

「平成27年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」について 関西支社と経営協議会を開催！

働きやすく、暖かみを感じる会社にするため、 組合側から多くの課題を挙げて議論！

4月17日、14：00より支社会議室において、関西支社と経営協議会を開催しました。組合側の出席者は、山口副委員長、山下副委員長、畑野書記長、三田企画部長、浦谷業務部長、下茂業務担当部長。会社側の関西支社からの参加者は、古澤人事課長、中西人事課課長代理、中村運輸科長、野村営業課長、里本車両課長、秋定人事課係長でした。

会社からは関西支社古澤人事課長より、平成27年度新幹線鉄道事業本部実行計画についての挨拶があり、組合側からは、山口副委員長が職場で発生している問題について明らかにし労働環境の改善を要請しました。

《 古澤関西支社人事課長 挨拶 》

昨年度の輸送量は102%ということで前年より過去最高だった一昨年を超えて非常に良い成績となった。これは昨年3月に引上げ線の4線化、のぞみの10本ダイヤなどを活用して繁忙期を中心に列車を設定し多くのお客様にご利用頂いた。加えて、台風、大雪など輸送障害があったが各系統、各職場の皆さんにご尽力頂いて被害を最小限に止めることが出来た。結果として輸送確保が出来た。これは組合員の皆様を含めた各職場の社員の皆様のご尽力のおかげであるとして感謝申し上げたい。

輸送だけではなくいろんな施策があった。まず東海道新幹線50周年ということで、色々な取り組みをやって頂いたがマスコミにも多く取り上げて頂き、非常に好意的な報道がなされて東海道新幹線の優位性を世間に広くPR出来た。

施策としても例えば大規模改修工事、脱線逸脱防止対策、新車の導入・改造、次世代架線の導入、またこの3月に285Km/h化と、将来にむけても東海道新幹線を強化するためのいろいろな施策を順調に進められた。

一方で反省点として浮き彫りになった年度であった。運転事故については全社的には件数は減った中で、関西支社では残念ながら増加した。労働災害は、過去に経験したことがないような件数を関西支社で発生させてしまった。非常事態という状況になっている。

幸いにして支社管内では大きな事故等はなかったが、関連会社を含むところでは安全災害、死亡災害事故など含む重大な災害が発生しており我々一同気を引き締めて取り組んでいかないといけないと思っている。

関西支社としては今年度、3大テーマを掲げており、各職場でポスターを貼らせて頂いている。運転事故防止、労働災害防止、出勤遅延防止これらは永遠の課題ではあるが、これについていろいろな取り組みを行いながら成果を上げていこうと考えている。

ややもすると、発生させて責任追及となりがちであるが、私どもとしてはそういったものを効きとしているわけではなく、それらを発生させないために社員が考えて、予防のために実践して頂いて、そして結果として成果を上げていこうと、こういう取り組みを通じて関西支社全体を強くしていきたい。引き続き、大規模改修工事をはじめとした施策を進めていきたい。昨年度のように多いイベントがある年度ではないが、だからこそしっかり足元を固めて次のステップに移れるような重要な1年を迎えると考えている。協約に則り前向きで建設的な議論をさせて頂きたいと考えているので今年1年よろしくお願ひします。

《 山口新幹線関西地本副委員長 挨拶 》

全ての施策を担うのは社員である。その社員が働きやすい環境を作って頂くことが重要なポイントであると認識している。今の職場環境は必ずしも働きやすい職場環境にあるとは認識してない。いくつか事例を挙げながら改善して頂き、明るく楽しく前向きに働く事が出来る労働環境を作って頂きたい。

ひとつめは、長年勤め上げた運輸所の組合員が最終乗務の時に同僚、家族の方が出迎えて労を労った場があった。認識していると思うので事柄は言わないがそれについて、許しがたい行為があった。私たちは非常に人権を無視したことであり、これは今の会社の姿勢の現れではないかと思っている。是非ともそういうことがないように、長い間苦勞してこられた先輩が会社を辞めていく、労を労って今後の人生を楽しく迎えられるように環境を整えて頂きたい。

