

山積された職場の問題点について議論

申第1号「第29回地本定期大会の発言に基づく改善要求について」
業務委員会を開催

要員・駅勉強会等、会社は努力すると回答！ 努力の真偽をしっかりと見定めさせてもらおう！

名古屋地本は、10月9日、申第1号「第29回地本定期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. 労使関係について

(1) 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。

【主な議論】

組合：議論の場と議論を残していく必要がある。

会社：幹事間での回答もありうる。

組合：協議の形態として幹事間折衝を否定するものではないが、双方委員による審議が基本である。認識が違う。組合としては協議の場を求める。

(2) 出向先について、パワハラや労働条件等について意見相談を多く受けている。出向先の事案について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。

【主な議論】

組合: 会社が出向させている責任があるのではないのか。

会社: 出向先会社で対応できると認識する。経営への介入もある。

組合: 人事課に出向担当窓口がいる。窓口に組合から話ができないのか。

会社: 本人から直接窓口に直接伝えて貰いたい。面談をしている。

組合: 面談に組合を交えて議論する場を設けたい。全ての組合員のみで解決できない場合もある。対応を考えること。

(3) 組合員が一人でもいる職場には組合掲示板を設置すること。

【回答】そのような考えはない。

【主な議論】

組合: 組合掲示板は連絡のためだけでなく、組合活動の広報の意義もある。組合員数に縛られるものではない。これからも求めていく。

2. 運輸系統社員の異動について

(1) 運輸系統社員の駅異動に際しては、運転士、車掌の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。

【主な議論】

組合: 例えば、車掌の要員が逼迫している区所がある。認識しているのか。

会社: 区所によりばらつきはあるが必要な要員は確保している。

組合: 名古屋、神領は非常事態である。交番数の要員を満たしているのか。

会社: 年度初の要員計画で波動により休日出勤も1～2泊と説明している。

組合: 波動とは繁忙期など臨時列車が多い時期であり交番数を満たさないのは波動ではない。

会社: 努力はしている。

組合: このままでは大変なことになる。原因を取り除き早急に要員を確保すること。

(2) 駅異動者から運輸区への復帰は、本人希望を叶えるべく十分配慮して行うこと。

【回答】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っている。

【主な議論】

組合: 本人希望を尊重し運輸区へ戻すこと。

会社: 人事異動は会社が適切に行っている。

組合: 頑なな姿勢を改めること。

3. 教育・研修について

(1) 新型ハイブリット車両の導入に伴い、9月以降、3日程度の社員研修センターへの入所とされている。関係運輸区では、その期間中の要員不足が危惧される。休日出勤強要、年休抑制等を行わないこと。

【回答】必要な要員は配置しており必要な教育は実施する。

【主な議論】

組合: 前段でも要員について議論したが、休日出勤、年休抑制はないのだな。

会社: 必要な対処はしている。

組合: ないことを確認する。

(2) 駅職場での訓練会は期間が短く、休日出勤を強要させられている。勤務明けや日勤手配により訓練時間を確保し休日出勤を解消すること。

【回答】勉強会・訓練会は業務上必要なものであり必要な日数を確保しているところであるが、特に出面性のある職場においては、一部社員についてそれが休日勤務となることが今後もあり得る。尚、すでに必要な時間は労働時間としている。

【主な議論】

組合: 休日に訓練指定しているのは駅以外にあるのか。

会社: 手持ちの資料では判らない。

組合: 私たちの知る範囲では駅以外は無。訓練期間の設定に不備がある。アケで訓練を行う場合と休日出勤で訓練を行う場合では超勤単価が異なるのではないか。

会社: 異なる。

組合: ほかの職場では、休日出勤までさせなくとも訓練は実施できている。駅管理者は、単価の高い休日出勤で安直に訓練設定し甘えているのでないのか。このような無駄な経費は削減すべきだ。

会社: 努力していく。やむを得ない場合もあるが。

(3) 職場において、経験の少ない社員が新人養成業務を担っていることが見受けられる。職場に経験豊富な教育担当の人材を確保すること。。

【回答】技術継承においては、OJTと集合研修を軸に確りと行っている。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。会社として、人材の確保を含め適宜適切に対応している。

【主な議論】

組合:経験浅い社員が新人教育をしている実態である。経験豊富な社員を担当させていない。

会社:マニュアル等定めて教育している。

組合:社員運用の制度の問題でもあるが、現場では、その道のプロが居なくなっている。養成体系を検討すべきである。

(4)列車遅延時の対応について、指令担当者に熟練度の差を感じさせる取り扱いがまま認められる。指令については異常時等に手腕が問われる業務と認識するので、技術継承をしっかりと行い熟練度の向上に努めること。

【回答】異常時発生後、運転整理の振り返りを行う等、列車遅延の縮小に向け検討している。また、教訓となる事象を全体に周知し技術継承及び知識の補完に努めている。

【主な議論】

組合:回答で異常時発生後に振り返りをしているとされたが、当日に苦勞しているのはお客様と乗務員である。

会社:遅延縮小に向けて努力はしている。

組合:特に異動時期の6～7月は酷い。熟練された指令員の確保に努めること。

4. 高齢者の労働条件等について

(1)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。

【主な議論】

組合:一つの職場で専任社員が何人いるのか。ほんの数人ではないか。現場で出来ることはある。配慮するよう指導すること。

(2)専任社員の体調を鑑み年間休日を140日とすること。

【回答】権限外事項である。

(3)専任V制度を撤廃すること。

【回答】権限外事項である。

5. 健康管理について

(1) 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により体制をとっているため指定された会場で受験されたい。

(2) 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。

(3) 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CPAP治療中の運転士が増加している。そのCPAP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。

