

「平成28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！

4月15日、14時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、小林委員長、山口副委員長、山下副委員長、畑野書記長、三田組織部長、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、中村運輸課長、野村営業課長、里本車両課長、中西人事課課長代理、清水人事課係長でした。

会社からは関西支社古澤人事課長より、平成28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、小林委員長が安心して働ける職場づくりと、健全で良好な労使関係を追求していくために現在、起きている問題点の改善を要請しました。

《 古澤関西支社人事課長 挨拶 》

昨年度を振り返って、お客様のご利用状況は東京口の断面輸送量で104%という大変好調なご利用状況で過去最高となる。これも昨年の3月にダイヤ改正において最高速度285km/hへの引き上げ、のぞみ10本ダイヤをさらにブラッシュアップして弾力的に需要に応じて体力的にウエイトした結果、そういった結果が表れたのではないかと、また安定性についても遅延時分が一年間通して平均で12分が0.2分に大変安定した輸送でした。

昨年度、大きな自然災害が例年に比べると少なく、一方で皆さん記憶にあるかと思いますが、6月30日の車内放火事件におき、若い乗務員を中心に日頃の訓練の成果を現して頂いて基本に適切に対応して頂いた。こういったことを中心にして安全で安定したご利用の大きい輸送ができてきたものである。これも各系統の職場の皆さんの非組合員も含めて、ご尽力の賜であると考えている。また、施策に関しても、大規模改修工事を中心としたあるいは新車の導入とかさらに安全性をさらに高めることも今年も計画通り推進し、さらに先月のダイヤ改正におきまして交番検査の体制見直し、乗務員においては車内改札を見直すという大きな施策も進めることが出来、順調に推移していると認識している。関西支社においては、昨年度、3大テーマということで運転事故防止、労働災害防止、出勤遅延防止というテーマを取り組んできた。件数については、責任事故はその前年12件だったのが2件と大幅に減らすことが出来た。労働災害についても23件から15件に減らすことが出来た。出勤遅延については、29件が26件と微減であるが、ほぼ横ばいということであり、いろいろ取り組んで頂いて成果を上げることが出来たが、目標は根絶ということなので、緊張感を持ってさらに今年度についても継続して取り組んでいきたい。

今年度の具体的な施策については、後ほど実行計画の中で説明しますが、まず一つは、3大テーマですが、残念ながら新年度始まってまだ2週間あまりで、運転事故と出勤遅延が早くも発生している。原因を追求すると共に再発防止に取り組んでより一層の安全な施策を基本に成果をあげていきたい。後は新幹線 Spiritというものを昨年度から制定し、順次取り組んでいるおり、改めて次の50年に向けて東海道新幹線に携わる全ての社員が

共通して持つべき価値観を言葉として現すものであり、言葉については一定程度定着、深度化したかと思うが、今年度については、さらに一步深度化させて社員が新幹線 Spirit に照らしてご自身の仕事で自分は何をやっていくべきかと一人一人に押し込んで深度を進める年度にしたいと考えている。

また新年度が始まって、ゴールデンウィークがありそれが終わると5月下旬に伊勢志摩サミットがあり現在も各閣僚会議が開催されており上期はイベントが多い時期で、東海道新幹線に注目が集まる時期であるので緊張感を持って取り組んでいきたい。安全・安定輸送の特に安全は最重要課題であり、お客様のために行動するというので取り組んでいきたい。その点にあたっては労使において、前向きで建設的な議論がなされていくことは前提であると思うので本日においても忌憚のない意見交換をさせて頂きたいと思いますのでよろしく申し上げます。

《 冒頭、組合から抗議 》

組合：協約の236条の2項の出席する委員の資格として、私たちは三役と部長ということで協約通り参加している。会社は資格のない係長が参加している。見解を示すこと。

会社：協定で原則として課長以上と定められているということは承知している。係長のこれまでの業績、あるいは経験などにより経営協議会の委員として適切であると判断して選出させて頂いている。ご理解頂きたい。

