

「地本申第1号第32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にて議論

10月7日、名古屋地本は、「地本申第1号第32回地本定期大会の発言に基づく改善要求について」会社と業務委員会を開催し議論してきました。

大会の中では、多くの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ました。しかし、その多くは従前より積み残された問題も多く、これまでの会社との議論では解決しきれていないのが現実です。私たち名古屋地本は、職場の声を訴え、粘り強く交渉を重ね改善を勝ち取るべく交渉を続けていきます。

なお、「1. 新型コロナウイルス感染症に関して」については9月6日、幹事間にて回答を受けています。業務ニュースNo.400を参照願います。

申し入れと議論内容は以下の通りです。

【申し入れと回答】

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) 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・研修について

(1) 訓練会等は、勤務明けや日勤手配により訓練時間を確保し、休日出勤での訓練指定は行わないこと。

【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、特に出面性の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は今後もあり得る。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】労働時間内で実施して頂いている。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余り時間が発生するが、規程類の訂正作業は、勤務ごとのこ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。

(3) 前方注視の観点から運転士の基本動作の大幅な見直しがされた。しかし、実態に合わない変更も見受けられ現場が混乱している。変更にあたっては、机上の空論から脱皮し現場と十分打ち合わせ行うこと。

【回答】基本動作などの変更については、数ヶ月にわたり指導担当者会議で議論を行い、一部運転士にはEDSや現車でも検証・確認をしてもらいながら実施している。

(4) 訓練時間の延長が多い。訓練は2Hとすること。

【回答】必要な教育、訓練を必要な時間実施している。

(5) 新たな機器、アプリケーションの活用が図られているが、使用機会が限られ、使用方法に不安がある。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訓練は実施している。

(6) バディコムは、ワンマン列車では必要ない。これに象徴されるような新機器やアプリを面白がって導入しないこと。

【回答】乗務員と指令間で有効に活用されている。今後も業務上必要な機器・機能は導入していく。

4. 60歳以上の労働条件等について

(1) 乗務員の高齢者向けの行路を作成すること。

【回答】そのような考えはない。

(2) 休日の完全な付与に加え、年間休日を150日とすること。

【回答】 権限外事項である。

(3) 5日間連続する勤務の指定を行わないこと。

【回答】 法令などに従い適宜適切に対応している。

(4) 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。

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

(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) 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、睡眠時間として5時間以上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) 休養前に乗務報告書作成を強要され睡眠時間が僅少になっている。睡眠時間前の乗務報告書作成はやめること。

【回答】 事象内容により必要な報告時機を指示している。

6. 労務管理について

(1) 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】 必要な添乗や指導は実施する。

(2) 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。

(3) 乗務員に対する出場報告は、操作扱いのために休憩時間であっても落ち着いて休憩できないので見直すこと。

【回答】出場状況把握機能については、労働時間内での操作を指導しており、そのような考えはない。

(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・雑草）について、現場で働く社員は苦勞している。組合との議論の場を設けること。

【回答】協約に則り適切に議論する。

(2) 車両用信号炎管が使用停止とされた理由を明らかにすること。

【回答】防護無線機が配備されているためである。

(3) ATS-P Tによる停止パターンの保持及び更新の分かる装置を全車両に整備すること。

【回答】そのような考えはない。

(4) 運転士タブレット（CAST）は大きく重いので携帯に負担となっている。又、設置により運転席右側の視界が非常に悪い。スマートフォンだけで機能は果たせるので、携帯の負担軽減と視界確保を図ること。

【回答】CAST、スマートフォンそれぞれに業務上必要性が異なり現行の通りとする。CASTを携帯することで規程類（紙資料）の携帯が省略できる。その点では負担軽減は果たしている。

(5) 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。よって、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。

(6) 東海道線金山駅の停止目標は、運転士側に設置すること。

【回答】そのような考えはない。

(7) 運転規制区間が延長され列車遅延が増大している。きめ細かい区間に改めること。

【回答】運転規制区間の設定については適切な対応をしているところである。

(8) 強風による運転規制が頻繁に規制値に達する区間については、防風のための設備を設置し安定輸送の確保に努めること。

【回答】そのような考えはない。

(9) 踏切安全確保について、踏切支障報知装置、障害物検知装置の動作を運転士に知らせる装置の開発を急ぐこと。

【回答】適宜適切に対応している。

8. ダイヤ改正について

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。

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】TOICAエリアについては経営上の合理性を前提として設定している。引き続き不断に勉強していく。

