

年1度の国交省に報告する 試験問題は簡潔にせよ！

名古屋地本は、10月11日、申第1号「第27回地本大会の発言に基づく改善要求について」の業務委員会を開催しました。以下、申し入れと主なやりとりです。

【申し入れと回答】

1. 団体交渉を地方でも開催すること。

【回答】協約に則り適切に対応する。

「やりとり」

組合:この間、一度も団体交渉は開催されていない。適切に対応しているとは組合として認識していない。また、第3者機関も適切でないと判断されている。

会社:第3者機関は申し入れの趣旨とは違う。団体交渉は、協約にあるように基準に関わるものである。

組合:これまでの、団体交渉申し入れについては、権限外事項と認識しているのか。会社は、協約に則りというが、そもそも協約の解釈が違うのではないか。地方にしか分からない事項もある。地方で議論することも大切である。

2. 労働組合からの申し入れには、誠意を持って団交または業務委員会を開催し窓口回答はやめること。

【回答】協約に則り適切に対応する。

3. 地方での苦情処理会議が形骸化されている。会議は苦情申告者の申告を重んじた議論を行うこと。

【回答】協約に則り適切に対応する。

「やりとり」

組合:苦情処理会議で問題解決に至った事がない。苦情申告者本人の出席を認め会議での議論の深刻化を図るべきだ。

会社:協約から逸脱した対応はしていない。

組合:組合として納得できないから上移と言うが、会社は上移しない。何故なのか。

会社:会社として、充分議論されたと認識しているので上移とはならない。

組合: 苦情申告者は納得できないから、異議申し立てをして中央苦情処理会議となる。同じではないのか。

会社: 地方で充分議論はされている

組合: 苦情申告の本来の目的は部内で解決をするための制度である。

会社: 結果的に対立になるのである。

組合: 解決を目指して会議をすること。

4. 昇格試験において、S3～C1及びC1～C2はB年限を保障すること。

【回答】権限外事項である。

「やりとり」

組合: 現場では、若い社員からも不満の声が出ている。鉄事としても本社に伝えるべきである。

会社: 話は聞いたがこの場で解決できる問題ではない。

5. 昇格試験については組合差別をやめること。

【回答】そのような事実はない。

「やりとり」

組合: 他の社員と比較しても遜色のない組合員が延々と昇格できずにいる。組合差別としか考えられない。

会社: 一年間の総体評価であり、どの社員も努力されている。組合差別はしていない。

6. 年次有給休暇が会社の時季変更権により付与されなかった場合は、全て保存休暇とすること。ならびに保存休暇日数の上限を撤廃すること。

【回答】権限外事項である。

7. 保存休暇は退職時に誕生月に関係なく、全て付与すること。

【回答】権限外事項である。

「やりとり」

組合: 6の項目も含めて年休が失効するからこのような要求が出されている。定年退職が誕生月になったから、同期入社 of 社員間に不公平感がある。見直すべきである。

会社: 意見として伺っておく。

8. 駅職場において経験の少ない社員が新入社員の教育を行っている現実がある。年配の社員が存在しているのだから、しっかりした技術継承を行うこと。

【回答】技術継承については、現業職場における重要課題であると認識しておりOJT集合研修や主管部で実施する教育施策を通じて業務知識及び技術力の習得に必要な教育を実施している。

「やりとり」

組合: 現場で起こっている問題である。経験不足の社員が教えられるのか。

会社: 誰が教えても同一の教え方ができることが大切である。世代交代が急速に進む中、最善の方策である。

組合：回答は、聞こえは良いが日々の業務で支障がでないのか。ベテラン社員の技能・知識を有効に活用すべきだし、そのような社員を育成していかなければならない。マニュアル化だけでは全てには対応できない。

会社：ベテラン社員の声を聞く機会も設けているし、現状では、最善の方策である。

組合：アドバイザー制度も業務に精通した社員を指定した方がうまく機能するのではないか。アドバイザーには総合職社員が全てなるのか。

会社：アドバイザー制度は業務ではなく、社会人としての全般を担当して貰っている。業務とは直接な関係はない。アドバイザー指定は総合職社員全員ではない。

組合：運輸系統の社員運用変更により業務に精通した社員が減ったと認識する。改善していかなければならない。

9. 運輸区では年休が発給されない。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。

「やりとり」

組合：要員を確保されていないから年休が出ない。配置されているとはならない。

会社：一年の中で要員が苦しい時期があることは承知している。しかし、会社としても計画を持ってやっている。要員が苦しいことが、局所局所で発生していることも承知している。

組合：毎年、同じ事を繰り返している。乗務員養成の計画を見直すべきだ。

10. 運輸区職場では連続休暇申し込み制限がされている。年間を通して何時でも連続休申し込みができるようにすること。

【回答】権限外事項である。

「やりとり」

組合：権限外事項なのか。現場では、年間の内に連続休暇の申し込みが制限されている職場がある。鉄事として指導できないのか。

会社：申し入れ内容は、年度で何度も連続休暇取得可能と認識した。

組合：連続休暇申し込み制限を可能な限りしないように現場を指導すること。

11. 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（高齢者向けの行路で交番作成）など選択肢を広げること。

【回答】そのような考えはない。

「やりとり」

組合：協約改訂で新たにシニア専任制度も設けられた。高齢者については、今後も働き方について議論していかなければならない。

会社：議論はしていく。

12. 国鉄採用者の駅異動者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、各人の適性・能力及び希望等を勘案しながら行う。