組合：定めていることをしっかり労使共に守っていくことがルールである。我々は承諾しているわけではない。今後もしっかりと協約に定めていることに則っていくべきである。また、大阪第二運輸所で組合員に対して不当な業務指示違反が通告された。この間私たちが勤務時間の明確な取り扱いを主張してきた。これは現場の管理者にも言っていること。勤務の明確化が出来ていなかったことが原因で今回の業務指示違反として不当に通告された。本人は管理者から言われた文書を書く意思があったにもかかわらず、はっきりと書く時間や業務指示かが管理者から指示されなかったことが不当な指示違反となった。組合のほうから冒頭抗議する。今後も時間管理の徹底をするべき。冒頭、二件の抗議をしておく。

《 「平成28年度新幹線鉄道事業本部実行計画」(別紙)に沿って会社から説明 》 《 小林新幹線関西地本委員長 挨拶 》

最初に人事課長にお聞きしたい。貴側は私たち組合と健全な労使関係、良好な労使関係を構築されていると思いますか。

人事課長：健全な労使関係を構築したいと思っている。

委員長：私が伺ってるのは、現在構築されているのかどうかと聞いている。

人事課長：それは双方の意識がある。私は健全な労使関係を構築したいということで各種交渉とかで議論してきている。

委員長：今のところはどう思われているのか。

人事課長：健全な労使関係を構築したいと。

委員長：今は答えられないと。

人事課長：双方の評価がある。

委員長：その評価を聞いている。

人事課長：構築したい。そのために対応させて頂いてる事に尽きる。

委員長：私たちはどう考えても健全な労使関係は存在しないと思っている。当然、健全な労使関係は追求していかなければならないと考えているのでこれからも追求していく。その大前提として2件ほど、これは抗議であるので受け止めて頂きたい。

一つは、現在、タイガー警備株式会社へ東海労組員が出向でお世話になってる。他にも他の労働組合から行かれている話も聞いている。その出向に際して我々の認識としては、出向に関してはこれは間違いなく社員間の差別的な扱いであると。よその組合の人はそういうところへは出向には行かない。うちの組合、そこで役員をやっていた立場の人がそこに2名出向に出されている。これは間違いなく差別的な対応であると認識している。まずこのことについて抗議する。

もう一点、同じ立場で出向に行っていた方、この方は国鉄労働組合に所属している方。聞いた話によると、この方はタイガー警備から改めて関西サービック第一事業所へ出向先が変わると話を聞いて、同じ時期に行った我が東海労組員の2名についてはいっさい今後変わらないと聞いている。このことについて本人にも確認したらしいが、会社が決めたことだと言っている。しかし、聞くところによると既に3月の段階で、出向先が変わってタイガーから他のところに行くらしいと、職場の中でまた彼が所属する労働組合の役員から我が組合員が耳にすることになった。これはどういうことか。既に会社が決めたということではなく、どう考えても会社とその労働組合がずっと前から既にこの内容が分かっていたのではないかということが言えるのではないか。これは明らかに差別的な対応であるし、間違いなく不当労働行為に値すると我々は抗議しておく。

最後にもう一点。今だにボーナスカットが繰り返されている。我がJR東海労組員に対しボーナスカットが繰り返されている。この度のボーナスカットにより専任Vを決定づけられた組合員も発生した。今までもそうでありこれからも恣意的なボーナスカットは絶対に止めて頂きたいということを抗議する。

続いて、我々の最重要課題の安全について私から基本的な考え方を述べる。会社は常々、安全が最優先だと言う、そのためにステッカーを会社のいろんな場所に貼って、また現場長の写真までも至る所に貼って会社を訪れた人がそれを見てびっくりするぐらいの景色が職場の中の状況である。会社は「安全最優先」と言うが、本当に本気に社員、お客様、地域住民の安全を考えているのかどうか。現実には、会社の営利が何よりも最優先されているのではないかとそう思ってしまう。例えば、既にご存じと思うが、リニア建設に際しての汚染物質が発見されたにも関わらず、報告をしなかった問題、また地域の住民とその約束したにも関わらずそれを無視した鳥飼車両所内の井戸掘削問題も発生している。そのことについて出来れば見解を聞きたい。

