

申12号「地本委員会発言に基づく改善要求について」協議を行う

地本は、5月30日、申12号「第32回定期地本委員会の発言に基づく改善要求について」の業務委員会を行い、会社回答に対する議論を行ってきました。

尚、1項目の要求である「新型コロナウイルス感染症に関して」については4月27日に行われた幹事間での議論にふまえた内容であるとして、詳細については業務ニュースNo.397を参照してください。

《申し入れと会社回答》

2. 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。

(2) 出向先の事案について組合と議論する場を設けること。

回答：協約に則り適切に対応している。

(3) 出向先で問題が発生しすると、問い合わせや確認に非常に時間がかかっている。迅速な対応をすること。

回答：出向社員からの問い合わせについては、必要に応じて出向先会社に確認するなど適宜適切に対応している。

(4) 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。

3. 教育・訓練について

(1) 休日出勤での訓練は行わないこと。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。勤務指定など最大限の努力をしていくが、特に出面（でづら）制の職場においては一部社員についてこれが休日勤務となることが今後もあり得る。引き続き協力をお願いしたい。

(2) 規定類の訂正に関わる時間は勤務時間とすること。

回答：乗務員勤務においては、決められた作業が終わると、所定労働時間における「あまり時間」が発生するが、規定類の訂正作業は勤務毎のそれらの時間の積み重ねの中で十分に実施することが可能である。また、訂正規模に応じてページ差し替えするなど乗務員の負担軽減となるように対応を行っている。

(3) 規定類の訂正について、訂正してあるか否かは点検されるが、訂正の意味や趣旨、目的等が説明されないので訂正点が関係者に浸透しない。それぞれの説明を十分に行うこと。

回答：規定訂正のうち、乗務員の取り扱いに変更が発生するものについては丁寧に説明を行っている。

(4) 基本動作の変更や取り扱いの変更について、現場と十分打ち合わせを行い実態に合致したものとする。

回答：基本動作の変更などについては、事前に現場と打ち合わせを行い必要により検討などを行ってから実施している。

(5) 新たな機器、アプリケーションの活用について、現物を使用した訓練機会を増やすこと。

回答：新しい機能が追加される際には、定期訓練など必要な教育は実施している。

4. 60歳以上の労働条件等について

(1) 高齢者向けの行路、勤務を作成し、65歳定年に向けて取り組むこと。

回答：高齢者向けの行路等を作成する考えはない。

(2) 休日の完全な付与に加え、年間休日を140日とすること。

回答：権限外事項である。

(3) 乗務員の乗組の希望を尊重すること。

回答：そのような考えはない。

(4)「泊～日泊～」の所謂「5勤」は負担が大きいので勤務の充実に配慮すること。

回答：専任社員は原則として、定年退職時に従事していた労働条件で勤務する事としており、そのような考えはない。

(5)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：専任社員は原則として、定年退職時に従事していた業務で運用しており、そのような考えはない。

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)健康診断については全て超勤とすること。

回答：権限外事項である。

(3)泊まり勤務の睡眠時間については5時間以上を確保すること。

回答：行き先地の時間として、概ね5時間以上を確保している。

6. 労務管理について

(1) 指摘事項を引き出すための隠れ添乗や恣意的な勤務査定は行わないこと。

回答：そのような事実はない。

(2) 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。

(3) ICカード(運転情報記録装置)、ドライブレコーダー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。

(4) ワンステップ活動について、本来業務、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。

(5) 出発点呼は、必要事項を簡潔に伝達することとし、長々と点呼を行わないこと。

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・照明等)について、組合との議論の場を設けること。

回答：協約に則り適切に対応している。

(2) 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拡大整備すること。

回答：従前通り、安全安定輸送を最優先としつつ、乗務員の運転操縦支援についても引き続き対策を検討していく。

(3) 運転士タブレット(CAST)について、スマートフォンに機能をインストールし、スマートフォンのみの携帯とすること。

回答：CAST、スマートフォンそれぞれに業務上の必要性があり、現行の通りとする。

(4) 運転士タブレット(CAST)の設置により、運転席右側の視界が非常に悪い。設置位置の見直しを行うこと

回答：そのような考えはない。

(5) 東海道線金山駅は上り線で可動柵運用が開始され、停止位置の正確さが求められているので、停止位置を合わせやすい停止目標とすること。具体的には、運転士側に設置すること。

回答：可動柵本体に見やすく停止位置を示すシールを貼り付けておりそのような考えはない。

(6) 徐行予告信号機・徐行信号機について、視認性が悪く反射板も正しく反射していない実態がある。LED化により視認性の向上を図ること。

回答：規定通り信号機の方法には反射剤を使用している。視認性に支障の無いように、都度、盤面を清掃した上で設置している。

(7) 車両前照灯について、様々な新しい灯火方式が採用されているが、以前の「全体を照らす方式」から「光軸の定まった方式」に変化してきたと感じている。従って、光軸が正しく設定されていないと何も見えない。標識なども反射されなため見えない事態が発生している。前照灯の正しい光軸設定に加え、標識の設置位置の適正化をすること。