【主な議論】

組合：会社は睡眠管理等、睡眠に気を遣っているが、何故、仮眠時間は短いのか。

会社：列車体系等があり全ての行路を多く取ることは困難である。

組合：乗務中の居眠りが投稿されて問題にされている。意識低下による事故が多発している。睡眠時間が短い行路は明け行路を短くすること。

(4) 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、エアホースの長さには限りがある事からCPAP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。衛生上問題があるので、サイドテーブルを枕元に設置すること。

【回答】そのような考えはない。

【主な議論】

組合：CPAPを床に置いても問題ないとの考えからか。以前から問題にしているが改善されない。床に機械を置いて使用するのは衛生上良くない。

会社：電源確保、起床装置との位置関係もある。

組合：工夫すれば解決できる。改善を求める。

6. 労務管理について

(1) 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】そのような事実はない。

【主な議論】

組合:最近、組合員のボーナスカットは無くなっているので、その意味では「そのような事実はない。」のかもしれない。今後とも無くしていくこと。

(2)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。

【主な議論】

組合:後ろから見て何を指導できるのか。後ろから見られることは気分が悪い。業務に集中出来ない。このような状況ではRVSの笑顔も出来ない。

会社:必要と認識する。

組合:社員を信用できないのか。裏面添乗をやめること。

(3)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。

【主な議論】

組合:運情導入の経緯から逸脱している。細部に亙りデータを見られ指導されている。本来、運情は乗務員を守るためのものである。

会社:教育にも使用する。

組合:データを本人が活用するには異論は無い。しかし、会社が利用することは反対である。

(4)ワンステップ活動について、年休抑制等、要員に支障が発生する事がないように運用すること。

【回答】適宜適切に対応している。

【主な議論】

組合:ワンステップは小人数の選ばれた社員がするとなっていたのではないのか。実際は殆どの社員がしている。見直すべきだ。

7. 駅、車両設備、沿線環境の整備について

(1)ホーム上の安全設備(稼働柵・屋根・照明)について、組合との議論を行い、早急に整備をすること。

【回答】適宜適切に対応している。

【主な議論】

組合:閑散線区では殆どの駅が屋根がない。天候不良時には雨に濡れて業務を行っている。

基本動作、集札等の労働を強いているのであれば、設備も見合った物にすべきである。
又、ホーム上の待合室が老朽化・損壊があると修繕せずに撤去されている。サービス低下
であり列車遅延にも繋がっている。

会社:適切と認識している。

組合:現場のことは組合員が一番知っている。現場の声を聞くように。

(2)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。他会社の取り組みも参考にしてもんだい解決に努めるこ
と。

【回答】鹿との衝撃実績等情報共有し、自治体に鹿生息地域の分析や個体数管理に生かして
貰う等、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
できることでないため今後も引き続き国や自治体にも個体数管理等、全体数が増えすぎないよ
う働きかけを行っていく。

【主な議論】

組合:感覚としては個体数は増える一方である。衝撃件数は減っていない。

会社:繁殖力がすごいと聞いている。

組合:豚コレラは本当に感染しないのか。死体を手袋だけで触っている。現場で対処しているの
は私たちである。

会社:・・・

組合:他会社で行われている対策(鹿踏切)等も勉強して対策をしていくべきだ。

(3)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。

【主な議論】

組合:新型車両ハイブリッド特急には付加されると噂されているが事実か。

会社:そのような話は聞いていない。

組合:ATS-PTによる停止パターンについては運転士の大きな負担になっている。会社は、C
ASTをはじめ色々な装置・施策を導入しているが、運転士にお知らせをくれるだけで何も
助けてくれない。運転士の助けになる施策を実施すること。

8. 営業取り扱いについて

(1)IC乗車券利用可能エリアは、若干の拡大はあるものの、エリア外ではIC乗車券取り扱いにより
列車遅延が頻繁に発生している。観光客や行事に利用する学生等は繰り返し利用しないの

で、遅延する実態が改善されない。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。

【主な議論】

組合: そのような考えはないとしているが徐々にエリアは拡大している。他会社では車両に設備が搭載されている。会社として導入する考えはないのか。

会社: エリアは拡大している。全線区・全駅との要求でそのように回答した。

組合: 現場が一番困っている。エリア拡大を求める。

(2) 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。

【主な議論】

組合: なぜ自車扱いに拘るのか。他会社では無人駅でも全車扱いしている。無賃乗車するつもりなら自車でも後ろから降車する。運転士の負担軽減に向け検討すること。

(3) 車掌に英語放送実施が進められているが、英語力が伴っていないため聞くに堪えない状況である。自動放送を導入して肉声はやめること。

【回答】そのような考えはない。

【主な議論】

組合: 英語放送をする目的、意味はあるのか。自動放送にすべきだ。

会社: インバウンド対応であり、暖かみがある。

組合: 外国人に伝わっていない。不評との意見も聞くがどうなのか。

会社: 悪い意見もあるが、よい意見もある。

組合: 管理者が実施状況をチェックし、英語放送が労務管理に使われている。中身では無く、させることが目的となっている。

会社: そのようなことはない。

組合: ワンマン運転士にも拡大するのか。

会社: 運転士は考えていない。

9. 運転士タブレットとスマートフォンの共用は必要ないと考える。スマートフォンのみの携帯とすること。

【回答】現行のとおりとする。

【主な議論】

組合: 導入時期が重なったことによるものと理解しているが、現行タブレットの交換時期も遠くな

い。時期がきたらスマートフォンのみとすること。

10. 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。

【主な議論】

組合：本部・本社で議論されていると認識するが、名古屋地区は近鉄・名鉄・地下鉄等の通勤で多くが自己負担を強いられている。権限外事項であると逃げず、各地区特有の事情を本社に伝えることをすること。

以 上