次に、車両の安全と運行の安全を無視した効率化・外注化は止めて頂きたいと思う。これも既に明らかであるが、大阪仕業検査車両所での外注に際し、偽装請負が明らかになった。監督官庁が職場の中に入り、一定程度是正されたと聞いているが、今後このようなことは繰り返さずに直ちに止めることをお願いしたい。安全最優先、安全を実現するためには当然、社員の労働条件も問題になってくるわけである。相変わらず休日出勤が繰り返されている。年休も完全に消化できない現状が続いている。社員はしんどくてもしんどいと言えない状況にある。休みたくても休みたと言えない状況がある。また、現場では作業に従事する社員を急かして、早く行け、早く行けと早く作業に行けと慌てさせる事象も発生している。これはお願いになるが、作業に従事する社員に対して急かせない慌てさせないそして、プレッシャーを与えない、そういうことを関西支社から現場にしっかり指導して頂きたい。それともう一点、現場の社員の意見、声を聞いて欲しい。会社の一方的な考え、

それに基づいて決めたことを現場社員に押しつけないで欲しい。現場社員の声をしっかり聞いて頂き、一緒に考えて頂きそして動くということをお願いしたい。最後になるが、非常に物騒な世の中になってきた。この国が戦争をする国づくりだとか戦争に協力する企業づくり、戦争に協力する人づくりが進められている状況だとさえ言われるような我々を取りまく情勢になってきている。私たちは、このような時代を人間性を失わずに生きていかなければならない。具体的には、障害者や女性、弱い立場の人を差別せずに大切にして、自分の子供や孫、お客様と地域住民が、さすがJR東海会社だと言われるような人間味あふれる会社にするためにも頑張らないといけないと思っている。貴側におかれても、人間性を失わずに頑張ってもらいたいという願いをして挨拶とする。

《 質疑応答 》

(委員長挨拶の中の質問について)

人事課長：「タイガー警備会社への出向、ボーナスカットに関すること」が恣意的な組合差別であるのご主張であった。これについては社員の任用、あるいは評価において組合をして差別するとかはいっさいないのでご安心頂きたい。続いて「安全について営利最優先である」については、挨拶でも述べたが営利優先ではないので、先ずは3大テーマとして運転事故防止、お客様の命を守る。労働災害防止、自分もしくは仲間の命を守るということを掲げているので安全最優先であるということは貴側と認識は同じであると思う。効率化に関しては、偽装請負があったというような話があったが、これも当局とはやり取りしたが偽装請負があったというような評価はないのでご安心頂きたい。休日出勤、年休の話があったがこれは乗務員職場のことかと思うが、大変多くのお客様にご利用頂いている。それにむけてご尽力頂いていることに感謝申し上げたい。過去最高をさらに上舞ってご利用頂いているため、最大限乗務員の養成を行ったり、効率的な行路を作ったりとか様々な対策を講じてるが、それよりも不足する分については休日勤務を指定させて頂いている。年休に関しては、前年度を下回らない数で発給できていると認識してる。年休は社員が時季指定して成立するものであり、業務量の閑散も時期もあったり社員の時季指定した日と重なったりして社員の時季指定も放棄することもある。全体としたら十分な年休が付与されると認識している。個別についてそういう事情があることはあり得る。

現場の社員の意見を聞いて欲しいという事については、3大テーマのポスターを見て頂くと昨年に引き続き、考える支社というキャッチフレーズに持っている。まさに社員、管理者が一体となって安全のためにまたは規律、規範としてどうしたらいいかということをもみんなで議論していい仕事、いいサービスをしてということということであるので、是非職場でコミュニケーションを大切にして頂いて前向きな議論をして頂きたい。

