

平成31年度事業運営方針経営協議会を開催

4月8日、名古屋地本は「平成31年度事業運営の基本方針」に基づく経営協議会を開催しました。会社側より基本方針に対する説明がされ、それに対し、荻野委員長から組合側の主張を述べ協議を行いました。

平成31年度事業運営方針

「すべては安全のもとに」～安全を最優先に、信頼されるサービスの実践～

1. 安全・安定輸送の確保のための着実な取り組み
2. 親和感のある質の高いサービスの提供
3. 鉄道のプロとしての意識の醸成と一体感のある職場づくりの推進
4. 将来を見据えた業務遂行体制の構築に向けた取り組み

- * 具体的な項目については資料を参考にしてください。
- * 内容は昨年 of 事業方針とほぼ変更されていません。ただし、2の(6)訪日外国人を含めたお客様への案内・情報等の充実。4(1)工務系統組織再編の着実な実施の2項目が新たに加えられました。

組合の主張

1. 去年は災害の多い年であった。全国では多くの人命が失われる被害も出た。当地区においても高山線が土砂崩れで長期にわたり不通となった。私たちはその都度、申し入れを行い協議を重ねてきた。特にある程度被害が予測できる台風においては、計画的に運休を行うなど協議の成果が出ていると思う。しかし、始まったばかりの施策で、お客様にも浸透していきなく帰宅難民を生み出してしまうことも発生している。これは組合員にも同様にギリギリまで職場に待機させることで帰宅できなくなる社員も発生している。社員も人間で家庭もある。次の仕事に影響を与えないような社員運用のあり方、出勤時に無理をさせない方法を追求して行かなければならないと考える。会社の考えを明らかにすること。

2. 運転情報装置、車載カメラなどのデータの扱い方や運転士タブレット、車掌用携帯端末、スマートフォンなど環境が目まぐるしく変化している。一つ一つの扱い方も覚える必要があるし、滅多に当たらない重要な扱い方もある。扱う側の意見を尊重し機能の効率化を行うことを要求する。

3. 社員の中途退職が頻発している。確かに他の企業と比較すれば少ないと言うかもしれないが、職場にいる私たちからすれば増加傾向にあると感じられる。原因は様々あると思うが、会社の決めた方針、ルールが一方向的に押しつけられ、事故を起こせば基本動作ができていないと職場で宣伝され追い詰められ退職する社員が見受けられる。この間、組合が主張しているよ

うに決められたことができなかつた原因を追及することを重要視し個人を犯人扱いするようなことをやめるように要求する。

4. また、最近、事故の対策を区全体や鉄事全体でルールを変更するケースが多くある。人にはそれぞれ特性があり、長年培ってきた経験もある。これを単に机上の理論で対策と称してルールを押しつけても、やり方が変わることによって気を遣い違ふところでミスが発生させている現実もある。大きなルールは必要と認識するが、事細かな取り決めは社員の向上心を萎えさせると考える。社員の個性を認める施策をとることを求める。

5. 少子高齢化で労働力不足であることがマスコミ等で報道されている。高齢者が60歳を迎える前や専任社員になり希望する時期より前に、ミス等でモチベーションが下がり退職する方がいる。高齢になれば体力も落ちるし、物忘れなども頻りに起きる。一番分かっているのは本人である。今までとは違ふ状態で安全・安定輸送を守ることは若い時代の何倍も苦勞を強いられる。会社が提案した「人事・賃金制度の見直し」では定年は65歳まで延長されているが、労働条件は何ら改善されていない。私たちはこの間、高齢者の労働条件に対し、職場の本人希望の尊重、ワークシェアリング、勤務形態、高齢者交番など何度も申し入れを行ってきた。しかし、今回の提案には問題の解決は現れていない。職場では50歳で全てが見渡せてしまう制度にやる気がなくなったとの声が渦巻いている。本部・本社間の団体交渉で「従来以上に労働力を確保することが必要」「世間的に定年延長が議論されていて、社員が退職まで一層意欲を持って働けるよう定年延長の必要性について検討をしていく」と議論されているが、一向に問題点は改善されていない。先日行われた本部・本社間の経協においても「社員は会社の財産」「今回の提案に対しては地方においてもあらゆる社員の意見をあげてほしい」と会社は回答している。このことに対する東海鉄事としての見解を明らかにすること。

【主な議論】

組合主張に対する会社回答

【1について】昨年の災害については皆様におかれまして、しっかりと対処していただきありがとうございました。当社の災害対応については世間から非難されていないと思っている。台風等は計画をして対応している。タイムラインは行っている。計画運休に対しては48時間までに会社としてお客様にも情報を提供している。12時間前に運行計画情報を出している。今後も勉強してやっていく。3月16日のダイヤ改正で今まで以上の情報をホームページで提供する案内を始めた。お客様にリアルタイムの運行状況、情報を提供し選択できるようにしている。

社員の異常事態での運用については、異常時だから何でも使えるとは思っていないが、乱れている時はより多くの要員がいる。翌朝の勤務については睡眠時間等が少なくなる場合もあるが、心身状態をしっかりとお互いに確認していく。疲労の中頑張ってもらっていると思っている。