(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。

(3) 乗降旅客が増加した無人駅は有人駅とすること。

【回答】要員の配置については、お客様のご利用動向を踏まえ適切な体制としている。

10. その他

(1) 退職時に付与される旅行券の使用期限をなくすこと。また、他の旅行会社での使用を可能とすること。

【回答】 権限外事項である。

(2) コロナ慰労金として10万円を支給すること。

【回答】 権限外事項である。

【主な議論】

出向先の事案について

組合: 出向先との事案については、JR東海から出向させている責任も踏まえて労使で協議すべきである。協約に則りのところを具体的に示して欲しい。

会社: 組合との議論については協約に定められているとおりに行う。

組合: 会社と労働組合において出向先の問題について議論する場が必要だ。個別発生の事案については出向先に申し入れるにしても、そういった話の基礎部分を議論できたら良い。

会社: 労働条件を含め決めるのは出向先である。責任を持ってやって頂いている。

組合: トラブルは発生している。その都度の対応はあるが個人ベースである。現行協約協定の限界だ。出向先の問題は出向先とやってくれと言うことだが、会社の出向先選定の責任の中で出来ること、それを一歩踏み込んでくれることを求めている。

会社: 出向先は別の会社だということを理解されたい。

組合掲示板について

組合: 組合掲示板については、過去、労働委員会で色々会社の規定を示されたが、組合掲示板は組合員相互間の連絡の為だけに使用するものではない。

会社: 労働委員会の話はしません。

規程類の訂正について

組合: 規程類の訂正について、労働時間内で実施するという事で間違いないか。

会社: 間違いない。

組合: 「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余り時間」というのは乗務員勤務における何時間になるのか。

会社: 「折り返し加算時間」と「準備報告時間」である。

組合: 現実的にそこで作業をするということか。

会社: 「折り返し加算時間」と「準備報告時間」でやってもらう。

組合: 「余り時間」と言われるが、我々としては乗務員勤務に「余り時間」という認識はない。偶々、「規程を訂正する時間を作るにはどこにしよう」という考えで持ってきたものではないか。他に余り時間を使える事柄はあるのか。

会社:今新しく何かをやるということはない。

組合:規程の訂正については、実施日までに訓練で周知して勤務させるべきである。

会社:訂正が終わっていることが望ましい。周知期間が短いということか。それは改善の余地はある。

組合:なぜ訓練に拘るかという覚えられないからだ。訓練なら説明も聞ける。

会社:毎回訓練時間が長くなってしまふ。取り扱いが変わる場合は訓練資料に入れ説明している。

組合:訂正の中身と時間に関するところが問題の論点整理である。

訂正にかかる時間について、会社は訂正に関して例えば「この訂正なら5分です」というふう
に捉えている。乗務員は訂正に関わる道具や携帯書類ではない規程を持って運ばなければ
ならないので現実的ではない。帳面で捉えないで欲しい。余り時間との表現は納得で
きない。

会社:実態として余っていると把握している。「折り返し加算時間」の使っていない場合を余り時間
と表現している。

運転士の基本動作の大幅な見直しについて

組合:問題があることは事実なので実施後も検討されたい。前方注視は、障検が大きかったのか。

会社:障検も一つのきっかけではある。今後も、意見等取り入れながら変えるべきは変えていく。

組合:障検だけで言うなら、JR東海誌に出ていたCASTを活用した障検動作を知らせる仕組みの
導入を急いで欲しい。

会社:記載の通りである。

訓練時間の延長について

組合:今年度に入り訓練時間の延長が多い。去年はコロナで延長はなかった。対コロナに関して
気が緩んでいるのではないか。今年はなぜ出来ないのか。

会社:元々の計画もある。

組合:現地責任者の項目があると、それをそのまま超勤でやるというやり方は如何なものか。現地
責任者について2時間の中に組めるようにするべきだ。

会社:何か追加されたときに何も削らず見直さないということではない。入りきらない月もある。

組合:訓練の課題が多い。やる方も苦労だろうが(時間通り)やって頂かないといけない。乗務員
は、ダイヤ改正ごとに拘束時間が長くなって、やっと帰れるとなったときに訓練延長されると
がっくりくる。しんどい。2時間で抑えて欲しい。