委員長：社員を急かさない、慌てさせない欲しい。社員にプレッシャーを与えるような事は止めて頂きたいとお願いした。これについてはどうか。

人事課長：一般論としてであるが、安全を棄損してまで作業を急かすようなことはないと思う。もしそういうことがあれば、指導していく。

委員長：例えば、大阪仕業検査車両所でのことで、ダイヤ改正以降、1本目の始業時間が以前より5分早くなって、仕業検査を50分で終わってアリスの入力などをやる時間が以前は10分。今は5分でやらなければならないがそれが出来ない。

現場からの声を上げて頂いたが現実はやっぱり出来ない。A班、B班があるが作業が発生するとアリス入力休憩以降の時間でやらざるを得ない。1本目が終わって、休憩時間が5分後に始まって45分となっている。会社は、(休憩が)終わって準備出来次第直ぐに行ってくれ、早く行ってくれと言う。私たちは準備しないと出来ないと言うと、とにかく行ってくれと言う。こういう現状である。この現状を見ると、どこかから指示されてるのではないのかと感じる。関西支社から指導しているのかどうかははっきりして頂きたい、もし関係なければ現場の判断としてやってるということでこれからも現場管理者へ言う。仮に関西支社が指導してるなら今後も申し入れをして議論していかないといけない。

人事課長：個別の事象については承知してないことがある。支社の指導として安全よりスピードを優先するということはある得ない。安全が担保された中で、適切に作業して頂きたい。安全が最優先であるということに変わりはない。

委員長：里本車両課長はご存じではないのか。

里本課長：個別の事象は分からない。安全最優先は変わらない。

委員長：以前と比べて1本目に確保する時間は5分と言った。あれは理由があるのか。

里本課長：実態を把握して、作業時間を決めてる。

委員長：現実、足りてない。

里本課長：アリスの入力は、1本1本終わった後にしなくてもいい。

委員長：言われる事と現場とはかけ離れてる。現場の社員は、何故急かすのか、作業時間まで削ってと、いう実態になっている。実態を把握して改善して頂きたい。

組合：答えは頂いたが、私たちは全く納得出来ない回答であると申し上げておく。改めて質問するので誠実に誠意ある回答をお願いしたい。

組合：資料の中の「外国人のお客様増加に対する社員教育・技術開発」とあるが、技術開発とは具体的に何か。「新幹線Spiritを通じて・・・意識の向上」を目指すとするが具体的にどういうことか。

会社：2ヶ月に一回の割合で外国人対応ということで英語の教育を行っていく。技術開発についても多くのニーズの変化に応じて構えて柔軟に対応していきたい。

組合：外国人旅客に対する技術開発は今がその時であるという認識はないのか。

会社：技術開発では今示せるものがなくははっきりしてない。

組合：東アジアからの旅行客が増えている。ホームでは新大阪着の案内で英語を使ってる。ジャパンレールパスの発行所を試験的にやってるがこの間追いついていない。新大阪の案内所と言えば平成16年の邦人と外国人旅客の比率が8：2。昨年が7：3。今年既に6：4となっている。それに対してのハード面が追いついてない。同業他社を見ると翻訳機能付きのタブレットを使用してる。JR東海が一番遅れてる。2020年のオリンピックにむけてもっと増えていく。英語、中国語を話せるボランティアでも置かないといけない。

