巡回は業務委託

したとすることでいいか。

会社：巡回の総量を分け合うという意味のことを言っているのか。車掌は可能な限り巡回はやって頂く。

組合：巡回の作業内容は一緒とすることでいいのか。

会社：車掌もパーサーも巡回の作業をやることは一緒である。

組合：では、巡回は同じ内容であるということでもいいですね。例えば、トイレの落書きとかセキュリティ関係の点検をするが、実際はパーサーにも同じ業務内容を委託している。

会社：そうである。

組合：同じ作業内容があるということでもいいか。

会社：車内巡回では、同じ内容のことをやって頂く。

組合：そこは、確認しておく。

組合：パーサーの車内業務の担当号車は、何号車から何号車まではサブマネージャーがやるとかマネージャーがやるとか決まっているのか。

会社：そこはJRCPの方で決められると思いますが、二人で委託業務をやって下さいと言うのがJRとCPさんの契約内容である。具体的にどういう動きをするかは。

発注者側(JR)と請負業者(JRCP)との指示命令システムは、本当に大丈夫なのか！？

組合：例えば、接続確認とか完全継走が発生した場合の連絡体制はどうなっているのか。

会社：対面がベストであるが、PHSとかで連絡をする。

組合：車掌長からマネージャーに行くのか。

会社：マネージャーがいたらマネージャーに行くし、そこからサブマネージャーに指示が行く場合もある

組合：接続確認、完全継走も業務を委託しているが車掌長からマネージャーを通さないとパーサーへの直接の指示は出来ない

会社：そうである。必要な情報を伝えてやっていただく。

組合：やっていただくというのは、情報を共有するのか指示をするのか。

会社：情報共有である。

組合：情報共有の判断は車掌長がするのか。

会社：指令とのやり取りは車掌長がやる。必要な人員確認は、責任者に情報を与えてやる。

組合：車内販売業務のパーサーと車掌業務パーサーは別なのか。

会社：CPさんの方で考えられる。

組合：二人が乗っているとすると車販業務も車内業務も一緒にやることはあるのか。

会社：委託業務をやっていただくことが優先であるが、一緒にやることもあると思う。

組合：遺失とかあった場合、車販業務をやっている方は関係ないとは言わないのか。

会社：乗られる方で車販業務と車内業務担当は違う。

組合：車販業務だけしか出来ないパーサーも乗るということか。

会社：アルバイトもいるのでそうである。

組合：お客様からみたら分からないのではないか。

会社：お客様から見たら、判断できないので出来る人はやるし出来ない人はマネージャーを通して対応することになる。車掌が分かるか、分からないかもあるかもしれないが

パーサーが言うことになる。

組合：車掌からは車掌長に言って車掌長からMGにいかないといけないのではないか。例えば、お客様から車掌に弁当が欲しいといわれた場合、車掌はMGに直接言えるのか。

会社：指示は駄目である。連絡は今でもいける。

組合：指示なのか、情報提供なのか、今現在でもそういった指導は受けてない。偽装請負といったものが今でもある。今回、委託業務が拡大することにより対峙することもある。教育も施してもらわないとこのままの状況では問題である。

会社：提案は分かります。どういう主旨でどういう言葉を選んで至っているかコミュニケーションになるので一言一句指導することはすべきではないと思う。連絡体制が変わるのでどういう風にするか、訓練とか含めて周知する必要性は感じている。

組合：その教育を考えているということだが、教育が先なのか。

会社：そうである。

組合：団体交渉の話はしたが、決定ではない。

会社：考えているということである。

組合：それは労働組合に対する説明している部分であって、予定である考えであることだが、現場では先に教育を実施されるということか。

会社：直前になると思う。

組合：どちらが正しいのか。

会社：どういうことか。

組合：実施ありきの教育を現場で先にやるのか、労働組合との妥結する場面がある。

会社：労働組合との妥結が最終判断ではなく、会社は最終的に判断していくうえできちんと皆さんの意見を聞いたうえで必要な判断をしていく。なので、必ず妥結が必要かとはならない。最後は会社が決めることである。偽装請負を心配しているとなったらそれを踏まえた教育をしたうえで訓練の中で周知する。