会社:短時間で理解できるに越したことはないので会社としても工夫をしていく。

新たな機器の訓練について

組合:回答を見ると「導入の時は説明する」と言うが、何年も経って使ったことのない機器・アプリが

あるから今となっても使えない。だから訓練が必要ではないかとの趣旨である。趣旨が伝わっていない。

会社: 必要によって、動画とか資料を指導助役に申告して説明を受けてほしい。

組合: 個人が申告せよということか。

会社: 不安があれば聞いて欲しい。

組合: それじゃあこの回答はおかしい。

会社: 新しい導入と捉えた。

組合: 使う機会がない。通常使うものではない。異常時に使うものだ。スマホ画面のどのマークかも分からない。使いながら覚えることが出来ない。

会社: 自分が不安に思うところは過去の訓練資料などを見直して勉強してもらうのが一番である。

組合: 何があるのか分からない中で追加されていく。1回も使用機会がないまま、何時当るか分からないものに対応せよというのは自ら発信出来ない。ランダムに簡単な復習をやるべきだ。

会社: 不安なら動画とか資料を指導助役に申告して説明を受けてもらうしかない。訓練がどんどん増えてしまう。

組合: 訓練時間増が必要だというなら、それなりの行路を組んでもらうしかない。

会社: 個別で対応できるものなのか一斉にやるべきものなのかはある。

組合: 現実には伝わっているのか。異常時しか使わない。

会社: 個人で復習が大切である。

組合: たまには現物を使った訓練をやって下さいということだ。

会社: 実態を把握した訓練内容は考えなければならない。

組合: 次から次に導入したいんですよ。毎日当るものじゃないんだから。だから面白がって導入しないで下さいとなるのだ。異常時に使いこなせないのは、人の性か。アプリの使い勝手はどうなのか。

会社: 異常時に対応できて一人前なところもあるので日々復習されたい。

組合: 導入時の説明では未だ実感できていない。他人事だ。

会社: そこを出来るだけ自分事にしてもらうために工夫はしている。

60才以降の労働条件について

組合: 高齢者向けの交番を作って欲しい。ダメなら休日を増やして欲しい。ダメなら5日間連続は止めて欲しい。ダメなら乗り組みの希望を聞いて欲しい。切実な要求である。

会社: 社会情勢は見ていく。しっかり把握しながら考えていく。

健康管理について

組合: 健康診断の箇所、以前は出来ていたのではないか。

会社: 体制が変わることはある。

組合: セントラル病院予約が取れない。

会社: 社員数に基づいて体制を取っている。

組合: 紀伊長島の検診箇所が無くなり松阪になった。大変不便になった。

会社: 検診箇所を決めるのは本社。権限外事項である。

組合: 本部・本社間では地方のことは地方でと取り合わない。

会社: 地方で検診箇所を決めることは出来ない。答えられないので権限外事項と言うほかない。

組合: 乗務員の睡眠時間だが、必要な時間はどれくらいを想定しているのか。

会社: 行き先地の時間は概ね5時間以上確保する。

組合: トラック業界などは睡眠時間を5時間確保しようという話だと思うが、途中で不要な2時間以上も休憩させ、睡眠時間を減らし、アケの時間を長くするような設定は乗務員虐めだ。必要な時間は確保されていない。

例えば、入換時間は行き先地の時間からなぜ外れるのか。

会社: あくまでも目安である。

組合: 眠い状態で運転することは世間からも強い指摘を受ける。全体の労働時間は変わらなくても睡眠時間が縮小された。早く着いた人から早く起きれば良い。他区所との調整をすべきだ。

