

東京第一・第二運輸所の ホワイトボードを廃止しろ！ 「レベルアップ試験」をただちにやめろ！

第6回2005年度協約改定交渉

本部は、9月9日「第6回協約改定交渉」をおこないました。今回の交渉では、項目（その他職場諸要求について）の3～9項について議論しました。

議論の中で会社は、これまでの主張を繰り返すだけで、私たちJR東海労の主張を受け入れようとはせず、誠意のない対応でした。

主な議論は以下のとおりです。

ホワイトボードは廃止しろ！

組合：東京第一・第二運輸所では、学習室を出る際に氏名・行き先・帰着時間などをホワイトボードに記載することになっている。会社回答では「緊急時のため業務中の社員の所在を把握することは当然」ということだが、どこにいても性能のいい放送設備があるので対応はできる。

会社：廃止する考えはない。ホワイトボードに記載することは、より各日に社員の所在を把握するためであり何か問題があるのか。

組合：社員の所在を把握するためなら、なぜ名古屋、大阪各運輸所では行われていないのか。

会社：別に統一する必要はない。各所で社員の所在を把握することはしている。ケースバイケースだ。

組合：トイレの時間などホワイトボードに記入する必要はない。

会社：席を離れる時は理由を言って離れるのは、ビジネスマナーとして当然である。

組合：学習室から出る時は、トイレか喫煙する時だ。緊急時は所内放送などで呼び出しは可能であり廃止すること。

レベルアップ試験は廃止しろ！

組合：車掌業務で乗客のごり押しのことに丁寧に対応しても最後は「言葉遣いが悪い、対応が悪い」と苦情がよせられる。このようなことで、常務を降ろして日勤を指定し「レベルアップ試験」というのは認められない。

会社：すべて日勤勤務にしているわけではない。ケースによって違うと考えている。

組合：乗客から苦情などが来ると、日勤勤務・「レベルアップ試験」が前提となっている。画一的な教育を見直すべきである。

会社：お客様に適切なサービスを提供するのは当然のことだ。できていなければ教育をするのは当然だ。

組合：会社は日勤勤務・教育・「レベルアップ試験」という画一的な考えがある。実態に合わせた教育に見直すべきだ。

マニュアルブレーキ扱いによる制限箇所を A T C 制御にしろ！

組合：東京～新横浜間の一部曲線においてA T C 1 2 0 信号のままマニュアル制限による速度制限を実施している。より安全性を高めるためにA T C 制御にすべきだ。

会社：乗り心地確保の目的からマニュアル制限で速度制限をしている。速度を超えてもただちに脱線・転覆することはなく、安全は確保されている。

組合：尼崎の事故以来速度が40km/h以上速度差のある箇所は、A T S 導入という指導がされている。国土交通省から指導はないのか。

会社：規程に則り制限速度を守れば問題はない。

組合：規程どおりと会社は主張するが今年度に入って制限速度をオーバーして運転した事象が発生している。運転士にすべてをまかせるのではなく、ハード面で会社として対策をするべきだ。尼崎の事故がいい教訓だ。より安全を確保するためA T C 制御とすること。

会社：安全は守られている。

在来線の停止位置を改善しろ！

組合：これまでも要求していたが、どれくらい簡素化が進んでいるのか。

会社：はっきりとは答えられないが、できるものから実施している。

組合：2002年度は13種類の停止位置があったが、現在の停止位置は何種類か。

会社：具体的にはっきりわからないが、停止位置目標の色を変えるなどこれまで努力はしている。

組合：現場の運転士は停止位置目標の色は変わっているが、種類は変わっていないと言っている。簡素化できるものはするべきだ。

会社：お客様の利用に応じた編成両数にしている。また、利便性も考えなければなら

ない。

組合：ホーム上の安全確認、停止位置不良を防止することを考慮して簡素化すること。

アメダスを活用した雨規制の見直しに伴い 広報活動を活発にしろ！

組合：在来線でアメダスを活用した雨規制の見直しに伴い、事前に運転規制が行われ、乗客から乗務員に多くの苦情が寄せられる。広報活動を見直すべきだ。

会社：運転規制時にはお客様に広報部による各報道機関、一斉情報などで情報を提供している。

組合：車内、ホーム上の乗客には的確な情報が伝えられていない。乗務員に苦情が来ないように広報活動を見直すこと。

乗務員の基本動作を簡素化しろ！

組合：必要のない基本動作が増えている。静岡の5メートル先まで聞こえる喚呼などがよい例だ。

会社：いらない基本動作などない。しっかり守ってもらう。

組合：標準動作が増えている。標準動作＝基本動作だ。事故を起こしたら絶対基本動作を増やさなければならいということではない。実態に即したものにすべきだ。

会社：必要なことを時々ケースに合わせて基本動作・標準動作を定めている。

組合：車掌の点呼でも携帯品をクルーで確認し、その後2メートル離れた当直でも確認をする。必要のないことだ。

会社：確認は何回しても問題はないのではないか。

組合：必要のない基本動作・標準動作は簡素化するべきだ。

開襟シャツの着用を認め、支給しろ！

組合：夏場はホームを歩くだけで汗をかく。開襟シャツの着用を認め、支給すべきだ。

会社：お客様に明るさ、親近感、清潔感、信頼感をあたえる会社のイメージを大切にしている。貸与する考えはない。

組合：車掌は、車内で汗だくで仕事をしていると逆に親近感、清潔感が損なわれるのではないか。

会社：信頼感ということもある。長袖でも親近感、清潔感は損なわれなれないと考える。

組合：乗客からアンケートをとるべきだ。その結果で判断してもいいのではないか。

会社：いままで、長袖で苦情も出ていないのでアンケートは必要ない。

組合：汗して働いている社員の苦労も考え開襟シャツの着用を認めるべきだ。

出勤遅延をした場合の翌日は ただちに勤務にさせる！

組合：紀伊長島で出勤遅延をした組合員に対し、管理者が否認し帰宅を命じ、さらに翌日不参とした。勤務認証についての見解は。

会社：泊行路で次の日のアケ勤務は、日勤に指定するのか不参扱いにするのかはケースバイケースだ。一概には言えない。

組合：事情を聞いたらそれで十分だ。その後は勤務させるべきだ。そして翌日から乗務させるべきだ。

会社：適切に判断して決める。

組合：事情を聞いたらただちに乗務させるべきだ。

以 上

会社は、社員の切実な要求について誠意ある回答を示していません。会社の不誠実な姿勢を許さずさらに交渉を進めていきます。