

## 第30回定期地本委員会発言に基づく 改善要求について議論！

JR東海労名古屋地方本部は、2月26日、第30回定期地本委員会を開催しました。委員会では、組合員から職場における諸問題の改善を求める切実な要求が数多く出されています。

地本は、3月13日、「申14号 第30回定期地本委員会発言に基づく改善要求について」を行い、5月13日業務委員会を開催。会社と議論してきました。回答と主な議論については以下の通りです。

### 【申し入れと回答】

#### 1. 労使関係について

(1) 会社は、施策の新たな実施や変更にあたっては労働組合に対しその内容を通知すること。また、労働組合からの申し入れには、誠意を持って団体交渉または業務委員会を開催すること。

『回答』協約に則り適切に対応している。

(2) 出向先の問題について、多くの意見や相談を受けている。会社も社員を出向させた立場として、責任を持って改善に向け取り組むべきと考える。出向先の事案について速やかな解決に向け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。なお、出向先について組合差別をしているという事実は無い。

(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』そのような考えは無い。

## 2. 感染症対策について

(1) コロナウイルスによる感染症について、JR東海社員、及び、関連企業に従事する者は、不特定多数と接する、感染しやすい立場であるとともに、感染を広める立場になり得ると認識する。最新の情報収集に努め、最善の対策を実施すること。

『回答』国内における感染状況や国からの情報等、日々、状況が変化しているため、引き続き情報収集に努めるとともに、今後、日々刻々と変化する状況に対応する形で必要な対応を行っていく。

(2) ワンステップ活動等を取りやめ、勤務終了後は速やかに退社させること

『回答』適宜適切に対応している。

## 3. 教育・研修について

(1) 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、特に出勤制の職場においては一部社員についてそれが休日勤務になることは今後もあり得る。

(2) 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など、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。

(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お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。

(4) 規定類の変更が頻繁に行われている。より良いもの、あるいは、設備に合致させるという理由はあるかもしれないが、それを取り扱うのは現場であり、とりわけ、運転士は瞬時の判断が求められる職である。規定類の変更については、慎重且つ丁寧な取り扱いすること。

『回答』 規定類の変更については、実施前に訓練において周知するなど、その変更内容を踏まえて必要な対応を行っている。

#### 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65才まで全うでき、65才定年を見据えた環境を整えること。

『回答』 そのような考えは無い。

(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、検診会場は、対象箇所ごとの社員数を基に体制をとっているため、指定された会場で受診されたい。

(2) 健康診断を泊まり勤務者は年2回実施している。視力検査や聴力検査等運転適性に関わる検査を実施しているのだから全て超勤として取り扱うこと。

『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。

(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、CPAPを設置するサイドテーブルを枕元に増設置すること。

『回答』 そのような考えは無い。

## 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』 そのような事実は無い。

(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。

(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』 そのような事実は無い。

(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。

## 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。

(2) 鹿等の動物対策について解決に努めること。

『回答』 鹿との衝撃実績等の情報共有し、自治体に鹿生息地域の痕跡や個体数の管理に活かしてもらうなど、自治体との協力体制構築に向け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無いため、今後も引き続き国や自治体とも個体数管理等、全体が増えすぎないよう働きかけを行っていく。

(3) HC85系のように、全ての車両に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』そのような考えは無い。

(4) 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。運賃箱は運転席外側に設置し、運転席背面の窓を開けなくてもお客様が運賃箱への投入を可能とすること。

『回答』そのような考えは無い。

(5) 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』現行の通りとする。

(6) 名古屋駅や大府駅では、運転士が東海道本線など本線の真横を歩行し留置線に向かう作業が多くある。然るに、運転士にはヘルメット、安全靴、安全チョッキ等の地上作業員のような装備もなく、危険この上ない。今3月ダイヤ改正においては、大府駅電留線から車掌は歩かせないため臨時の入換を行うというが、運転士が歩行していることとの違いはどこにあるのか明らかにすること。運転士の安全確保のため、名古屋駅、及び、大府駅での電留線から歩行する作業を無くすこと。

『回答』必要な教育は実施している。改正後の取り扱いについては、車掌業務の性質に鑑みた対応を準備したものである。なお、現行の名古屋駅・大府駅の作業について変更する考えは無い。