ふたつめは、専任社員Vについてである。東海労の関西のエリアで2名の対象者が発生している。私たちは犠牲になったと思っている。この制度は、長年勤めてきた先輩に対する会社の施策としては非常にまずい、非人道的な施策である。是非、解消して頂き、こういう犠牲者が出ないように気持ちよく働けるような職場、辞めてもいい会社だったと言えるような環境にして頂きたい。今後も専任Vとなるような対象者がいる。私もその一人である。社員の気持ちなればこんな制度はとんでもない話しである。将来の生活設計も含めて解消して頂き気持ちよく退職を迎えられる、専任社員として勤められる環境を是非、作って頂きたい。

三つ目は、ボーナスカットについてある。これは生活給である。その一部がカットされることは非常に残念ではしょうがない。カットされる理由は恣意的で些細な事でデッチ上げてという言い方がいいかということもあるが、カットするような内容ではないと思っている。会社が恣意的な判断でカットすることについて憤りを感じている。こういうことがないようにお願いしたい。

四つ目は、教育のあり方についてである。特に運輸所の職場では毎月、複数回実施されている。名は試験という名前ではないが、呼び方は試問、理解度、知識の確認、個人把握とか色々名前を変えているが社員からすると、ひとつひとつは試験である。どこの会社に就職してこれだけの試験を受けないといけない会社があるのかと。少なくとも同業他社はないし他の民間企業にもないと認識している。昇進や昇格試験で目指しているというなら分からなくもない。このような状態の試験が多発するのは精神的によくない。是非とも解消して頂きたい。これに併せて、些細なミスを起こした場合にフォローの拡大解釈している。フォローも私たちは認めるものではないが、会社はフォローを行っているが些細な事まで拡大している。事故にならないことまでも対象にしている。フォローをクリアあいないと元の仕事に戻れないようになってる。社員からすると見せしめであったり懲罰的な意

味が強い。事故を起こした場合は責任追及ではなく原因、対策を考えて作っていくのが事故に対するありかたであると考えている。普段の仕事はそれに従って仕事をすればいいものを、試問して全て答えなければならないような諮問になってる。場合によっては個人の人格を否定するような対応もやられていて、職場が殺伐としてくる。仕事に入る前にそういう対応されると気分も悪くない。是非とも解消して頂きたい。

全ての事象は関連してくる。働きやすい、楽しく明るい会社にして頂くようお願いしたい。

《 「平成27年度新幹線鉄道事業本部実行計画」について説明を受けた後に質疑応答 》

組合：協約の236条の2項の本日の出席する委員の資格として相応しくない方がいるが、見解を説明して頂きたい。

会社：原則として課長以上という協約になってるが、それに相応する社員を選定して指定している。経験、能力として委員として相応しいと考えて出席して頂いている。

組合：原則としてあるのに、広げられると際限なく広がってしまう。協約に添った指定になってないということを抗議という形で申し上げる。

組合：引き続き健全な労使関係を築くために取り組むと説明があったが、具体的にどうやって取り組むのか。

会社：具体的と言ってもこの通りであり、協約に則って付議事項に該当するものは業務委員会などを開催して議論していく。業務委員会を開催するかしないかは幹事間で事前に調整して対応している。

組合：こちらは協議する必要がある項目として申し入れている。事前に協議は必要だが、会社から一方的にこれはしないという判断を行ってるがこれは労使間の健全な関係の構築になるのか疑問である。

会社：しない場合も付議事項に該当しないとか開催する余地がないのでと幹事間での対応をしている。個別のものについてはその必要性を議論して開催の可否を決めてくのは当然だろうと思う。