組合：今後、協議の中で問題がたくさんある。改善すべき課題がたくさんある状況でも訓練は実施するということか。

会社：色んな労働組合の方がいる中で、色んな意見がある。最終的には会社が判断する。全員納得するケース、どこかが納得しないケース、誰も納得しないケース3パターンを総括したうえで決定する。

組合：基本的には3組合の了解を得て進めるのがベストである。

会社：皆さんの合意がないと先には進めないのではない。

組合：我々は合意を得てほしいのである。

会社：ちゃんと議論はする。

組合：異常時のところで便所ブザーリセット、非常ブザーリセットがあるがこの連絡体制はどのようにやるのか。

会社：車掌長からMGに連絡して対応させる。MGが行く場合とそれ以外のパーサーが行くこともある。その後、事象が解消したら異常があったかなかったか、確認が完了したその旨を車掌長に返す。

組合：これは車掌長からMGへの報告か指示のどちらか。

会社：車掌長からの連絡である。

組合：車掌長からMGに指示するのか。

会社：はい。後部車掌が行けるのであれば、従来通りであるが部位によっては新たに委託

するパーサーが対応することも考えられる。

組合：異常時の項目だから別に指示が出来るということか。

会社：指示というか連絡である。契約内容をやるためには情報がないと出来ないので、連絡をする。今ある、車椅子対応と一緒にある。

組合：逆に言えば、指示することによって何に問題があるのか。

会社：パーサーの中の責任者がMGなので、MGにしっかり連絡しないといけない。車内を総括する方がいないと宜しくないで、責任者同士で連絡を取るのは今でも一緒である。

組合：そうしないと偽装請負になる懸念があるから、周りくどい指示、連絡、情報提供の仕方が起きるのである。

会社：契約を履行していただくためには、形が必要である。安全衛生上やむを得ない場合を除きです。

会社：パーサーが車内業務をやっていく中で、誰がやるべきなのかベストかはMGが判断した方がいい。

組合：例えば、車販業務パーサーが通りかかったトイレで便所ブザーが鳴っていたら、MGの指示がなくてもリセットは可能か。

会社：その人が出来る人なら出来る。改めて契約している内容を履行していただくので、必ずしも連絡がなくても出来る。今現在の遺失物も同じである。

組合：安全衛生上とはどういった場合を言っているのか。

会社：生命の危機とかである。本来は指示業務はできないけれども、お客様が大変であれば必要な指示は出来る。

組合：生命上の危機とかは分かるが、安全衛生上だけではどういった場面かは分からない。

会社：緊急上やむを得ない場合をとらえればお客様のために指示できる。現在でも一緒である。

組合：一緒ということだが、パーサーに委託した業務が入り込んでくると直接聞いていいのか、より一層はっきりさせないといけないが、誰が判断するのか明確にしないといけない。より、混ざる部分が拡大していき、車内に於いて偽装請負になる業務が起きえるのではないか。

会社：現行もあるのだけでもそれ以上に委託される内容が増えるので、心配があることは私共も認識はしている。こういった場面はどうですかなど皆が思うような場面とかあると思うのでそういった所は訓練とか色々な場面で周知とか必要なかなと思う。

組合：例えば、お客様からJRCPへの苦情や車内トラブルなどのケースがあった場合は、今現在では列車の長である車掌長がお客様対応にあたるが、委託している業務に対しては、JRCPに任せてJR側は関係ないとはならないのか。

会社：ケースによるが、お客様を前に中々出来ないのではないかと。誠心誠意謝って対応するというのもあるし、JR側の責任ではなくてもお客様を前にして誠心誠意対応することは必要であると思う。