会社：外国人対応という面で一番使われてるのは英語。会社とすれば外国人旅客からもとめられることは英語でお応えしていく。

増え続ける外国人対応については、後追いの対策だけ！

組合：ジャパンレールパスの発行は時間がかかり掛かっている。いろいろ試しているようだが業務研究としてやらせている。会社の本腰が入ってない。

会社：不測の事態の対応については非現業中心にしてきたが、4月からは非現業以外の社

員に対して現場で教育をさせて頂いて出張時等に遭遇した異常時に対応できるようにお願いしたい。

組合：その教育に出向社員が含まれていないのは何故か。

会社：別の業務に携わってるので、協定の関係もある。

組合：出向社員も旅行する。

会社：実績としてやっていただくのはありがたいこと。まずは本体社員の方にしっかりやって頂きたい。

組合：多くの社員に安全安定輸送を支えて頂きたいと言ってる事と違う。

会社：段階がある。

組合：いっぺんにやらないといけない。お金も時間もかけないと安全は確保できない。

タイガー警備出向に関して、他労組員のみ関連会社への 転勤希望をかなえる会社！

組合：タイガー警備の問題は、組合員が2人苦情申告してる。熊沢さんは4月に入ってから日々職場が変わってるという実態である。警備会社での仕事の入札が取れる取れないで仕事場所が決まるような会社へ、40年間の鉄道を支えてこられた方を関連会社でもない会社へ出向に出すことはおかしい。過去、タイガー警備会社へ出向した社員はそのままタイガー警備にはいない。全員、途中で帰ってきている。しかし、今回、後の2人はそのまま国労組合員の方だけが関西サービックへ転勤となった。そもそも出向規程に違反してることでもあり、おかしい。

会社：個別の社員の任用に関し経営協議会の場で詳細に議論できない。組合で差別してることはなく、任用にあたっては経験、知識、能力、適性を判断して責任持って行っている。

組合：個別の事象というが、そこがこれだというものを出不さないとお互いの認識は変わらない。そこに会社の姿勢が現れてる。

組合：出向社員と真摯に意見交換できる場を設定してもらえるのか。

会社：人事課の人材開発室で一義的には相談を承ってる。

組合：出向者からの声にしっかり答えを返していくべき。

事前の説明ではない常態化する超過勤務！ 出向会社の問題は誰が責任持つのか！

組合：タイガー警備ではほぼ毎日30分の超勤を強いられてる。このようなことは事前に聞いてない。常態化されてる問題は誰に言えばいいのか。労働条件の内容が違ってる。

会社：是非についての議論はしないが、超勤の問題があれば人材開発室に相談して頂きたい。

組合：そもそも関連会社ではないところに出したことが問題。タイガー警備は「団体」になるのか。

会社：関連会社及び団体等ということ。

組合：関連会社ではないということか。

会社：関連会社及び団体等である。

組合：国労の組合員は人材開発室で希望して関連会社へ行った。2名の組合員も是非、希望をきいてもらいたい。

会社：他組合員の方の話しをこの場ですることは適切ではない。

組合：出向先が変更になる場合はどういう場合か。
会社：出向先で仕事がなくなった場合等のケースがある。
組合：タイガー警備会社で最後まで任期満了した社員はいるのか。
会社：いろいろな事情がある。
組合：いないはず。皆、替わってる。

人材が不足し求人募集する関連会社、 片や、関連会社でもない会社への出向！

組合：タイガー警備は明後日の仕事はどうなるのかが分からない。片や関西サービックは毎日求人広告が出回ってる。人が足りないということだ。それよりもタイガーにおらせることが重要なのか。
会社：個人の評価についてはちょっと。
組合：例え関連会社の要員が不足していようと、明日の仕事がどこに行くのかも分からないようなタイガー警備への出向を優先することが会社の考え方に基づくことか。
会社：関西サービックに人が欲しいという時に会社が介入することは出来ない。関西サービックが求人をいつ出すのか等の判断は関西サービックが判断すること。空きがあるから入れるのではないかという直接的につながるものではない。
組合：仕事がないようなところに置くよりも、求人のある関連会社に置く方が会社として働きかけることは当たり前ではないのか。
会社：働きかけることは否定しないが、結実するかどうかは受け入れ側の事情もある。
組合：相手に対してものを言うことは出来る。言って下さい。
会社：会社は協約に基づいて行ってる。任用の基準によって判断してる。
組合：それは無責任な発言だ。出すだけ出して後は知らんというふうに捉えかねない。
会社：社員の任用については会社が責任持ってやってる。
組合：多田さんはサービックの経験がある。社員の適正を見るなら、会社がサービックに対して経験者がいるよと紹介するべきだ。
会社：今日の議論には相応しくない。
組合：相応しくないという認識がずれてる。健全な労使関係を受け入れていきたい。労働条件の根底の問題だ。
組合：グループ会社と一体となってるの議論はどのような話しをしているのか。優秀な人材を会社から送り込んでいくことが最も重要なこと。
会社：それが任用にあてはまるのかどうか。
組合：「グループ会社と一体となってる」ということと逆行してる現状である。

