

# 職場の声を訴える！

## 誠意のない回答にも粘り強く交渉実施

### 申1号 第28回地本大会発言に基づく改善要求 について業務委員会開催

名古屋地本は、9月10日、「申1号 第28回地本大会発言に基づく改善要求」について業務委員会を行い、職場で発生しているさまざまな問題について議論してきました。会社の回答は、木で鼻をくくったような回答ではありましたが、そこは粘り強く職場の実態を訴えてきました。

#### 【申し入れに対する回答】

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している。

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のみで済ませることはやめること。

【回答】 協約に則り適切に対応している。

3. 松阪駅汽笛亭の廃止により、JR東海労組員4名は出向となったが、労働環境の劣悪な企業が含まれている。出向者窓口(人事課)の対応は、間違いがあったり、対応しないなど出向者の声をまともに聞こうとしていない。よって、出向者の窓口(人事課)は出向者の声に真摯に応えること。また、労働環境など、JR東海社員が出向するにふさわしくない企業への出向は取りやめること。

【回答】 適宜、適切に対応している。

4. 出向先の労働条件等、組合と議論する場を設けること。また、出向先について組合差別をやめること。

【回答】 協約に則り適切に対応している。

5. 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】 現行の通りとする。

6. 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。
7. 昇格試験において、S3～C1及びC1～C2についてはB年限に相当する保障をすること。  
【回答】 権限外事項である。
8. 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している。
9. 地方での苦情処理会議が形骸化されている。会議による解決を図るため、議論が対立した場合の取り扱いについて苦情申告者を重んじた取り扱を行うこと。  
【回答】 協約に則り適切に対応している。
10. 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。
11. 保存休暇は、その付与に条件を設けず、組合員の請求に基づき全て付与すること。  
【回答】 権限外事項である。
12. 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。
13. 夏季手当・年末手当について誕生日月における格差を是正するため基準日を見直すこと。  
【回答】 権限外事項である。
14. 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。経験の豊富な社員を活用し、しっかりした技術継承を行うこと。  
【回答】 技術継承においては、OJTと集合研修を軸にしっかりと行っている。OJTでは、習得すべき知識、技能を明示したOJTリストと、社員個人への指導内容を管理するOJTカルテを用いて育成を行っていくことが基本となるが、OJTの補完的役割を担う集合研修についても充実させているところである。その他、社内通信研修や自己啓発支援制度により、自己啓発による業務能力向上も促進していく考えである。
15. 60歳以降の乗務員に対しては、高齢者向けの行路で交番作成、休日の完全な付与、乗組の希望を尊重する、希望のある場合は他職への異動など選択肢を広げ、専任社員を全うできる環境を整えること。  
【回答】 そのような考えはない。
16. 専任V制度を撤廃すること。  
【回答】 権限外事項である。
17. 集中した指導添乗によって些細な指摘事項を引き出し、恣意的に非違行為とする勤務査定は行わないこと。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。
18. のべつ幕無い課員の私服添乗、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。

19. 添乗時の指摘事項は必ずその時に本人に指摘すること。  
【回答】 必要な指導は実施している。
15. ICカード(運転情報記録装置)を悪用した社員管理をやめること。  
【回答】 そのような事実はない。
16. ATS-PTによる停止パターンの保持及び更新の分かる装置を整備すること。  
【回答】 そのような考えはない。
17. 車掌携帯の新型車携機は発券が遅い。無人駅が多い線区では発券しきれないことが見込まれ列車遅延に繋がる。改善すること。  
【回答】 現行の通りとする。
18. 新幹線のぞみ号で殺傷事件が発生した。在来線で同種事件が発生した場合、特にワンマン列車線区の乗務員、旅客の安全確保は十分とは言えない。対策・防止策を明らかにすること。  
【回答】 適宜、適切に対応している。
19. 在来線のホーム稼働柵を含めたホーム上の安全設備について組合との議論を行い早急に整備すること。  
【回答】 当社在来線は、車種、編成両数が多様で、ドア位置が異なることから、ホームの実情に適合した可動柵の開発を進めており、平成30年初より金山駅東海道線上りホームにおいて実証試験を実施している。今後、金山駅、刈谷駅の東海道線ホームに可動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。
20. 駅無人化の拡大は止めること。  
【回答】 在来線においては、路線を維持して列車の運行をできるだけ守るためにさまざま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. 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、各人の適正、能力及び希望などを勘案しながら行う。
22. 通勤手当について、通勤経路を運転時分だけの比較や運転本数も考慮しない現行の方式は組合員の通勤事情を全く考慮しない、制度を悪用したパワハラである。乗り換えを含めた現実的な所要時間によって支給すること。  
【回答】 権限外事項である。
23. 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。
24. ワンマン列車における営業扱いを簡素化すること。ドア扱いは全て「全車」とすること。  
【回答】 そのような考えはない。
25. この間、労災防止、安全・安定輸送完遂のため鹿等の動物対策が講じられてきたと

