

業務瓦版

2012年 4月25日

第 13 号

JR東海労新幹線地本
業 務 部

「平成24年度実行計画」について経営協議会開催

2012年4月12日、経営協議会が開催されました。はじめに「平成24年度実行計画」について会社説明を受けて、その後に新幹線地本成田委員長より各職場で発生している諸問題等について質問および主張を行い会社と協議しました。

その中で、**震災対策における新幹線運行マニュアルが依然として作成されていないことが明らかになりました。**一方、この間改善を要求してきた**「暑さ対策」については、「制服の素材変更」について検討されていることが今回新たに明らかになりました。**協議内容については以下の通りです。

震災対策・津波対策の早期策定を！！

＜ 執行委員長発言及び会社回答 （要旨） ＞

I. 安全に関する事柄について

1. 震災対策について

(1) 新幹線運行マニュアルについて今年3月31日に内閣府の「南海トラフの巨大地震モデル検討会」が発表した津波予想では、御前崎市から田原氏付近までは20メートルを越える津波が予想されている。従って舞阪駅付近から新居町駅付近までの海岸線を走る区間の津波被害が懸念される。こうした場所で停車した場合の新幹線運行マニュアルなどが必要と考えるが会社の認識はどうか。

【会社回答】

3月31日、内閣府の「南海トラフの巨大地震モデル検討会」から津波予想が出たわけだが、今後それを受けて総合災害対策部の中で具体的に内陸の方だとどれくらいの浸水があるのかという事を見直した上でハザードマップの見直しが行われる。現時点では新幹線はどうなるのかはわからないが、それに踏まえて必要に応じて津波の危険予想地域というものを見直していくという考えである。これでもし指定された地域があれば対策を講じる考えである。

(2) 乗客避難誘導マニュアルについて

大震災時に駅係員が乗客、特にハンディキャップをもった方の避難誘導は迅速にされなければならない。駅係員へのマニュアルの配布、異常時訓練はどのようなものを準備しているのか。また、社員に周知されていない現状について会社の認識はどうか。

【会社回答】

駅の避難誘導マニュアル自体はある。駅のお客様の避難ということであれば基本的には9月1日の防災の日を前後して、防災週間ということで各駅でメニューを作りながら乗客避難訓練を行っている。例えばホームから駅外の集合場所にどうやって避難させるとか訓練は実際に今もやっている。車椅子については駅によって色々メニューを替えながらやっている。

(3) 浜岡原発の認識について

3.11 震災以降東北各地の鉄道は復旧が進められている。しかし、常磐線の（いわき～わたり）間は未だにその目途すら立っていない。それは言うまでもなく 30 キロ圏内にある福島第一原発の事故の収束が出来ないからである。東海道新幹線も 20 キロ圏内に浜岡原発が存在する。浜岡原発は現在冷温停止中で再稼動に向けて防潮堤工事などが進められているが、会社としての浜岡原発の安全性に関しての認識はどうか。

【会社回答】

権限の範疇外である。一般的に言っても一企業としての浜岡原発がどうのこうのと、社会が色々な仕組みの中で出来上がっていくことでありこの場で答える内容ではないと考える。

マニュアル偏向体質の改善を！！

2. ヒューマンエラー・事故防止対策について

(1) マニュアル偏向体質について

事故防止、ヒューマンエラー対策としてマニュアル偏向のきらいがみられる。マニュアルどおりの意味合いでも喚呼用語が違っていると指摘するなど、本来のヒューマンエラーを犯さないという目的から逸脱し、「あら捜し」をしているといわざるを得ない。こうした誤った「指導ならざる指導」をしている管理者に対して、本来の事故対策教育が必要である。

【会社回答】

現場においては適切な指導を行っている。喚呼というのはきちっとした用語があって、それに基づいて喚呼することで安全が守られているから実質的に必要なものだと考えている。

(2) チェックシートの煩雑化について

ヒューマンエラー対策としてのチェックシートが煩雑化し、作業よりもチェックシートの作成に注意が奪われようとしている。まさに手段が目的化されている。現場の声を基にしたチェックシートの簡略化が必要であるがどうか。