障害をもった社員への対応を慎重、丁寧に行うこと！

組合：4月1日から障害者差別解消法の関係で、新大阪駅で聴導犬のことでトラブルになってる。盲導犬、介助犬、聴導犬の区別は難しいが、施行の当日、聴導犬の方に対して盲導犬の方の対応をして苦情になってる。犬に目印がなかったが尋ねてしまった。しかし、耳が不自由だった。社員への教育を徹底するべき。一方、相談窓口が設置されたが、障害を持った社員に対して本人に話しがされているのか。
会社：相談窓口が設置されて慎重に対応するべきである。社員で手帳を持ってる方が沢山いる。持っているが会社に申告する方としない方がいるが、周知の範囲は全員にするべきであり周知を行ってる。盲導犬、聴導犬の件は、身体障害者補助犬法によるものであり、法の趣旨に応じて適切に対応していく。
組合：障害を持った社員の対応は丁寧に対応するべき。

運転士の停止位置不良、見にくく、見誤る設備を改善せよ！

組合：4月に浜松駅の停止位置の行き過ぎの事故があった。待避表示灯と停止位置目標を見誤ってしまった。この事象は以前、組合員が小田原駅で行き過ぎた事象があった。この時の対策は、待避表示灯の角度を変えた。我々が把握してることは、名古屋～東京までの駅で同じ高さにあるのは6駅ある。浜松駅は列番表示器があるのに吊り下げ方式の同じ高さになってる。事故事例として運転士サイドへの指導と、設備面の管理の縦割りの悪循環があって改善されてないのではないかな。

会社：新幹線の運輸営業部の運転設備と電気になる。そういった関係で相談しながら対応してる。今回の見間違いは、設備の問題だけでなく他にも弊害があるのではないかな。停止位置目標が見にくいという主張があるようだが、停止位置誤りが2年に一度ぐらいの割合で発生する。逆に言うと99%間違っていないのにそれで直ちに替えるというのは検討がいる。

組合：今回初めての事故ではない。

会社：恒常的に起きてるという事象ではない。

組合：事故の根絶に取り組むというなら、乗務員にばかり対策を求めるのではなく、設備面の改良も必要だ。その課題が今日の資料の中に入ってこないことがおかしい。

組合：結果として原因を把握してるのであれば、設備面も改良していこうという前向きな回答でもいいのではないかな。厳しく言うなら設備面も改良して欲しい。

会社：検討しない訳ではない。ハード面だけでなく、ソフト面もある。

組合：厳しく言い過ぎるのではないかな。

組合：JR東日本の東京駅にあるLEDの停止位置目標についてはどう思うか。

会社：ぱっと見たら見やすいと思う。

組合：現場の運転士から出る声がベストだ。設備面もそういった声を聞いてもらいたい。

要員としては存在しない管理者が、今だに職場に存在する！

これって社員管理のためだけにいるんとちゃうの！？

組合：大阪交番車両所の管理者がダイヤ改正時で△1という提示であったが、現在も減っていない。これはどううことか。

会社：提示は要員提示、いわゆる諸要員であり、変わった時に直ぐに人が減るというものではない。示した数が直ぐに動くものではないことは一般社員に限らず管理者も同じ事。

組合：では来年度までこの数が続くということもあり得るのか。

会社：それは分からない。

組合：何のためにこの数字が出てくるのか。

会社：あくまでも諸要員を示している。

組合：交番検査の周期延伸の業務委員会で、東京から大阪まで3編成の検査体制でまかなうと説明があった。具体的には仕業検査で概ね3本という説明であった。現在、3本以上の施行となっていないか。