(7) 風規制により大幅な列車遅延が発生している。頻繁に発生している区間については、防風のための設備を設けること。

『回答』そのような考えは無い。

## 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』そのような考えは無い。

## 9. 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。

(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っている。

### 【主な議論】

#### 1. 労使関係について

組合：協約に則り適切に対応と回答されたが、「鳥羽駅における駅員無配置化」や「CMC伊勢事業所の監視カメラ設置」などが発生している。業務委託とはいえ、業務に直結する場面については組合に知らせるべきであるし、組合と議論すべきである。

会社：議論することは否定しないが、何でもとはならない。

組合：組合掲示板については、過去に第三者機関で争った経緯もあるが、組合活動にとって重要なものである。スペースもとらないので設置されたい。

会社：これまでの経緯もあり、簡単にはいかない。

#### 2. 感染症対策について

組合：国や県から要請が無いと列車ダイヤは減らせないのか。

会社：指定公共機関としての使命がある。どこまで縮小が適切か、密にならない、密をつくらぬバランスが大事である。

組合：特急列車など数人しか乗っていない。分散しても密にならない。逆に社員が密になっている。

会社：必要性の判断は会社が行う。

組合：社員の健康管理はどう見ていくのか。

会社：PCR検査など我々では判断できないが、体調管理について、無理をしないのが基本で、体調不良の方は休んで頂く。

組合：健康診断の再開はどうか。

会社：現時点では決まっていない。

#### 3. 教育・研修について

組合：駅以外で勉強会や訓練を休日に行っているところはあるのか。

会社：ここでは分からない。

組合：この問題は何度も議論してきた。前回は分からなかった。資料を準備されたい。

会社：ギリギリの業務送配で、なるべく休日勤務出ない送配をしている。

組合：経験豊富な教育担当の人材を確保することについてだが、労災でも議論になったが、頭  
理解と行動が一致しない事がある。経験や知恵を活用すべきである。

規定類の変更については、例えばCASTの取り扱いは何回も変更されている。何のため  
の変更か分からない変更もある。頻繁に変更があるため知らないまま済んでいく  
場合もある。現場では「やらされ感」が蔓延している。

会社：必要な周知は行っていく。内容について不安があれば現場管理者に尋ねて欲しい。

#### 4. 高齢者の労働条件等について

組合：権限外事項ではあっても、職場の切なる要求である事は理解されたい。本社にも鉄  
事社員の思いとして伝えて欲しい。

会社：意見は何っておく。

#### 5. 健康管理について

組合：健康診断について、県外から通勤など、受診会場が固定されると遠く不便な場合がある。  
受診会場を選ぶ自由を配慮されたい。

会社：検診会場の都合もあり自由にとはならない。

組合：睡眠時間の確保について、必要な時間は確保していると言うが、CPAPに必要な時間は睡  
眠時間4時間以上である。現行では確保できない行路があるが、必要な時間とは何を指し  
ているのか。

会社：必要な時間は確保している。

組合：サイドテーブルを設置できないのはなぜか。

会社：必要性が無い。

組合：床にCPAPを設置するのは不衛生と感じる。出来ない理由はお金か、やる気が無いのか。

会社：清掃しているのできれいで不衛生では無い。

組合：CPAPの使用者は乗務員の何%か。

会社：分からない。

組合：ブランドのサイドテーブルを要求しているのではない。簡易な台が良い。共用でも良いから  
検討されたい。

会社：意見は何っておく。

#### 6. 労務管理について

組合：恣意的な労務管理が無いとのことは結構だ。今後も継続されたい。

会社：恣意的な労務管理はない。

#### 7. 駅、車両設備、沿線環境の整備について

組合：安全設備について、組合との議論は適宜適切とのことであるが、我々が申し入れを行った

とき議論をする、と言う程度であると理解する。我々が求めているのは、本部・本社で行われている安全経協のようなイメージであるがどうか。

会社:安全経協は考えていない。

組合:名称はどうしても良いが、広く議論の場を要請する。

#### **8. 営業取り扱いについて**

組合:IC乗車券利用可能エリアの拡大について、全く考えていないのか。

会社:全線区への拡大、との申し入れに対し答えたものであり、全くないわけでは無いが今のところ予定は無い。

#### **9. 運輸系統社員の異動について**

組合:運輸系統社員の駅異動については、毎年、同じように休みが出にくいなどの状況となる。何回も申し入れているということは、それだけ改善されていないという事である。

会社:それだけ重要な問題とされていることは理解しています。

以 上