

プレッシャー・見せしめ的・懲罰的な 再教育はただちにやめろ！

第4回2005年度協約改定交渉

本部は、9月2日「第4回協約改定交渉」をおこないました。今回の交渉では 項目「J R 福知山線脱線・転覆事故を教訓化した安全確立について」、項目「適正要員の確保」について議論しました。しかし、会社はこれまでの主張を繰り返すだけで私たち J R 東海労の主張を受け入れようとはしませんでした。

主な議論は以下のとおりです。

J R 福知山線脱線・転覆事故を教訓とせよ！

組合： 項目の申し入れ内容は J R 福知山線脱線・転覆事故を教訓として改善すべき事を申し入れている。会社の考えを明らかにせよ。

会社： J R 西日本の事故に関して事故調査委員会の調査結果が出ていないのでコメントはできない。

組合： J R 西日本の事故原因として日勤教育など乗務員に対し過剰なプレッシャーをあたえたことが背後要因としてある。同様な再教育は、乗務員がプレッシャーと感じている。ただちにやめるべきである。

会社： 回答にもあるように再教育は再発防止の観点から必要である。

組合： 再発防止というならミスした乗務員に対して画一的に乗務を降ろしてフォロー試験を受けさせることは再発防止とはならない。

会社： 再教育において一定レベル以上になることが再発防止につながる。

組合： ミスの度合いによっては口頭での注意で十分である。

会社： 必要な知識、技能については一定レベル以上になってもらうための再教育である。

組合： 申7号でも申し入れたが、東京第一運輸所の組合員が、当直前のガラス張りになっている場所で自主学習をさせられている。このことは見せしめ的で懲罰的なものでしかなく再教育と呼べるものではない。

会社： 個別の問題であるが、管理者が効率的な教育ができる場所として指定したものの認識である。

組合：そのような場所で学習させること自体がＪＲ西日本の事故を教訓としていないことである。ただちに乗務を降ろしての再教育をやめること。

会社：そのような考えはない。

組合：ＪＲ西日本の事故を受けて国土交通省が乗務員の教育について指導されていないのか。

会社：ＡＴＳの関係ではあったが教育についての指導はない。

試問・裏面添乗は運転妨害だ！

組合：添乗時の試問、裏面添乗は安全な運転業務を阻害するものでしかない。ただちにやめること。

会社：業務上必要であるし、基本動作ができているかなど確認するためにおこなっているのでやめる考えはない。

組合：喚呼する場所が近づいているときに試問することは業務上必要ではない。

会社：そのような場所で試問された場合は断ればよい。

組合：その場の状況になれば断りきれない場合がある。

会社：そのようなことはないと認識している。

組合：運転業務に集中できない添乗時の試問はやめるべきである。

会社：乗務員の知識を確認するうえで貴重な機会である。

組合：添乗時に知識を確認する必要はない。また、在来線においては変装までして裏面添乗をおこなっている。まったく業務上の必要性はない。

会社：変装しているかどうかは確認していないが、基本動作をしっかりとこなしているか確認していることである。

組合：運転士に過度のプレッシャーをかけているとの認識はないのか。

会社：そのような認識はない。決められた基本動作をやってもらえばよい。

組合：再度、主張する。ＪＲ西日本の事故を教訓として乗務点呼時、添乗時の試問と在来線における裏面添乗はやめること。

運転通告は列車を停止させておこなうこと！

組合：各駅停車の列車については停車時に運転通告を受ければよいが特急列車など走行中に運転通告をおこなっている。安全上問題である。

会社：走行中に運転通告を受けられるかどうかは運転士の判断にゆだねている。また、緊急時には列車を停止させて運転通告をおこなっている。

組合：運転士の心情として列車を遅らせたくない気持ちはある。運転士にゆだねるのではなく指令が列車を停止させて運転通告すること。

5メートル離れて聞こえる喚呼などまったく必要ない！

- 組合：静岡支社管内において、運転作業要領に「最低5メートル離れた箇所で、明確に喚呼の内容が聞き取れる声量で喚呼すること」が明記され4月1日から実施されていることを本社として把握しているのか。
- 会社：地方のことである。この場で5メートルがよいかどうかなど距離の話をするつもりはない。
- 組合：回答にもあるが、メリハリある喚呼とは5メートル離れた場所で聞き取れなければメリハリある喚呼ではないとの認識なのか。
- 会社：距離の話はしない。メリハリある喚呼を意識を持ってやってもらえばよい。
- 組合：それではあえて5メートルと距離を明記する必要があるのか会社としての見解を明らかにせよ。
- 会社：5メートル離れた場所で聞こえるような喚呼をすることは問題ない。
- 組合：メリハリある喚呼と5メートル離れた場所で聞こえるような喚呼はまったく関係ない。ただちに本社として静岡支社に対して距離を削除するように指導すべきである。