組合：発注者（JR側）と請負業者（JRCP）の作業事態が混在してくることになる。これは、偽装請負になるのではないかと。

会社：目の前のお客様がご立腹されているのに対して、素通りは出来ない。

組合：委託したJRCP側に責任があるなら、JRCPが責任をとる必要があるのではないかと。

会社：それは勿論である。

組合：それなら、車掌長は行かなくてもいいのではないか。
会社：起因しているところが、対応するのが勿論である。
組合：例えば、パーサーがお客様にコーヒーをこぼしたケースなら、直接車掌長は行けない。MGを通さないといけないのではないのか。
会社：車内対応として車掌の方がこれ以上拡散しないように排除するということである。
組合：苦情が上がった場合の連絡体制であるが、パーサーはまずMGへ報告しMGがお客様の対応が出来たらする。それで対応出来ないと車掌長が行く形になるのか。
会社：一時的にはC Pさんの責任で起きたことであればC Pさんの責任者はMGであるので責任を持って対応していただく。
組合：一時的というが、それでお客様の対応がおさまらない場合は車掌長が対応するのか。
組合：車掌長が対応することは、業務委託しているJ R C Pへの車内トラブルをJ R側がやるということである。それは偽装請負にはならないのか。
会社：なんとも・・・。
会社：少なくともお客様対応はC Pさんにも委託しているし、車掌自体もする。起因しているきっかけがC PであればC Pが対応するが、仮に納得されないようなことであれば、車内秩序の維持になる切り口になるので、J Rが責任を持って車内秩序の維持のために対応することは否定はしない。ただ、どういう状況になるかどういふ対応を取るかは千差万別なので仮定の話で偽装請負の判断は不可能である。
組合：同じ列車内で同じ作業をする中で、事象が発生した場合作業内容が混在するのである。判断が不可能であるということは、そういうことである。
会社：状況によりですね。
組合：同じ車内業務を車掌もJ R C Pもやる。その中でトラブルのケースがある場合、判断できかねない作業もありうるし、起こりうる訳である。
会社：どちらが処理するか判断できかねるといふことか。
組合：先ほどの例でいえば、ケースバイケースである。
会社：偽装請負の判断がしかねるといっているだけである。委託業務を履行するということは契約上、求められている。その範疇でおさまらない状態が、例えば普通の案内業務の範疇なのか、異常時の車内秩序の維持をしなければならないケースなのか、ケースバイケースである。

会社のいう「異常時」は、偽装請負を誤魔化するための拡大解釈にすぎない！！

組合：会社のいう異常時とはDコック蓋の復位、非常ブザーリセット、便所ブザーリセット、煙感知リセットなど日頃日常的に起きている通常時の事象であると思うが、業務委託する関係で拡大解釈をして、異常時の項目にしてJ RでもJ R C Pでも出来るようにしている。社会通念上の異常時とは列車火災や旅客の命に関わる危険が及ぶこと、大地震とか台風などの大規模輸送障害が異常時である。便所ブザーリセットが異常時になるかと言ったら、日常茶飯事で起きている通常時の状態である。偽装請負を回避するために異常時の項目に入れているのではないか。
会社：通常業務の中に何も言わなくても履行できる仕事を通常時として委託しているが、それ以外しないといけないケースがたくさんあるわけでそういうものを通常何もしなくてもいい契約内容だけで履行できる話は別として、異常時と表現しているだけ

である。

組合：異常時、正常時とどこにも書いてあるものはないし協約にも書いてないので、会社の説明だけ聞いていると可笑しいと考える。

会社：可笑しいという主張は妨げないが、乗務員からの要望としてこういったケースはどうすればいいのかといった話が多いケースで意識して何もしなくてもパーサーが自分で業務を履行してくれる以外、プチ異常など何もしなくても回っている状況ではないものを総じて異常時と呼んでいるだけである。大規模災害や列車火災といった異常時もあるが、我々としては何もしなくても仕事ができる以外のものを表現上まとめて説明している。

組合：会社が判断すれば、通常であろうが異常時であろうが何でもいいことになるのではないか。

会社：違うことは決めてやる。

組合：先ほどから組合は、異常時の項目に入るかと言っているが会社は何でもかんでも異常時であると言っている。

会社：毎列車あるということは流石に異常時とならないのかある。放送は毎列車あるので異常時とは誰も言わないと思うが、頻度によるのかでも頻度も三日に一辺当たるやつと何十年に一回というのと差はあるが、毎列車ないやつは異常時かなというくくりである。

組合：拡大解釈でプチ異常とか出ているが、何でも異常時となる。便所ブザーリセットがプチ異常になるのか。

会社：プチ異常というか、頻度としては割とある異常時になる。

会社：通常と異常時の言葉の概念より、何を委託しているか委託項目が大事であり、きちんと履行していただくことになる。

組合：便所ブザーリセットなど委託した業務を丸投げしているならJRはしなくていいわけである。

会社：車掌がやることもある。

組合：そこが混在しているから、連絡体制もどちらが行くかプチ異常と違ってどちらでも出来るようにしているから偽装請負の判断になる。便所ブザーリセットも委託したのなら、責任を全部任すべきである。車内トラブルも同じだが責任所在がどちらかも分からない。