回答：前部標識灯の仕様については、車両構造取り扱い細則を満たしている。尚、新型車両（315系、HC85系）については、特に夜間の視認性が良いとご意見をいただいているところである。

(8) 列車の停止目標は全て運転席左側とすること。

回答：そのような考えはない。

8. ダイヤ改正について

(1) ダイヤ改正に当っては、前広な議論の場を設けること。

回答：協約に則り適切に対応している。

(2) ダイヤ改正に当っては、土休日行路も含めた議論を行うこと。

回答：現行の通りとする。

(3) ダイヤ改正のお客様への案内について、インターネットだけでは不十分である。適切な対応を講ずること。

回答：駅構内での掲示、情報ボード、ESA（駅専用案内システム）、及び車内での案内放送等により、ダイヤ改正の具体的な内容についてご案内している。ダイヤ改正直後には、乗車位置案内などで非現業社員の対応を実施している。

9. 営業取り扱いについて

(1) IC乗車券を全線区・全駅で使用可能とすること。

回答：トイカエリアについては、経営上の合理性を前提として規定しており、現時点でこれ以上の拡大予定はない。

(2) ワンマン列車におけるIC乗車券扱いを簡素化すること。

回答：そのような考えはない。

(3) ワンマン列車におけるドア扱いは全て「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：労使関係について、出向社員からの問い合わせや問題などの解決に時間がかかりすぎである。

会社：対応者は、出向先の全てを把握しているわけでは無い。調べることに時間がかかってしまう。ご意見は認識する。

組合：組合掲示は単なる伝達掲示ではない。組合の主義、主張を広く他の組合員も含め理解してもらうためのものでもある。

会社：便宜供与の範疇で設置している。

組合：規定の訂正について、会社は「所定労働時間における『あまり時間』が発生する」と断定しているが、そもそも「あまり時間」とはどこに存在するのか？断定するのなら一行路毎における「あまり時間」というものを明らかにせよ。仮に徒歩時間が5分取ってあるところを、2分なり3分で歩いたら残りの時間が「あまり時間」となるのか？言ってみれば国鉄時代の井勘定から新たに乗務員勤務制度を実施するに当たって、個々の時間を実測して算出したのではないのか。「訂正規模に応じてページ差し替え・・・」云々の会社回答は自ら矛盾を言っている。

会社：その度に少しずつ訂正するという意味だ。折り返し時間、準備報告時間も含めて対応して欲しい。

組合：余り時間との表現はおかしい。時間のとらえ方が雑だ。将来の時間カットを危惧する。

会社：そのような考えはない。

組合：「基本動作の変更など現場と打ち合わせ・・・」と言うが、現場管理者は「上が決めたことだから」と全く不誠実な対応である。

新しい機能、アプリなどの取り扱いは、繰り返し繰り返し訓練することで理解できる。バディコムなど導入されて一度も使った機会がないから実機を使った訓練を要請する。

組合：60歳以上の労働条件について、高齢者を配慮し、大事に扱え。乗務員の健康上の理由等による業務継続困難などの申告については希望を尊重せよ。

会社：出来る方が専任社員となっている。

組合：高齢者の現実が分かっていない。会社として、出来ることはやろうという気はないのか。

会社：出来る方が専任社員となっている。

組合：本人の事情によりやれない場合はどうか。

会社：ケースバイケース。希望は聞いているし申告してもらえば良い。

組合：ATS-PTによる停止パターンの保持及び更新の分かる装置について、新しい車両にはついている。今後付けていくとなぜ回答できないのか。

会社：その時の状況によって前向きに検討していく。

組合：運転士タブレット（CAST）の設置により、運転席右側の視界が非常に悪いという認識はないのか。

会社：確認して設置している。問題はない。

組合：使っている現場の運転士が見にくいと言っているのだ。そもそも会社はCASTの設置について基本動作の流れで時刻表近くが良いと考えたのだろうが、分かっていない。CASTの活用で停止位置不良が防げなかった事実からも明らかである。運転中に一番見やすいところに設置すべきであった。机上の理論では現場は納得できない。

組合：徐行予告信号機・徐行信号機について、運転士は一重系の作業として様々対策を要求されている。徐行予告信号機・徐行信号機については、国鉄時代からほとんど変わっていない。改善する気はないのか。

会社：考えはあるが、どこまで必要かもある。コストもかかる。

組合：平日と休日の行路に差がありすぎる。

会社：十分考えて作成している。

組合：SH行路も議論すべきである。

以上