

事故・ミスをした社員に対する自己対策を強要するな！

自己対策は業務指示ではない。 しなくても処分の対象ではないことを確認！

名古屋地本は9月4日、申第1号「第25回地本大会の発言に基づく職場改善要求について」業務委員会を開催しました。

申し入れ内容と会社回答

1. 近年の気候状態を鑑みて体調管理のため夏季制服はノーネクタイとすること。

回答：権限外事項であるが制服のデザインについては、企業イメージやサービスに対する当社の姿勢として現行のデザインを維持することが必要であるとの結論に至っており現行のままネクタイの着用を省略することは考えていない。

2. 運輸系統社員の異動に際しては要員を確保してから異動させること。

回答：必要な要員は配置している。

3. 60歳以降の乗務員に対しては、他職への異動やワークシェアリング、高齢者交番（3行路周りの交番作成）など選択肢を広げること。

回答：そのような考えはない。

4. 国鉄採用者の駅異動からの運輸区への復帰を行うこと。

回答：JR採用者と同様に人事異動については業務上の必要性に基づき、各人の適正・能力及び希望等を勘案しながら行う。

5. 個人を狙い撃ちにした集中添乗が行われている。添乗での指摘事項が非違行為になっている。ボーナスカットを目的とした添乗はやめること。

回答：そのような考えはない。

6. 課員の私服添乗、管理者による裏面添乗を止めること。

回答：必要な指導は実施する。

7. 事故、ミスを起こすと、日勤再教育後再乗務にあたり、毎行路乗務後に今日の振り返りでノート1枚の提出を強いたり、区報に毎月、事故防止に当たりという文章を書か

せる等の対策を強いている。このような対策は止めること。また、勤務時間以外の対策に費やす時間は勤務時間とすること。

回答：必要な指導は実施する。

8. 専任V制度を撤廃すること。

回答：権限外事項である。

9. 昇進制度、主任職についてはB年限を復活させること。

回答：権限外事項である。

10. 在来線のホーム稼働柵導入に向けて組合との議論を行うこと。

回答：必要な対策は実施している。

11. 組合情報、掲示物に対する撤去を求めないこと。

回答：協約に則り適切に対応する。

12. トイカを全線区・全駅で使用可能とすること。

回答：そのような考えはない。

13. ワンマン列車における営業を列車遅延防止のため、簡素化すること。

回答：そのような考えはない。

14. 乗務カバンに入りきらないくらいの持ち物を持たせないこと。また、規程類はタブレット化すること。

回答：そのような考えはない。

15. 健康診断は社員の希望する箇所で受検できるようにすること。

回答：そのような考えはない

【主なやりとり】

組合：制服にネクタイをしているというイメージは大切なことなのか。

会社：全てを含めて現行のデザインは好評である。

組合：株主総会でネクタイは暑苦しいと意見が出されている。

会社：知らない。

組合：他のJR各社を含め私鉄でもノーネクタイである。デザインを変更すべきである。

組合：要員については必要な要員が配置されていないのではないかと。

会社：配置している。何回も説明してきている。

組合：夏季・年末年始は特に休みが出ない。毎年のものであり社員運用のありかたに問題があると思う。養成時期を見直すべきだ。

会社：計画はしっかりしてきている。

組合：現状では、60歳以降の乗務労働は過酷である。医適が合格基準でも個人の体調は本人しかわからない。

会社：現場で相談してもらえばよい。

組合：今後、平成採が60歳になる頃のビジョンは描いているのか。

会社：適切に対応していく。

組合：国鉄採用者の駅異動社員で元職種に戻った社員はいるのか。

会社：東海鉄事ではない。平成採用社員の駅異動は全社員対象であるが、駅からは個別運用である。

組合：運転士から駅異動となりその後、車掌として運輸区に戻っている社員がいる。車掌経験豊富なベテラン車掌を異動させるべきだ。本人の希望を尊重すること。

組合：添乗について通勤時やプライベートの時間での監視はやめさせること。

会社：必要な指導はしていく。

組合：添乗され指導されると全て人事考課に反映されている。一方的な管理者の報告での評価は認められない。常に監視され人事考課とされるプレッシャーは安全輸送を阻害するやめること。

組合：ミス・事故をした乗務員に自己対策と称して、超勤も付けずに対策を強いている現実がある。管理者の指示で対策を求めるのであれば超勤で行うべきである。

会社：業務でやらしているものではない。だから、やらなくても処分の対象にはならない。

組合：事故を起こした乗務員は弱い立場である。管理者に言われれば、無理な対策も立てざるを得ない。対策に要した時間は超勤とすること。

会社：業務指示であれば超勤とする。

組合：確認する。

組合：会社は、ホーム上の安全に力を入れているが、ホームが狭く多客の金山駅では列車運行中は駅係員をホームに立たせること。また、春日井駅は警備員ではなく駅係員とすること。

会社：言っていることは分かる。

組合：ホーム柵を設置すべきである。私鉄でも導入傾向である。

会社：車両の長さ、強度の問題があり現時点では困難である。

組合：乗務員だけの注意力だけに頼るのではなくハード面を改善すべきである。独自の研究機関があるのだから問題解決を図ること。

組合：組合掲示物の撤去は不当労働行為であり求めないこと。組合掲示物の撤去理由を現場管理者に何が協約違反なのか説明させること。

会社：協約に則り適切に対応している。

組合：組合掲示物の撤去通告は乗務前には行わないこと。

組合：トイカをJR東海の全駅利用拡大は考えていないのか。費用の問題か。

会社：故障時とかいろんなケースを考え今のところ考えていない。

組合：乗務員はエリア外の対応で苦勞している。私鉄では、全駅設置されている会社もある。

会社：現段階ではエリア拡大は考えていない。

組合：駅も含めてもっとエリア外を説明すべきである。ポスターだけでは旅客はわからな

い。便利なトイカが不便な物になってしまっている。

組合：ワンマン列車の旅客対応が煩雑であり、安全上問題である。

会社：そんなに煩雑ですか。

組合：そもそもワンマン列車導入時は全て座席に着席したまま旅客対応するのが基本だった。トイカ精算は駅対応とすること。

組合：貸与品が多く乗務鞆に入りきらないのが現実である。特に女性乗務員は大変な思いをしている。

会社：実態は把握している。紙の質など軽量化には努力している。

組合：タブレット化または車両に搭載できる物は搭載するなど抜本的に見直すべきだ。

会社：電池切れ等、管理するのが問題である。

組合：女性乗務員は見ていても大変そうだ。早急に改善すること。

組合：健康診断受診は勤務地だけで指定するのでなく、居住地も勘案し社員の希望する箇所で受診できるようにすること。

会社：現行で問題ないと考える。

組合：地方では開催期間が短く勤務上、予約できない事もある。制約をやめること。議論してきたが納得できるものではない。対立を確認する。

以上、