ころではあるが、一向に成果が実感できない。過去の業務委員会で自治体との協議を行っていると言論されたが、その進捗状況と今後の方策について明らかにすること。

【回答】 鹿との衝突実績等を情報共有し、自治体に鹿の生息地域の分析や、個体数の管理に活かしてもらおうなど、自治体との協力体制構築に向けて取り組んでいるところである。鉄道会社のみで解決できることではないので、国や自治体にも個体数管理など全体数が殖えすぎないように働きかけを行っていく。

26. 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、各検診会場は対象箇所ごとの社員数を基に検診体制を取っているため指定された会場で受検されたい。

27. 健康診断を泊まり勤務者は年2回実施している。全て超勤とすること。

【回答】 権限外事項である。

28. 睡眠時間の確保が社会的にも問題視されている中、睡眠時無呼吸症候群と診断されC P A P治療中の運転士が増加している。そのC P A P治療に於いては、継続的な使用は勿論であるが、4時間以上使用が求められている。しかしながら、現在の運転士行路に於ける泊まり勤務の睡眠時間で4時間を確保できない行路が多くある。絶対的な睡眠不足は健常者であっても眠気を否定できない。よって、十分な睡眠時間を確保できる乗務行路に改めること。

【回答】 必要な時間は確保している。

29. 乗泊では、サイドテーブルが足下側に設置されているので、C P A Pをサイドテーブルに設置することができず床に設置せざるを得ない。衛生上問題であるので、サイドテーブルは枕元に設置すること。

【回答】 そのような考えはない。

## 【主なやりとり】

### 1. 団交について

組合：あまりにも冷たい回答が多く残念である。権限外とは言いつつも、鉄事でできることがあるのではないか。団交は地方でも課題がある。議論する場は必要ではないか。

会社：議論は業務委員会でしている。団交は協約に則りやっていく。

### 2. 出向について

組合：松阪駅汽笛亭が廃止され組合員4名が出向となったが、劣悪な労働条件により勤務させられている。休憩時間がとれない、制服を自費で購入しなければならない等の問題が発生している。どのような場で議論できるのか。

会社：人事課に対応する場はある。個人とは話をしている。

組合：個人対応ではなく、組合員の要求を組合として対応したい。

会社：そのような場がないと認識しているのか。出向先での労働条件は、様々な形はあるが指揮命令系統は出向先で従ってもらう。仕組みがないことに対して問題とい

うならば本部・本社間の問題である。

組合：JR東海社員が出向するにふさわしくない出向先へ出向させるのは問題であり、恣意的である。

会社：劣悪は主観の問題である。

### 3. 年休について

組合：年休は、申し込んだら休めることが基本である。保存休暇は避難的な制度であり、そもそも休めないことが問題である。駅環流でも要員を圧迫している。

会社：ライセンスなどを見ながらやっていかななくてはと思っている。

### 4. 高齢者対策、専任社員について

組合：マスタース研修では、高齢者は違うと教えている。よりその年齢に合った労働条件もあるのではないか。

会社：高齢者交番については不公平も発生する。特別扱いはしない。そもそも、能力を持った人をやらせている。

組合：しかし、運転士で専任社員を全うした人が何人居るのか。運転士以外なら全うできるかもしれない。検討されたい。

組合：専任Vは差別の温床である。撤廃すること。

会社：そのようなことはない。権限外事項である。

### 5. ICカードについて

組合：ICカードは乗務員を守るためと言いながら、あらゆる場面でデータを見られる監視されいじめられている。

会社：データの活用も目的であった。技術向上のためである。イジメの言葉は行き過ぎである。

組合：受け手側からすると、いじめである。

### 6. ATS-PTについて

組合：なぜ停止パターンを分かるようにしないのか。

会社：今まで指導してきたことをやってもらえばよい。

組合：現示アップ運転で遅れが発生する。心理的にもプレッシャーを感じている。

会社：費用対効果もある。

組合：他会社では整備されている定時運転確保のためにも設備投資は必要である。

### 7. 泊行路の睡眠時間について

組合：バス・トラック業界では睡眠時間を5時間取らせるように言っている。JRの着発5時間では5時間寝られないがどうか。

会社：5時間眠れるとは思っていない。

組合：着発5時間で十分であると思っているのか。

会社：明け、休日の過ごし方を含めて管理してほしい。

組合：医学的にも、CPAP治療は4時間未満の使用では効果がないと言われている。

今、睡眠時間5時間という数字が出てきていることを重要視すべきだ。以上