会社：交番検査に伴うものは、交番検査が仕業検査の上位検査としての仕業検査として絶対3本しかない。その他の臨の設定などによるものは別である。何と比較しての3本以上ということか。

組合：周期延伸に伴って3本たたく必要がある。それは、東京から大阪のいずれかの仕業検査を施行しているところで対応するという説明ではないのか。現実、大阪仕業検査車両所では3本たたいてる。その日は他ではたたいてないのか。

会社：運用や業務量がある。一概に絶対これだということとは言えない。どの分が増えた分なのかの色はつかない。全体量として3本増えるが、どこの庫の何番でたたいた車両がそうだという色は付けられない。

組合：概ね3本と言われている。大阪仕業検査で3本たたけば他でたたく必要はないはず。

会社：大阪で3本たたくという評価がしにくい。

組合：何故、ずうっと大阪仕業検査車両所で3本たたき続けるのか。

会社：運用の問題。どこでたたくのが一番いいのかが問題。どの部分が増えた部分かは論じられない。全体の中で3本増えているということ。

大阪で3本の仕業検査、これはいつまで叩かせるのか！

組合：私は確認した。

会社：目安とすれば間違いない。

組合：そうですと確認した。

会社：大阪が3本増えてるということが共有し難い。

組合：仕業検査が増えてるのかどうかも分からない。別の機会でも議論していく。

会社：増えている実感があることは間違いない。それと色を付けて論じるのは違和感がある。

熊本を中心とする地震、被災者・家族のための年休は 最優先すること！会社「優先して然るべき」

組合：昨日、熊本で大きな地震があって被害もたくさん出ている。JR東海が発足するにあたって一番尽力したのは、国鉄からJRへの移行で改革をしていこうということで、多くの方が率先して九州から広域異動で大阪に来られている。既にお亡くなりになったり辞められたりした方もいる。是非とも地震によって実家や親戚の見舞いのために年休を申し込む方は最優先に手配をして頂きたい。最善の配慮をお願いしたい。