会社: そういうことはやっている。

組合: 寝る前の乗務報告書作成であるが、会社の言う「必要な」と言うのが分からない。

会社: いろんな要素がある。

組合: こちらの現状としては、何についても書かされる。緊急性のないものに関しては後でも良いのではないか。

会社: 「事象内容により必要な報告時機を指示している。」との表現はその意図をくんだものである。

組合: 後でも良いと言ってくれる管理者はいない。基準がない。

会社: 全員が全員ではない。ケースバイケースである。

組合: 乗務員から「睡眠時間が少なくなって明日の乗務の自信が無い」といった場合はどうか。

会社: 必要な報告はしてもらおう。

組合: そういう場合、短い睡眠時間で出勤時「心身とも良好」と言ったら虚偽の申告になるね。

会社: 睡眠時間が削られると言ってくれば管理者も気付くところもある。乗務員を寝かせてあげたいという気持ちはある。

裏面添乗、ICカード、ドラレコについて

組合: あら探しに使われる。あら探しの根拠も分からない。運転向上に繋がらない。

会社: 価値観があるかもしれないが、会社として大事に考えているところがある。

出場報告について

組合: 報告が目的になっている。電話が掛かってこないように、忘れ防止のために早め報告したいことは人情である。前もってというのが心理であって落ち着いて休憩できない。余分に疲

れる。

会社:電話が掛かってきたとしても出場遅延防止に意味がある。間違っただ時間の設定ということが無くなった。

組合:分かって答えてくれたのか分からないが、ストレスが増えた。負担になった。

会社:開始時間に対するストレスは必要。出場遅延してしまう可能性は減った。

組合:到着時間には出場報告が出来る時間であるなど少ない労外時間は報告を排除できないのか。

会社:目的は勘違いの防止である。

組合:今までは、出場時刻に合わせた自分なりのルーティーンがあった。それに出場報告が加わった。とにかく出場報告をしてから自分のルーティーンが始まるにすぎない。

会社:労働時間内での操作をして下さい。

組合:乗務員勤務を帳面で捉えているからそうなる。乗務員の心理を理解したらもっと他のやり方になるはずだ。

会社:いろんな意見があることを全く知らないわけではない。より使いやすいようにということは当然考えている。作ったから終わりではない。

組合:10分前に出場報告する人を捉えて、管理者が指摘することはおかしい。

会社:10分前に報告するのは良いこととは思わない。

組合:乗務員にも都合がある。

会社:会社が出場遅延しないように使い方を指導している。

組合:できる機能がある限り使う。

会社:導入趣旨に基づいた使い方をして欲しい。

組合:使い方について議論が出たが、なぜそのように使うのかと言うとストレスが原因だ。そこは理解して欲しい。

OneSTEP活動等について

組合:日勤手配が多くされているが、計画運休が予定されているのに日勤者が多くいた。帰れなくなるようなことも現場では起こっている。方や年休が出ていない現場もある。支障が無いようにして欲しい。

安全設備についての組合との議論の場について

組合:ホーム上の安全設備(稼働柵・屋根・照明・雑草)について、議論できる場があると良いとの申し入れだが、「協約に則り・・・」との回答はこれまで通り無いということか。

会社:個別の話があれば議論する。

組合:個別の話は申し入れさせてもらうが、お互い意見を出し合う場があると良い。

会社:個々では議論している。

組合:沿線の草が以前より車両に接近している。信号などが直近まで見えない。

会社:会社としても除草剤を撒くとか刈るとかいろんな方法で計画的に行っているが、そういった声は聞いている。適宜適切に対応している。

車両用信号炎管について

組合:昔から防護無線は在るがどうなのか。

会社:車両用信号炎管は無くても問題は無い。

組合:防護無線の他社との関わりはどうか。

会社:相互乗り入れのところは共有している。

組合:並走しているところはどうか。

会社:していない。

組合:大丈夫なのか。安易である。

会社:問題ない。

組合:何かの基準が変わったのか。

会社:会社として判断した。

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

組合:頑なに「そのような考えはない」と言われるが、分かった方が便利だ。

会社:全車両にと言われたら「そのような考えはない」となる。

組合:そもそもが、直ぐに非常ブレーキが掛かってしまうATS-PTに問題がある。更新ぐらい教えてよとなる。

会社:全車両にと言われたら「そのような考えはない」となる。

組合:新製車両に導入だったらどうか。

会社:この場でお答えできない。

CASTと停止目標について

組合:スマホとの共用について、CASTの機能をスマホに入れられるのではないかと。

会社:今の考えは分けた方が良い。

組合:大きいCASTで視界が悪くなっている。現在の場所に設置するなら停止目標は運転士側＝左側に設置すべき。現在の場所に設置した理由は連鎖扱いとの関連だけであるから他の場所に設置しても良い。