【2について】様々なデータの収集をしていきたい。手段・整備費用・技術・投資効率を考えてやっていくのは企業として当然である。必要性・効率性を考えトレースしてしっかりと検討していく。

【3について】ルールというものは、そもそも押し付けである。理解してもらえないものもあるが、ルールを守ることが安全安定輸送の原点である。ルールを理解してもらいたい。訓練等で意見の交換もしている。ルールは変更していくものと考えている。ミス等に対しては理由は何であったのか、理

由を追い求めていくもの。改善できれば事故はなくなっていくと考える。原因を追求していくものである。

【4について】手取り足取りは作業によりけりである。失念防止のためには指差喚呼は重要である。過去の経験によって作られたものがルールである。

【5について】従前の通り働いてもらう。高齢者交番など議論はするが変更するものではない。

会社の回答に対する議論

【組合】異常時などで列車状況のホームページの情報提供の充実を進めていくものだと組合も考えている。異常時の社員運用では帰宅できない社員が発生している。会社も全てを把握することは難しいかもしれないが、運休が決まっている中で勤務終了間際の社員を使うのはどうかと考えている。

【会社】事故を起こすかもしれない人を乗務させる事はない。無理だと申告してもらえばいい。

【組合】職場ではみんなが異常時で大変苦勞している中で、自分だけ乗れないという気持ち、申告することはできない。

【会社】お客様の為に安全を第一に考えて無理だと申告してもらいたい。

【組合】申告したことに対して人事評価ないだろうな。

【会社】もちろん申告に虚偽があればあり得る。本当のことが言える職場を作っていくことが重要である。

【組合】すぐの手配ができないが、その後交代できると分かればがんばるのではないかな。

【会社】乗務に影響するかで判断したい。

【組合】タブレットとスマートフォン、停車駅「接近装置とタブレットなど同じ機能がついている。スマートフォンを持てばタブレットはいらないと考える。有効利用できないのか。

【会社】習熟期間を設けてやっている。ユーザーの方に使えるものを提供している。

【組合】ミスを起こした時に、ルールをなぜ守らなかったのか。会社の言っていること、やらしていることが全て正しいというところから進展しない。だから、新たな発想にならないためいつまでも繰り返されるのではないかな。何年か前にローカルルール(現場での対策)を鉄事が中心になりルールをまとめた事実がある。しかし、最近各現場で細かな対策のローカルルールを作っている。事業本部としての方向性を出すべきだ。

【会社】以前に標準化した。その後ローカルルールを作った現場もある。その対策が支障を来すというならば個別に現場で聞いてもらいたい。

【組合】経験によるスキルがあるが、身体の衰えは仕方がない。身体に衰えが出ている中で同じ労働条件では無理がある。これからも議論を求める。

【会社】本社本部間で議論してほしい。

【組合】在来線の労働実態を本社で議論しようとするとうちの問題という、地方で議論しようとするとうちを決めるのは本社だと言う。たらい回しである。いつまでたっても改善できないのではないかな。

【会社】新幹線運転士と在来線運転士は当然違う。議論を突っぱねるつもりはない。

職場での課題、基本方針に対する議論

【組合】社員運用で駅への戻るならば、駅希望の方を中心に駅のプロを作った方が良いと考える。

駅社員、車掌、運転士などその職種に対するプロを作るべきではないのか。また、車掌・運転士兼務の社員が運転をしたことがない。それでも訓練を両方とも出るなど無駄が多い。

【会社】平成17年度からやってる制度である。一通りの習熟をしてもらおうという考え方に変更はない。兼務の方はその職名に付いているのだから両方の訓練には出してもらう。

【組合】職種に合う適性は会社が判断するだけでなく、本人の思う適性も希望ある。適正があわない職種に異動させるから見習いでのリタイヤが後を絶たない。

【会社】希望のみを持って職種を決めるのは企業としては考えられない。

【組合】基本方針の2(5)で快適・安心な利用状況の整備とあるが、利用客の少ない駅では決して快適・安心であるとは言えない。

【会社】バリアフリーについて利用客3000人以上の駅については国や地方の協力を持って進めている。それ以下の駅でも自治体からから話があれば検討している。

【組合】事故を起こした社員の出向先が、通常とは違う異例な出向先への異動となる場合が発生している。

【会社】適宜適切にやっている。希望が叶うかも個別の課題である。相手会社の状況もある。総論的に言うことは難しい。

【組合】(5)で車両不具合の未然防止とあるが、車両の空調が悪い。苦情も多く発生している。特にキハ形が問題がある。

【会社】状態を見て未然に防止対応していく。

【組合】旧型の車両の新車への移行はないか。

【会社】ハイブリットのみである。これもまだ試運転の状態である。

【組合】ホーム柵の利用開始は決まっていないのか。

【会社】東海道線金山駅では上りホームが2021年3月、下りホームは2021年に12月に使用開始になる予定である。刈谷駅は改良工事を進めているがまだしっかりと計画はされていない。

【組合】人身事故で復旧までにJRは2時間ほどかかっている。私鉄と比べると長い。お客様からの苦情も多い。この時間の短縮はできないのか。

【会社】短縮することは大事と考えている。その勉強もしている。しかし、必要な確認はあるので簡単にはいかない。

【組合】時間の制限があり議論できなかった部分があった。今後業務委員会等で議論を進めていく。

以 上