会社：年休の問題は最後は現場が判断するが、一般論として九州で被災した家族の見舞いに行く場合の年休は優先して然るべき。

組合：現場の指導をして頂きたい。非常時という認識はお互い共有できるはず。

会社：まったく否定するつもりはない。技術的な面で当社の社員が現地に行って援助している。

組合：ダイヤ改正から車内改札が変わった。資格確認ということで車掌が行ってる事が原因で苦情がたくさん出ている。支社としてどのような苦情を把握してるのか。

会社：お客様のほうで知らなかったという方がいたりする、発売する時に案内出来るように札を作成した。ジパング会員には会報がが届くのでそこにも載せている。

組合：それはダイヤ改正のことではないのか。

会社：ジパング会員については会の発足から通知していること。

組合：それが徹底されていればこのような苦情とはならない。苦情が上がってるという事実は把握されていないのか。

会社：会報をじっくり読む方とそうでない方の違いがある。

組合：業務委員会でも説明の話を聞いたが、ちゃんと説明しているとのことであった。しかし蓋を開けたら苦情が殺到する。周知の方法、期間が足りなかったのではないのか。

組合：年休の事であるが、時季変更権は一度も出されていない。

点呼中で倒れ顔面蒼白の乗務員に対して、乗務の判断！ これは安全最優先に反する事だ！

- 組合：先日、運輸所で、私の目の前で車掌が点呼中に倒れた。恐らく貧血で顔面蒼白であった。しばらくソファで座っていた。当直助役は、大丈夫かと言うだけ。私は交代させるべきだと言った。本人は気丈に振る舞って大丈夫ですと言って結果、当直助役はそのまま乗務に就かせた。これは本人は恐らく廻りに迷惑かけたくないという気持ちで言ったと思う。このような対応については第三者の当直助役が判断して乗せるべきではないと思う。この判断についてどう思うか。
- 会社：体調不良の事情を知らないのでコメント出来ない。管理者が本人に確認して乗務させるべきものと考えている。
- 組合：これは安全最優先に反する事だと思われないか。倒れた乗務員をそのまま乗務させますか。
- 会社：一般論として乗務員の体調を確認した上で乗務に絶えうると判断して乗務してもらう。
- 組合：例えばどうやって確認取りますか。女性乗務員です。
- 会社：状況に寄るので一概には言えない。
- 組合：先日は脈も取ってない。大丈夫かと繰り返すだけ。逆に追い込んでるのではないか。
- 会社：本人に尋ねることは通常の対応である。
- 組合：そういうときは本人が無理だと言えれば乗せないのか。
- 会社：本人が無理だということ、無理だということに無理矢理出来ない。
- 組合：休むことで他の人に迷惑かかるなどと言わないと。
- 会社：それは別のこと。
- 組合：本人の葛藤がある。だから言えない。
- 会社：限定的なことを言われても答えができない。
- 組合：言ってもらえればいいと言うので、確認してる。15年前に休みたいと言ったが大丈夫と言うのでとにかく乗ってこいという指示をしたが、乗務して倒れた。
- 組合：個別の事象というが、個別の事象こそ大事である。安全最優先という文字は独り歩きしない。
- 会社：個別の事象に対して論じられないが、一般論として回答してる。
- 会社：病気の方は病院に行って直してもらう。
- 組合：病気でなくても、乗務、仕事出来るか出来ないかは言ってくれと。そのように本人が言った時は宜しくお願ひしますと言ってる。追い込んで駄目だ。
- 会社：追い込んではいない。乗務員はきちんと自分の体調を申告して頂きたい。
- 組合：結果、大丈夫であったが、何かあってからでは遅い。乗務前に判断
- 会社：体調が悪いと言えれば乗せるべきではない。
- 組合：体調の判断は本人がすればいいのか。
- 会社：本人が申告し、その内容を管理者が判断する。
- 組合：体調不良を訴える場合は本人の申告以外に他の条件はないはず。
- 会社：そのとおりです。どちらも議論が極端では。体調が悪い人は乗せないということはお互い一致すること。
- 組合：現場の乗務員は顔面真っ青でも乗ろうとする。何故か、責任があるから。迷惑がかかると言われてるから。現場での立場では、管理者はどうしても上から言うてしまう。そのへんの気持ちも分かった上での対応を要請する。

会社：管理者としては無理して乗せないということを指導していく。貴側や社員の皆さんにお願いしたいのは無理せずに正直に申告して頂きたい。

組合：管理者は大丈夫かと声をかけるが医者ではない。そこは心の通った対応が必要である。

組合：私たちは見てきた。倒れた現実を見てきた。そのご家族も苦勞している。あつてはならないことだ。

組合：現場での対応だけでなく、新入社員、乗務員の教育で体調不良の場合は正直に申告するように教育してもらいたい。現場の管理者も乗務できなくなった乗務員の代わりを探さないといけない。管理者も追い込まれてる。これは要員問題がある。JR東海の社員はお客様の命を預かってることを認識して、何が大事かを考えないといけない。

何故、新大阪駅だけ自宅から制服を持参してチェックするのか！

組合：セキュリティの意識を高めないといけないと思うが、新大阪駅で、昨年、今年と制服を自宅から持って来させてチェックしてる。業務指示でやらせてると思うが、本人の休憩時間にチェックしている。新大阪駅だけの事であるが、何が目的か。

会社：新大阪駅で行ってる事象については詳細は分からないが、セキュリティの観点から行ってる職場の取り組みについては否定するものではない。

組合：新大阪駅の管理者が起こした不祥事で、対策としてやらせているのではないのか。

会社：新大阪駅は意識を高くして取り組んでいること。

組合：休憩時間に確認しないといけないのか。

会社：詳細は把握していない。

組合：リスクを冒しても確認することか。

以上