

駅環流・昇格試験・高齢者対策 会社は希望を持てる運用を実施せよ！

5月17日、名古屋地本は2月20日に開催した第28回地本定期委員会において委員からの発言による各職場の問題点を申し入れ、その申し入れに対する業務委員会を開催しました。以下、申し入れと会社回答です。

第28回地本委員会の発言による改善要求について

JR東海労働組合名古屋地方本部は、2月20日、第28回地本定期委員会を開催した。多くの委員から職場における諸問題の改善を求める要求が出された。職場の問題を解決するため下記のとおり申し入れるので、早急に団体交渉若しくは業務委員会を開催し誠意ある回答をすること。

記

1. 国鉄採用者で駅異動になった社員を元職場に戻すこと。

【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。

(主なやりとり)

組合:この問題はの間ずっと解決されない。年度初の要員計画業務委員会で駅異動の計画数が例年より少なくなっていた。サイクルが行き詰まっているのではないのか。駅から乗務員に戻す数を増やせば解消される。

会社:サイクルは変わらないが、人数は毎年変わる。サイクルが滞っているものではない。

組合:駅異動になった社員はどの位運輸区に戻っているのか数値を示せ。

会社:数字は今、判らない。

組合:具体的数値が判らないと当事者は納得できない。後から駅異動になった社員が先に運輸区に戻っている現実を見ている。

会社:あくまでも人事異動である。

組合:一定の年数を超えると運輸区に戻れないとささやかれているが本当なのか。

会社:そのような事実はない。

組合:運転士で言えば運輸区に戻す対象者にはSAS検査が行われている。検査対象者以外は

戻さないのか。

会社:これまで、運輸区に戻ってからSAS検査で不具合があったことから円滑にするため事前に検査を行っているが検査対象者のみでもない。

組合:いい加減、希望を叶えるべきだ。解決されるまで問題にする。

2. ミス等の事象の日勤教育(日勤再教育)が長期化している。廃止すること。

【回答】必要な教育は実施する。

(主なやりとり)

組合:教育に入るまでの振り返りが長い。

会社:事実確認をするために必要に応じて行う。

組合:当事者が一番判っている。区所、社員により日数が違いがある。過去の事象も勘案するのか。

会社:判らない社員もいる。過去の件は基本的には見ないが、同種事象を発生させている場合は見ることもある。

組合:停止位置不良は以前より日数が長くなっている。振り返りではCAST確認、停止位置目標の点滅等さらに追い打ちを掛けられている。教育は淡々と済ませるべきだ。

会社:時代に応じた対応をしている。

組合:メンタル面で不調となることに対し会社は配慮しないのか。

会社:辞めていくことは会社としても損失である。

組合:日勤再教育では過度のプレッシャーを掛けないこと。

3. 日勤教育の日数に差別が行われている。日勤教育で差別をしないこと。

【回答】そのような事実はない。

4. 乗務員職場では、要員不足などの要因により年休を失効させる事態に陥っている。適正な要員配置をすること。

【回答】必要な要員は配置している。

(主なやりとり)

組合:区所により違いがある。名古屋運輸区は相変わらず年休が発給されない。区所によるアンバランスを解消すること。

会社:状況は見ている。適切な対応はしている。

組合:昨年度の年休消化日数は工務系統・非現業が良くなかった。非現業は率先して年休消化を促進していくべきである。

5. 要員が逼迫している状況でプロジェクト等の日勤指定・出張はやめること。

【回答】適宜適切に対応している。

(主なやりとり)

組合:区所によりアンバランスがある状態で同じようなプロジェクト活動は年休抑制に繋がる。状況を見て日勤指定すべきである。

会社:必要な日勤指定は行う。

組合:現場を指導すべきだ。

6. 研修センター入所等、あらかじめ要員操配が困難と思われる場合は、事前に要員確保に努めること。

【回答】必要な要員は配置している。

(主なやりとり)