組合：事前の幹事間の回答においても、業務委員会を開催しないという回答を私自身は回答を聞くがけっしてその場で納得しているわけではない。

組合：今日配布された実行計画の資料に発行日、発行責任者の名前がない。これは正式なものか、ただの資料なのか。

会社：関西支社を含む新幹線鉄道事業本部の年度の実行計画としてのものです。

組合：社員一般に説明してる訳ではないはず。日付などの配慮が必要であるということ。

職場、関連会社の要員が逼迫してる状況の中で、 整合性のない出向はおかしい！

組合：タイガー警備への出向について出向規程2条をどう解釈するのが問題となる。タイガー警備株式会社は関連会社なのか。

会社：関連会社ではない。

組合：どこにあたるのか。

会社：「関連会社または団体等」というひとつの言葉である。

組合：そのように解釈すれば今後は際限なくオファーが来たということでどこへでも出向に出すということになるがそういうことか。

会社：オファーがあつて、そこに相応しいという方であればあり得る。

組合：今回のタイガー警備保障株式会社からはオファーがあったのか。
会社：人事の問題であり言えない。タイガー警備さんへの出向は初めてではない。
組合：要員需給上前回の状況と、今回の各職場の状況は全然違う。大一運、駅では年休が入らず流れてしまってる。本体では要員受給が逼迫してる。関連会社でも一日15名減の体制で行っている。休日出勤もしかりである。にも関わらず、関連会社でもないところへの出向は整合性はない。本末転倒である。
会社：要員受給が逼迫しているということと、人事についての整合性を問うのはマクロの点で見ればそういう傾向にあるのかも知れない。しかし、個別の一人の人事について整合性があるかないかについては尺が違う。
組合：社員の意識、意欲の向上をと書いている。一人の人間の事を問題にするべき。今の回答は冷たい会社であると感じる。
組合：40年間以上働いてきた苦勞に応える会社であるべき。若手も見ている。
会社：関連会社の要員が足りないと言われたが、そこを我社の出向者で補うのか出向会社の採用で補うのかは関連会社の経営の範疇です。私どもが受け入れて下さいとか言えるものではない。関連会社も誰でも彼でも受け入れてくれるものではない。
組合：要するに人物で選別するという事か。
会社：あり得る。
組合：差別、区別するという事である。
会社：差別はしない。

所長ポスターでニラマしながらする

仕事って楽しいですか！？威圧でしかない！

組合：支社の3大プロジェクトについて聞くが、過去、米原駅の社員や台車検査でも不幸な出来事があった。出勤遅延した社員に部屋の間取り図を書かせたり、目覚まし時計の置き場所を報告させている。労働災害のためと言って各職場に所長のポスターが貼ってあるが、特に違和感のあるのは車両所のポスターでエレベーターを降りたところに大きなものが3枚も貼ってあり、非常に違和感を感じる。これこそ命令と服従のやり方で、責任追及の姿勢になってくるのではないか。労働災害、出勤遅延を起こした社員についてどのようなソフト面の対応をするのか。
会社：起こったことを責任追及することではなく起きてしまったことは事実。そこは何らかの原因があった。それを振り返って再発を防止する。それに尽きる。それが起こらないように間取り図の話があったが、それは本人の同意を得て予防するためにやっているもの。労災でいえば命を落としてしまっただけでは取り返しがつかない。運転事故を起こしてしまっただけならお客様にご迷惑をおかけする。そこは不幸な社員を生まないように事前に防止するために考えましょうというのが3大テーマである。
組合：起こしてしまった社員に対してはイエローカードを書かせている。ただ注意すれば済むこと。言葉でフォロー出来るような対応をするべき。
会社：社員の皆さんにお願いしているが、イエローカード、レッドカードを出すことが目的ではない。
組合：イエローカードを書かすことが目的ではないと説明したが、現場の管理者の意識も一緒か。
会社：一緒。
組合：認識も行動も一緒か。こいつ出したるか、こんな奴レッドカード出したるか。そのようなことがないように。

会社：そのようなことがあれば支社としても指導する。

組合：そのような事が徹底されてれば、冒頭言った運輸所の先輩への対応は起きない。

組合：課長は労災のポスターを見てどう感じるのか。

会社：目立つと思う。

組合：1枚で充分だ。

会社：1枚より3枚の方が。目的は社員の命を守る為である。

組合：目的は分かるが手段がどうなのか。目立つかも知れないが、威圧でしかない。

会社：目立たないポスター貼って目立たないより、注目してくれているので良かったかと。

組合：目立ちゃいいのか。必要があるのか。逆に言えば多くなれば目立たない。

増加する外国人旅客への対応・整備について、1年以上「無策！」

組合：関空に降り立つ旅客の数が外国人旅客の数のほうが日本人よりも多いというデータがある。玄関口の新大阪駅にははるかが到着する駅である。昨年も宮川営業課長に言ったが、大阪市の観光案内所が廃止になった。地下鉄の案内所も廃止になった。新大阪駅には案内所はひとつだけであるがそこに問い合わせる外国人旅客がかなり多い。そのような中、JR西日本の新大阪駅にハングル、中国語、英語を話せる契約社員を配置している。それを昨年言った。昨年、宮川課長は、課題であり考えてる。今後は打てる手は打っていこうと回答された。現在、まったく打ってない。無策である。例えば案内所に音声検索付きのタブレット端末を置いて多種多様の案内の内容が出来るようにするなり、何らかの手を打つべきである。