会社:連鎖扱いも含めて現場と調整した。

組合:実際に仕事をしていない人の考えだ。例えばCAST導入時、両数票が表示されるのにより両数間違い防止になるとしたが、常に見えるスピードメータ付近なら見やすいが現行場所ではわざわざ見なければならぬ。だから停止位置不良は無くならなかった。

会社:現場の意見を聞きながらやっている。

組合:停止目標は、金山駅もそうだが、左側の方が見やすいので改善されたい。

踏切安全確保について

組合: JR東海5月号に踏切支障報知装置の動作を知らせる、CASTを活用した研究を進めますと記事で出ていたがどうなっているのか。

会社: そういうものを進めている。お答えできるものは無い。

運転規制区間について

組合: 適切に対応しているというところが価値観が違う。例えば、紀勢線では一身田から徳和という長い区間で、実際、風の規制を設定しなければならないのは雲出川橋梁付近だけではないのか。

会社: 風の関係は所管外で申し訳ないが、雨の関係では令和2年からレーダー雨量の規制を始めた。当初、雨量計の規制区間と同じくしていたため規制解除に時間がかかっていた。今年6月からレーダー雨量については規制値に達した駅間だけを規制区間としている。

組合: 雨については了解した。風については区間が長くなっている。

会社: 風速計の所管している範囲は駅間ではない。安全サイドで。

組合: 雨でできるのであれば風もできないのか。

会社: レーダー雨量は実際の雨ではないので限定している。雨量計の規制値に達すれば従来通り。

組合: 風について、安全サイドというが区間が長いので困っている。設備と規程で定まっていると思うが、必要な区間だけ良いのではないか。

会社: 管轄している風速計の状況にもよる。一概に言えない。風速計については増やしている。その点では細分化してきた。

強風による運転規制が頻繁に規制値に達する区間について

組合: 常に規制が掛かりやすい区間がある。風対策はできないのか。

会社: 西の余部鉄橋のように常に強風が吹くような箇所が当社管内には無い。羽越線事故の時のようなダウンバーストが吹く場所が無い。唯一、竜巻が発生しやすいと言われるのが豊橋地区。それなので暴風壁などを作る考えは無い。

組合: 脱線転覆には至らないが速度規制はある中途半端なポジションということか。

会社: 橋の横を全部ふさぐとなると大変なことになる。

IC乗車券について

組合: 職務乗車証もICになった。一部地域では有人改札しか通れず不便になった。共同使用駅はこのままか。

会社: 無くす話は聞いていない。

組合: ICは一般的になっている。

会社:経営上の合理性は無視できない。

ワンマンドアについて

組合:ワンマンドア全車扱いは何の問題も無い。他社で自車・全車切り替えているところはあるのか。

会社:運賃遁脱防止に役立っている。

組合:これから長編成ワンマンも検討しているのではないか。

会社:それは答えられない。

組合:基本動作が変わり、運転士に「間違いなさい」という基本動作だ。そんなことをするくらいなら全車で良いではないか。本当に必要なのか。

会社:必要です。

組合:物事を狭い視点でのみ考えていないか。前方注視なら前方注視のみで他の不具合が出てくることを考えていない。

会社:不足はあるかもしれないがちゃんと考えている。

無人駅について

組合:集中システムも含め無人駅が増えている。

会社:必要な見直しはしていく。

組合:鳥羽駅はコロナ後の旅行客も増えてきた。観光地だが無人でゴミ箱も無い。有人にすべきだ。

会社:利用実態を踏まえてやっている。

退職時の旅行券について

組合:使用期限については長くなっているようだが、ツアーが無い。

会社:制度を作っているのは本社なので権限外事項である。

コロナ慰労金について

組合:「コロナ慰労金」との言い方は適切でないかもしれないが、コロナでは色々あった。ボーナスも減った。昨今の物価高もある。10月14日で鉄道150年となるが、皆で分かち合って喜び合おうという気持ちはないのか。

会社:権限外事項である。

以 上