最新型のA T S - Pを導入すること！

- 組合：会社は現在使用しているA T S - S Tが老朽化して取り替え時期が来たら最新型のA T Sを導入すると回答しているが、より安全性を考えるならばただちにA T S - P型を導入すべきである。
- 会社：現在使用しているA T S - S Tで安全は保たれている。
- 組合：A T S - S Tが動作すれば列車を停止させてしまう。しかし、A T S - Pでは動作しても徐々に速度を下げることにより列車の遅れを最小限度にとどめることができる。
- 会社：そのような考えがあることは聞いておく。
- 組合：A T S - S Tはどれくらいのスパンで老朽化するのか。
- 会社：資料がないので答えられない。

洗浄線の改良工事が終わるまで速度10^キにせよ！

- 組合：今年になって沼津駅構内において脱線事故が発生した事実を認識しているか。
- 会社：そのような事実は確認していない。
- 組合：改良工事はどの程度進んでいるのか。
- 会社：地方の問題であり把握していない。このような問題は地方で議論してもらいたい。
- 組合：地方でも議論はするが、改良工事が終わるまで速度15^キから10^キにするように本社から指導せよ。

あらゆる事態を想定し全列車貫通編成とせよ！

組合：なぜすべての列車を貫通編成としないのか。

会社：お客様の乗車率などを考慮し必要と判断した列車については貫通している。

組合：申し入れはそのような回答を求めているのではない。たとえば長大トンネルで列車火災が発生した場合、車掌の乗務していない車両の避難誘導はどうするのか。静岡地区では新丹那トンネルなど長大トンネルがあり現場社員は不安を抱えている。

会社：マニュアルに沿って対処できる。

組合：より安全に避難させるためには貫通編成とすべきである。また、車内において殺傷事件等が発生した場合、乗客は避難できない。会社として乗客の安全を保証していくのであれば全列車貫通編成とすること。

年間20日の年休を取得できるようにしろ！

組合：平成16年度年休を失効した組合員が東京第一・東京第二運輸所で21名もいる。会社はどう考えているのか。

会社：年休取得は平均約17日取得されている。おおむね年休取得は高い水準であると考えている。

組合：年休は20日取得されなければならない。年休を取得できる適正な要員配置をするべきだ。

会社：年休が取得できない時期はあるが総体的に年休取得は高い水準となっている。要員も予備要員を含め必要な人員は配置している。

組合：必要な人員を配置しているというが年休が取得できない現実がある。年休取得をするために連続休暇を活用している人もいる。

会社：会社としては必要な人員は配置している。

組合：対立だ。年休20日取得できる要員体制を早急に確立すること。

もう一方的な休日出勤は認められない！

組合：東京第二運輸所の組合員は昨年1月から今年の3月までに延べ390日の特休が買い上げされている。休日出勤は一時的なものではなく常態化している。休日出勤を解消するための要員を確保すべきだ。

会社：お客様のご利用状況に応じて臨時列車の増発本数を決めている。今後もお客様のご利用状況を見極めて臨時列車の増発本数を決めていく。いつ利用状況が変わるのかわからないので、休日出勤で対応していきたい。

組合：休日出勤が実施されて2年近くが経過している。しかし、未だに解消されておらず常態化している。要員配置を見直すべきだ。

会社：お客様のご利用状況がいつ変化するのかわからない。当面休日出勤で対応していく。また、早期の解消に努めるというスタンスは変わっていない。

組合：9月25日で万博輸送ダイヤが解消されるが、その後休日出勤はどうなるのか。
会社：1～2泊行路が発生すると考えている。
組合：休日出勤が前提となっていることは、要員が確保されていないということだ。
必要な要員を確保すべきだ。
会社：要員計画は休日出勤が前提とはなっていない。あくまでも臨時列車増発のための要員を確保するための措置だ。
組合：休日出勤をしなくていい正当な理由とは病気と葬式の他に何かあるのか。
会社：会社が判断する。
組合：休日出勤を指定され、出勤しなかった場合の勤務認証はどうなるのか。
会社：不参扱いにはならないが、業務指示違反ということは言える。
組合：休日出勤が実施されてから2年が経過している。しかし、今や休日出勤は常態化している。つまり、休日出勤を前提とした要員の確保である。さらに、これだけ休日出勤をしているにもかかわらず年休が取得できない状況や予備月の勤務操配が無茶苦茶になっている。これらは、適正な要員が確保されていないことの現れである。会社は、この間要員確保に向けた手立てをしていない。万博が終了すれば休日出勤が解消されると期待したが、万博終了後も休日出勤が発生することが明らかとなっている。もはや我慢の限界に来ている。私たちJR東海労は、休日出勤が指定された場合、指名ストライキをすることも考えている。指名ストライキをした場合の勤務認証はどうなるのか。
会社：それはわからない。
組合：何度でも言うが、会社は2年間適正な要員を確保しなかった。これからもこのような常態が続くことが予想される。適正な要員確保すること。

会社は再教育や休日出勤などに対して、この間の回答と全く同様の不誠実極まりない回答を繰り返しています。

私たちJR東海労は、適正な要員確保に向けてあらゆる手段を駆使してたたかいます。

以 上