会社：昨年、宮川課長が何と申し上げたのか分からない。アジア圏の方も基本的には英語を話すのでお客様には英語表記にすることで対応して頂いてる。まごころ英会話を配布して駅構内の案内が出来るようにはなってる。観光案内ということでの問題を言っておられるのかと思うが。

組合：では、どこまで案内すればいいのか。

会社：駅構内は案内する。

組合：分からないでいいのか。相手の外国人のお客様はどこに尋ねたらいいのか。

会社：・・・。

組合：答えは知らないのか。分からないでは済まない。LCC利用して英語を話さない外国人の方がたくさん来る。まごころ英会話は皆見てる。本の限界を超えてる。昨年、課長は応えた3現主義、現地、現物、現実。分かってないと思う。

組合：駅の方の立場も大変だが、乗務員の立場でも問題がある。外国人の方が乗ってこられる。英語以外の方とどうやって話すのか。決まった2時間半。外国人の方はのぞみ号が利用できない乗車券で乗るので例えばひかり号に乗る。しかし途中の駅に止まるから15分、20分おきに停車する。少ない時間で対応できない。以前は業務用携帯電話ではアプリで翻訳機能が使用できたが制限してしまった。

会社：教育、勉強を受けて頂く機会もある。

組合：是非、会社がサービス労働にならないような教育を全社員が受けられる訓練を責任持って時間を設定して実施して頂きたい。それも対策のひとつである。

会社：自己啓発で対応されたい。

組合：BQSというのはそういうことであるが、私たちが考えることではない。

会社：皆さんが自己啓発で勉強して頂くことは非常にいいことである。

組合：今日、訓練を受けてきたが、2020年のオリンピックに向けて皆さん勉強しましょうと指導していた。それはいいことだと思う。では、現実には起きていることに対

してどうするのですか。

会社：会社として認識してる。歯切れが悪いのは今、ここで話できる材料がない。

組合：昨年、宮川課長に言って1年間無策である。自己啓発では限界がある。来年も同じ事を言わないで欲しい。

組合：自然災害の問題で、今後どのような対応を考えていくのか。列車本数が多くて遅延が戻りにくい。京都から新大阪まで30分増援する場合がある。

会社：いろいろな方策がある。新大阪引き上げ線4線化、うまく活用していくことや運転整備の仕方など出来ることを全てやって、なるべく早く遅延回復に努めていきたい。

組合：異常時は現場で苦労している方に、一言労いの言葉をかけて頂きたい。

285Km/h化を実施、プラス面もあればマイナス面もあるはず！

組合：285Km/h化を実施したが、プラス面もあればマイナス面もあるのではないのかと考える。軌道や架線などに影響はないのか。会社の見解は。

会社：今影響があることは聞いてない。これから走り続ければその中で影響があるかないかは引き続きトレースしていく。

「命を守るルールの徹底」は「労務管理の強化」にしか聞こえない！

組合：車両所の職場で「命を守るルールの遵守、徹底」という教育がされてる。関連会社の管理者からもJR社員に対して怪我をしそうになった状況を報告するとか注意することがあると、そういうことがあればイエローカードを書くということになってる。関連会社の社員からも注意を受けるというのは就業規則の職制に関して整合性がない。

会社：命を守るルールで危険だと判断した場合は、関連会社の人間でも注意をしてイエローカードというツールを活用する場合もある。

会社：関連会社の方であっても注意するがそこには職制上の上下がない。会社対会社でそういう方を見かけたら注意したら教えて下さいというものである。

組合：当たり前のことは否定しないが、いろんな事に踏み込んでいろいろ注意するとかないようにされたい。

会社：現場で行き過ぎたことがあれば指導していく。

組合：注意された方はペナルティとして注意されるのか。

会社：ルールを破って命の危険があるから注意される。

組合：注意指導とかになるのか。安全と言いながら社員管理に利用しようとしているように感じる。以前「主任レポート」で同僚から指摘を受けるものを導入しているが今回の命を守る為と言いながら、本当は管理者が注意したいがお金が掛からない一般社員を使いながら社員管理を実行していこうとしているのではないかと、現場の方は受け止めている。仮に危ない場面に遭遇したときは、危ないよの一言で済むのでありイエローカードのようなツールは必要ないと考える。行き過ぎた管理である。