会社：どこで線引きするか、異常時発生の際の頻度ということか。

組合：委託した業務は丸投げしたら何も問題は発生しない。

組合：JRCPに委託するのであれば、例えば1号車から4号車の座席から切符全てを車掌がやってたすべてのことをやらせたらいいのである。それが委託である。でもこれはやる、これはやらないとなったら両方がしないといけない場合がある。それは二度手間になる。

会社：JRCPにおいて独立して契約内容を履行して頂くことが大前提である。そのうえで何か違う状況があったうえで責任者同士が話し合う中でJRが担う可能性は否定はしない。ただ、今回このような意見があったということはきちっと踏まえておく。

組合：こだまの東京から名古屋間車掌二人とパーサー1名は乗車するが、パーサーの役職はMGになるのか。

会社：MGである。

組合：MGは管理責任者ということか。

会社：車内の責任者である。

組合：車内業務も従事することいいか。

会社：今回新たにこだま号に乗る一人である。

組合：責任者であるMGが車内業務も兼務するが、指揮命令系統はどうなるのか。

会社：委託した業務が自分に遭遇したら自分で行う。

組合：車掌長から情報提供を受けてたときは、一人で業務をこなすのか。一人二役か。

会社：自分が連絡を受けてやる場合と自分でやることもある。

組合：自分が情報提供を受ける立場でMGであり、自分が実際作業をする。

会社：のぞみも同じだが二人乗っていてMGが車掌長と話をしてJRの指示を受けてMGが作業をすることはある。

組合：SGがやれないときにMGがやるときでもある。

会社：出来ないとかではなく、MGが判断してやる。

組合：業務提供を受ける立場でもあり、自分で作業をする兼務に関して会社の判断は問題はないということか。

会社：パーサーが車掌業務の委託を受けて作業を遂行する立場である。

組合：我々は、兼務ということで認識を持っているが、会社としては問題ないと言うこといいか。

会社：そうである。二人で車掌業務をやっていただく。一人一人が履行する全てということではない。

組合：車掌長から一人のパーサーに情報が行くのか。

会社：必要な情報を提供しないとやるべき委託業務があることに気づかない可能性がある。なのでそこは教えて上げないといけない。ひかり号、のぞみ号でも同じであり、現行も同じである。

組合：例えば、予約されてない車椅子が静岡から入った時の連絡体制はどうやるのか。

会社：指令から車掌長、車掌長からMGかパーサーの責任者に連絡が行く。

組合：連絡とはどういう連絡か。

会社：例えば、3号車でそういうお客様が居るといった連絡である。

組合：行って下さいと言うのか。

会社：言い方は状況にもよるが、委託業務が発生しますよと必要な連絡は行う。

組合：「行って下さい」なのか「行きなさい」なのか、言葉の問題も意識しないといけないなど、普段すんなり出来たものが出来なくなる。すでに今でも問題であると言っているが、偽装請負という違法な部分が見えるので、これは上手くいくのか、提案内容をすんなり受け入れないのが感想である。

会社：意見としてはいただしておく。

組合：一緒の作業をやっていて、どちらが行くのか、業務委託しているのなら、どれを業務委託して、プチ異常とはどういったものがプチ異常なのか判別できない。協力し合わないが出来ない。実際は業務委託したなら偽装請負にならないよう会社が違法にならない仕組みを作るべきである。今、のぞみであれば11号車の多目的室は、パーサーに業務委託しているがそれ以外の車椅子は取り扱えない。車掌長からパーサーに指示したら駄目なのと一緒に。車内で同じ作業をしててどちらでも構わない、これがプチ異常ならどちらがやっても偽装請負でないというのは会社の誤魔化しである。

組合：包丁を持っているとか異常時など例えば225Aや38Aなど遭遇した時にパーサー

ーを行かせていいのか。

会社：緊急時やむを得ない場合はいい。

組合：異常時、緊急時である時に行かせてはならない法律がある認識である。

会社：緊急時は行って頂かないといけない。実際、225A列車火災の時もJR以外の方がお客様として乗っておられたパーサーが、手伝って頂いた。それは必要である。

組合：そこは否定はしない。委託されている発注者側が行かせていいのか、相応しくない委託である。

組合：こだまの3名を2名にするということで、パーサーを乗せるのは車掌を減らすことが目的ではないか。

会社：車内巡回があったほうがいいと言うことで乗せる。

組合：それなら、パーサーではなく車掌を乗せればいいことである。わざわざ車掌を余らせてまでやるのか。

会社：施策の対応で、今の仕事が未来に於いては分からないので、そういう状況下において居続けることは不可能になってくる。これからも少人数、小労力で如何に通常の業務を廻していくかである。