【会社回答】

チェックシートについても同様であり、過去の事象を踏まえて作っている。確かに色々な意見を聞きながら状況によって変えていくということも一つには必要なのかもしれない。が、現状のチェックシートについては具体的な形でこれが害になっているという認識はない。

休日出勤の早期解消を！年休消化出来る要員を！

Ⅱ. 労働条件に関する事柄について

1. 休日出勤について

休日出勤については、2004年からはじまって以来、依然と解消していない。会社は解消に向かって努力するというスタンスに変わりがないのか明らかにされたい。また、変わりがないとすれば具体的な要員対策を示されたい。

【会社回答】

引き続き休日出勤の早期解消というスタンスに変わりはない。この間も最大限の車掌・運転士の養成、専任社員の積極的な活用、効率的な行路の作成等、様々な努力をしてきた。年休の話しとも絡んでくるかもしれないが、乗務員に必要な要員配置は会社が責任を持って配置していると考えている。

2. 年休問題について

年休問題については、乗務員に関わらず各系統で消化できていない現実が生まれている。保存休暇制度がつけられたが、この保存休暇についても20日間の限度に達している組合員が多くいる。

年休の消化率に対して、会社としてどういう認識を持っているのか明らかにされたい。また、消化に向けての要員需給についてどう考えているのか明らかにされたい。

【会社回答】

乗務員に必要な要員配置は会社が責任を持って配置していると考えている。年休の消化については業務の波動や社員個々の年休の指定申し込み状況によって決まってくるものであり、時季によっては年休を取得出来難いというのがあり、現状で理解願いたい。

暑さ対策に制服の素材変更検討中！！

3. 暑さ対策について

これまでも要求してきたが、暑さ対策についての会社の認識について改めて明らかにされたい。

【会社回答】

暑さ対策については、乗務員あるいは検修庫のことであると思う。乗務員の制服についても承知しており、一部素材について工夫していこうという事を勉強している。検修庫については必要な手配はしており、現状において問題ないと考えている。また、ネッククーラーの配布などできる事は行っていると理解して戴きたい。

組合事務所の便宜供与を！！

Ⅲ. 労使関係に関する事柄について

1. 苦情処理会議のあり方について

労使の認識にズレがある。説明員の出席について、会社側幹事が一方的に拒否することによって出席が認められていない。また、地方苦情処理会議で解決を見出されなかった場合の取り扱いの認識が違う。地方で解決できなかった場合の会社としての取り扱いについての認識、見解はどういうものか。

【会社回答】

これは何度かご意見を戴いていることではあるが、苦情処理制度は協約に基づいて適切に運用していると考えている。説明員については苦情処理会議が開かれる前段に苦情を申し出た本人と打ち合わせをして戴き、苦情処理委員が苦情処理会議の中で議論を行うというのが基本だと思っている。その上で地方で解決できなかった場合という意見だが、苦情処理会議そのものは協約に基づいて適切に議論をしていると理解している。仮にその結果を本人に通知をして不満があるということであれば、それもまた協約に則った手続きがあるわけで、それに沿って対応して戴くということがあるべき姿であると理解している。

2. 組合事務所便宜供与について

毎年組合側から要求としてあげているが、組合事務所の便宜供与を強く求める。この一年間で、場所を整理できたのかどうか明らかにされたい。また、複数の労働組合がある中で一つの労働組合にだけ便宜供与しないということについての認識を明らかにされたい。

【会社回答】

昨年のご意見を戴いたということであり、お貸しできる場所があればもちろんお貸しすることではありますが、現状として組合事務所として便宜供与できる場所がないという事である。あるかないかどうかを責任をもって調査しているが、現状においてそういう場所がないということをご理解を賜りたい。

以 上

*** 私たち JR東海労新幹線地本は、働きやすい労働条件及び職場環境の改善に向けて、今後も会社に申し入れを行い問題解決に向け協議していきます。**