組合:昨年度、社員数が多くない駅で問題が発生した。あらかじめ研修センター入所等、判る場合は事前に助勤等の手配を行い現場を混乱させないこと。

会社:会社として状況は見ています。

組合:現場長からの要請が無い場合でも迅速に対応すること。対応が無かったために7の項の一方的な休日出勤指定がされた。

7. 一方的な休日出勤指定はやめること。

【回答】適宜適切に対応している。

8. 昇格試験に差別を行わないこと。

【回答】そのような事実はない。

(主なやりとり)

組合:昇格試験結果を見れば差別があると思えない。

会社:あくまで結果である。

組合:不合格が続くと希望を無くす。努力が報われた実感が無い。

会社:B年限がある等級もある。社員を騙すような制度にはなっていない。

組合:差別していない事実を今後、証明されたい。

9. 訓練時間が延長されることが多い。道徳の授業のような訓練はやめて必要なことを伝える効率的な訓練を行い訓練は月に2時間とすること。

【回答】必要な訓練は実施する。

(主なやりとり)

組合:何故、2時間で収められないのか。

会社:必要なものをしている。

組合:道徳の授業のような内容であり、何が重要だったのか判らないとの意見を聞く。

会社:やるべきことが多くある。

組合:以前は規程が変わるとき等、重点的に説明された。現車訓練もあった。身のある訓練だったと思う。現在は、課題が多すぎ管理者も時間に追われている。

会社:時代のニーズに対応していかなければならない。

組合:兼務車掌は車掌訓練と運転士訓練を受けて疲弊している。運転士訓練受講の必要があるのか。

会社:職名に運転士が付いている。

組合:現実的に運転士はしない。無駄である。

会社:会社が責任を持って判断する。

組合:内容が重複することは免除等すべきである。社員の疲労と経費の無駄使いだ。

10. 寒冷地には検査係を配置すること。

【回答】適宜適切に対応している。

(主なやりとり)

組合:トラブルが起きてから検査対応となっている。事前の対応をすべきである。

会社:検査側の意見もある。乗務員対応でされたい。

組合:乗務員側の意見に聞く耳を持たないのか。検査係撤廃時の議論と違う。時季を改めて議論する。

11. 伊勢市に新設された乗泊は手狭である。特に乗務員休憩室は乗務鞆置くスペースもない。改善すること。

【回答】現行のとおりとする。

(主なやりとり)

組合:状況は確認したのか。

会社:確認した。狭いことは認識するが使用人数を考慮すると問題ないとする。

組合:乗務鞆を置くスペースすらない。ドアを開けると座っている社員に当たる。再考すべきだ。

会社:検討はしてみる。

12. 高齢者の運転業務などが社会的に問題になっている。JR東海においても60歳以降の乗務員は、本人の希望を尊重し他職や出向への異動を行うこと。

13. 高齢者の働き方の一つとしてワークシェアリングを導入すること。

14. 高齢者交番の作成をすること。困難な場合は乗組の希望を尊重すること。

【12・13・14回答】60歳以降の雇用については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき当社においては、専任社員制度を設けてあるところである。高齢者の雇用のあり方については、不断に検討を重ねていくところであるが、専任社員の雇用にあたっては、あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており高齢者であることを理由に特別な業務内容、勤務形態とすることは考えていない。

(主なやりとり)

組合:回答は東海鉄道の回答ということか。

会社:そうである。

組合:不断に検討を重ねていけば良い環境も出来るのではないのか。

会社:あくまでも社員と同様に勤務する意欲及び能力を有する者を雇用しており特別な扱いはしない。

組合:個人差があり数値に出ない物もある。高齢者は衰えてくるものだ。考慮すべきである。

15. 客室及びホームからの隠れた私服での管理はやめること。

【回答】必要な指導は実施する。

(主なやりとり)

組合:社員を信用しない行為で不快である。

会社:安全の確保のために行っている。事象を起こした社員の中には基本動作をしていなかった件もある。

組合:見られていると萎縮する。集中できない。

会社:普段通りして貰えばよい。

組合:認識が合わない。経費の無駄である。即刻やめろ。

議論してきたが納得できる回答はなかった。今後も問題解決のために要求していく。

以上