「やりとり」

組合：ずっと要求し議論もしてきた問題である。未だ解決されていない。回答によれば、業務上の必要性では車掌の要員が不足している現実、適性・能力及び希望と全て満たしている。更にベテラン車掌である。すぐにでも車掌へ戻れる内容である。

会社：人事異動については会社が責任を持って行う。

組合：これだけ条件がそろっていて異動させないのは組合差別でしかない。

13. 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】そのような事実はない。

14. 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。

15. 運転台にATS-PTのインジケーターを整備すること。

【回答】そのような考えはない。

16. 乗務員に対して年1回行われる国交省試験といわれている机上試験では、不合格者が多く出るような難解な試験問題ではなく、基本的ことを問う簡素な問題とすること。

【回答】適宜適切に対応している。

「やりとり」

組合：知識確認は落とすための試験なのか。

会社：業務に必要な知識を確認して国交省に報告している。落とそうとは考えていない。

組合：出題問題が難解である。非番で睡眠不足のなか受験すると判断力も低下する。

会社：一部で不合格者が出たことは認識しているが、全体では少ない。出題問題は日常業務で必要なものである。

組合：不合格者が乗務していれば世間体も悪いのではないか。簡潔な問題とすること。

17. 専任V制度を撤廃すること。

【回答】権限外事項である。

18. 社員の実態に即した通勤手当を支給すること。

【回答】権限外事項である。

19. 在来線のホーム稼働柵導入に向けて組合との議論を行い早急に整備すること。

【回答】当社在来線ホームの実情に適合した稼働柵の開発を進めている。平成30年初より金山駅東海道本線上りホームにおいて実証試験を行い、金山駅・刈谷駅の東海道本線ホームに稼働柵を設置することを目指している。今後も、会社として適宜適切に対応していく。

「やりとり」

組合：東海道本線金山駅と刈谷駅は上下線にホーム柵を設置するのか。

会社: 金山駅は設置する。刈谷駅は不明である。

組合: 今後のホーム柵設置の計画はあるのか。

会社: 回答できない。設置にはホームの強化等いろんなハードルがある。行政からは乗降客が1日10万人規模の駅に設置するように言われている。

組合: 安全を求めるならホーム柵設置は必要である。キハ85系に変わる新型特急のドア位置はホーム柵を勘案して設計すべきである。進めている状況を組合にも提示し議論を進めるようにすること。

20. 駅無人化の拡大はやめること。

【回答】在来線においては、路線を維持して列車の運行を出来るだけ守るために様々な角度から効率的な運営に取り組んでおり安全性・利便性・コスト等を踏まえ、お客様のご利用状況を勘案して各駅の営業時間や要員配置を決定している。

21. 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。

22. IC乗車券を全線区・全駅で使用可能とすること。

【回答】そのような考えはない。

「やりとり」

組合: 一部エリア拡大になると認識しているが、何故、拡大とするのか。

会社: 様々なことを勘案して決めた。

組合: 全線区・全駅で使用可能とすること。

23. 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。

「やりとり」

組合: ワンマン列車導入の経緯は閑散線区であったはずである。現状では多客に対応しており列車遅延も発生している。

会社: 必要な業務はしていただく。

組合: 話は逸れるが、運転士携帯端末(CAST)の設置位置はワンマン列車での確認作業の視界を支障する設置場所を考えられたい。

24. 労災防止、安全・安定輸送完遂のため、鹿等の動物対策を講じること。

【回答】鹿等の発生状況を踏まえ、あらかじめ注意運転区間を設定する等の接触防止対策やキハ85系・キハ25形車両の一部に衝撃緩和装置を設置する等の対策をとっており一定の効果をあげている。今年度も注意運転区間を精査設定していく。

「やりとり」

組合: 車両に設置した衝撃緩和装置は車両故障は減ったかも知れないが、動物との衝撃件数は増加傾向である。

会社: いろいろ考えているが、抜本的な対策が無い状況である。

組合:以前、自治体との話し合いに出ていると聞いたが、その後はどうなっているのか。

会社:以降はしていない。

組合:ホーム上の安全を言っているが、鹿・猪がホーム上を走り回っているのは安全なのか。違う面からも安全を確保すべきだ。またぎチームを作り鹿の駆除を考えられないのか。乗務員を裏面で監視しているより遙かに安全性が向上する。

会社:そのようなことはしない。

25. 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】権限外事項であるが、各健診会場は対象箇所毎の社員数を基に健診体制をとっているため指定された会場で受験されたい。

「やりとり」

組合:居住地と勤務地が離れている場合に大きなロスとなる。

会社:現行制度は待ち時間が以前より改善された。

組合:勤務免除で受験すべきである。

26. 出向社員に対し無事故表彰が郵送されている。現場で汗して無事故で勤めた社員に対して誠意のない対応である。現場に出向いて表彰すること。

【回答】現行のとおりとする。

「やりとり」

組合:職種によっては無事故表彰は相当な年月を要している。そのような社員の労をねぎらう気はないのか。

会社:今まで言われた事がない。

組合:出向者には昇格試験の可否の通知も電話である。苦労に報いているとは思えない。

会社:個人的な見解だが電話、郵送でも構わないと思う。

組合:議論はしてきたが、改善されないから同じ要求が何年も続いて出される。議論を重視し改善できるものは改善されたい。今後も要求していく。以上。

以 上