会社：施設システムの協力会社の労災が多く発生して関連会社の社員が傷ついている。不幸な事故を起こさないということが主旨である。

関連会社との連携については、安全上多くの課題が残ってる！

組合：関連会社との連携はどのように行っているのか。ホームのゴミの回収が追いつかない。一杯になったゴミ箱の状態が快適で便利なサービスの提供と言えるのか、そういうことについて教育はされてるのか。新大阪止まりの列車が3本続いたらゴミ箱は一杯になるに決まっている。繁忙期は1本で一杯になる。こういう現実を関連会社とどのような連携、議論を行ってるのか。

会社：ゴミ箱を移設したりはしている。

組合：ゴミが一杯になるから配置を考えろとか、頻度を増やせとか指導しないのか。

会社：契約するときには言ってる。

組合：現実の問題としてある。ゴミ箱がなくなったところもある。

会社：移設した。

組合：朝から晩までそのような状態である。議論してるのか。

組合：「効率的、効率化」ということと「業務運営体制」という言葉が二つ出てくる。引き上げ線の業務移管に関わるような関連会社の方を要員の中に含んで今後はやっていくということか。

会社：必要があれば今後やっていく。ここでの回答としては含まれる。

組合：関連会社への指導などは会社から具体的にどのような指導をやっているのか。

会社：基本的には業務を受諾している関連会社側の教育などで整備をしてもらうのが基本。委託した先への履行確認の責任が発生するために、報告を受けて確認、チェックする作業が発生する。委託して終わりではない。

組合：履行状況によって委託した作業方針と実際の作業方針が違っていた場合、問題はあ
るか。

会社：契約による。こういう作業をして下さいということもある、作業をして成果をみる
作業もある。

組合：技術レベルを守れという指導はあるのか。

会社：契約による。

車掌へのサービス労働をなくせ！

用事があっても言えない環境を改善せよ！

組合：車掌が売上金を締めきる際、ポケットに小銭が残ったまま集計してしまい後から機
械に入れることになる事象が起きる。昼の12時頃の退出時の時から複数の管理者
が入替わりで事情を聞いて結局終わったのが21時頃に帰ることになった。時系
列を書けば超勤扱いになるが、振り返りチェックシートだけでは労働時間としてカ
ウントしていない。こういった扱いは止めて頂きたい。業務に必要なことなら時間
を付けるべき。このような事象について見解を求める。

会社：事実を聞いてないので分からないが、指導の度合いがどうであったのかは分から
ないので適切かどうか。

組合：業務上必要なことなら時間を付けるべきであると思うが。

会社：必要なら時間を付けるべき。

組合：振り返りチェックシートへの記入を指示されるが、労働時間としてカウントされて
いないことについてはどうか。

会社：手待ち時間に記入できるかと。その場で書いて出せという指示ではないと思う。

組合：若い方たちは帰りたいとか用事があるとか言えない。そういった問題があるので改
善して頂きたい。

組合：東京の営業列車の折返しの清掃時間などの運転整備が14分から16分の短い時間
で行われている。のぞみを10本走らせようとするためにこういう状況になる。座
席汚損が発生したまま運転整備出来ましたということでドアが開いてお客様が乗車
してくる。その中で車掌が座布団持って車内を走り回ってるこれがサービスの提供
なのか。時間の足りない労働条件の中で果たして安全な作業、車両が提供できるの
か。駅や車両所でも時間が足りていない不安全な職場がある。こういった問題につ

いての見解を聞きたい。

会社：ケースバイケースでいつも走り回ってることはない。会社としたら工夫している。
出来る限りのサービスを提供して頂きたい。

組合：怪我をしてからでは遅い、サービスの提供には時間もいる。怪我をした本人の責任
とせずに要因があると認識して頂きたい。

会社：走らないといけないという作業はない。安全最優先で作業して頂きたい。

以上