組合：会社は効率化を進めていくが、我々は労働組合の立場で社員の安全が損なわれる効率化になる間違っただけは反対である。

会社：安全イコールサービスを損なうかとは違う。体制を変更することによってどういふふうに戻していけばもっとお客様のためになるのか安全の為に話をしている。偽装請負が心配である意見をいただいて、対応方とか訓練や周知の仕方を考えていく。

組合：お客様を第一前提に考えているのであれば、3人なら3人で車内販売はパーサーで乗せたらいいのではないか。

会社：常に人が多ければいい論点で立っていると思うが。

組合：安全とか含めてより多くの目があった方がいいと言いながら、少ない人数でどうやって行こうかという提案なら、お客様の為には今まで通りでいいのではないか。

会社：安全の為に人の目が多い方がいいのは否定はしない。ただ、人の目だけが担保するものではない。例えば、車内業務全般の量を減らすとか自由席の数を減らすとか余暇を同じ頻度の数をこなしていけば同じレベルのサービスを提供できる。安全を担保できる考え方に立っている。

組合：それにプラスアルファしたらより良くなるのではないか。

会社：今あるものを少人数で廻すしていく時代が来る。それを考えたら如何に効率よくやっていくを考えていかないといけない。

組合：人が減って行って、パーサーで補えるのか。

会社：パーサーに於いても色々な作業環境はあるかもしれないが、委託していく。

組合：パーサーの人材をJRに採用したらいいことである。

会社：パーサーは運転業務は出来ない意味に於いては、イコールではない。

組合：CPも列車看視が出来るようにすればいいことである。JALでも契約社員も社員になった経緯がある。緊急時の対応で、身分の違いで問題が発生すると言うことで改善した事例がある。今回の提案も同じようなことになる懸念がある。

会社：ご懸念は有り難い。

組合：パーサーが非常ブザーをリセットするのは応急処置なのか。

会社：応急処置とは言わない。

組合：配電盤を開けた状態で応急処置との認識である。応急処置は運転業務である。応急

処置でないとの根拠がない。渡り板、はしごもそうである。パーサーへの業務拡大は認められない。委託業務、車内業務の見直しについて撤回すること。

組合：基本要求的回答で「優秀な社員の採用は今後ますます困難になっていく予想がされる」としているが、JRだけではない。JRCPでも同じことが言える。

会社：求めている社員の質とか条件が違うが、内の会社が求めているものを取りに行くのは難しい状況もあるし、CPが求めている＝JRとは限らない。

組合：車内業務は同じなようにやらすのだから、そのような社員を採用をしないとイケない。

会社：全てが一緒の業務ではない。

会社：大きな違いは、運転業務である。車掌は列車看視とかあるが、医学適正や運転適正をクリアして教育をし指定している。適正を持った人を本体の運輸システムの社員が大半である。適正を持った人材が今後も確保できるかは難しい。

会社は、平成23年9月実施した、基本協約の議事録確認の中で、「社員の出向に関する協定に関する事項」を必ず厳守すること！！

組合：平成23年9月実施した、基本協約の議事録確認の中で、「社員の出向に関する協定に関する事項」で会社回答は「出向については業務上の必要性に基づき本人適正と要員受給状況を見ながら会社が適切に判断する」とあるが、組合側が「出向の発令を行う場合は、その内容等について事前に本人に説明し意志の確認を行うこと」に対して、会社回答は「出向の発令に際しては、予め本人に対し出向の必要性、出向を発令する出向の制度、並びに出向先の就労条件等を説明し出向することについての理解を得る取り組みを行うこととしたい」とある。今回、JRCPへの出向や他の所への出向には確実にやって貰うことでいいか。

会社：はい、やります。

組合：本人が出向を打診された時に、駄目な人もいる。

会社：普通の出向に対し、理解を得る取り組みは会社として同じことをやっていく。

組合：確認する。

以上