

# 地本業務ニュース

## JR 東海労・静岡地方本部

NO.3 2012年10月6日発行者：JR 東海労静岡地方本部 山本繁明

# 大会に基づく要求の業務委員会を開催！！

10月5日、地本は大会及び分会大会で出された要求を集約し申し入れた「申2号」について、業美委員会を開催し会社と議論しました。回答と議論の内容は、以下のとおりです。

## I 基本要件について

1. 運輸区によって年休取得にばらつきがあり、年休の完全消化が困難になっている。特に富士運輸区は厳しい状況にある。これは会社の要員配置に問題があると考えられる。また、ストレスによる精神疾患やQC、業研、アドバイザーなどの出張が要員需給を圧迫している。年間20日の年休を完全に取得出来るように適切な要員を確保すること。

【回答】業務遂行に必要な人員は、会社が責任を持って確認しているところである。教育訓練や養成に必要な人員あるいは、様々な社員の非実働要素について勘案したうえで要員計画を策定している。

2. 富士運輸区、静岡運輸区で一方向的な休日出勤が指定されている。会社は「休日出勤解消のスタンスに変わりはない」としているが、解消するどころか逆に増えている状況にある。何故、こうした事態に至ったのか理由を明らかにし、業務に必要な要員を配置すること。また、休日出勤を指定するときには

事前に本人の了承を得ること。

【回答】お客様のニーズにきめ細かく対応すべく、列車の設定については引き続き弾力的に対応していく必要があると考えている。尚、輸送量を長期的スパンで想定する事は極めて困難であり、今後の列車設定規模や乗務員養成数を正確に算出し得ないため、現時点で見込みを示すことは困難である。要員の確保については最大限の努力をしていくが、それでもなお必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。

3. 社員の家庭環境や通勤事情に配慮し、遠距離通勤を早急に解消すること。特に、長期間にわたる遠距離通勤は本人への負担が増すばかりで何らの効果も期待できない。また、会社の言う地震発生時の自動参集ルール観点からも、自宅に近い職場が最適と考える。やむを得ず遠距離通勤となる場合でも、最長3年とすること。

【回答】人事異動については、会社として日常の社員管理を通じて個々の社員の適性能力及び希望について十分に把握し、総合的に判断して行っている。

## II 労働条件について

1. 身延線の甲府発3638Gは、多客にも関わらずワンマン運転をしている。お客様の安全確保の観点からも、車掌乗務列車とすること。

【回答】そのような考えはない。

2. 身延線の鰍沢口駅が無人化されたことで、ワンマン列車での忘れ物対応に支障が出ているため、対応方を明らかにすること。また、折り返し駅（終着駅）が無人では乗務員の負担が増えるため、有人とすること。

【回答】駅員無配置駅におけるワンマン運転士の遺失物の取扱いは、営業訓練会で周知しているとおりであります。尚、鰍沢口駅に駅員を配置する考えはない。

3. お客様にご迷惑をかけることなく業務がスムーズに行えるように、ワンマン列車に乗務する運転士に一万円のつり銭準備金（千円札10枚）を用意すること。

【回答】そのような考えはない。

4. 身延線のドア扱いが変更され、編成両数によって基本動作が異なる。何故、ドア扱いを変更したのかその理由を明らかにすること。さらに、来年4月まで従来車と改造車が混在し、基本動作や喚呼方が異なり取り扱いが複雑になる。乗務員の取り扱いミスによる事故を発生させないために、十分な対策を

実施すること。

【回答】平成 24 年 8 月より実施している身延線のドア扱い変更について、取り扱いを変更した理由は訓練会にて周知している。又、ワンマンドアスイッチ改良に伴う対策は既に十分に実施している。

5. 駅の訓練会、勉強会に要する移動時間は労働時間とすること。

【回答】そのような考えはない。

6. ダイヤ改正以降、出先での電話点呼を無くした理由を明らかにすること。

【回答】業務上の必要性に鑑み、見直しを行ったものである。

### Ⅲ 設備について

1. 身延線では、現在も鹿や猪などの野生動物による輸送障害が発生している。夜間照明や徐行運転の実施で一定の効果は上がっているが、完全ではない。よってさらに区間を設定し、現在のエリアについても拡大すること。

【回答】注意運転のエリア・時間など各種対策については、これまでどおり総合的に勘案し適切な対策を継続していく。

2. 沼津駅構内の通路 2 区は、線路がカーブしていて隣接する通路 3 区、電留 2 番の入換信号機と見間違えやすい。これまでも何度か事故が発生しているため、注意喚起の看板を新設すること。

【回答】そのような考えはない。

3. 運転中に列車と TS 地上子との位置関係を分かりやすくするために、場内信号機、出発信号機、入換信号機の TS 地上子に目印をつけること。また、TR 地上子を増設すること。

【回答】TS 地上子には、必要な箇所に識別できる印を付けている。尚、TR 地上子の増設について必要な設備は整備を行う。

4. 身延線の鯉沢口駅休憩室の分煙化を図ること。

【回答】そのような考えはない。

5. 乗務員宿泊所の寝具（シーツ）交換を早めること。

【回答】 そのような考えはない。

#### IV その他

1. 会社は節電対策を実施し車内の空調温度の抑制などを行っているが、社会的にも常識になっているクールビズについては認めようとしめない。社員が働きやすい環境を整備することは、会社の責務である。したがって夏季期間の上着、ネクタイの着用を省略すること。

【回答】 制服に関する申し入れは本社所管事項であり、本社・本部間で議論されたい。

2. 現在節電対策で昼間に走行する列車の客室を消灯しているが、お客様から新聞、雑誌が見つらいと苦情が出ている。よって半減扱いとして常に点灯すること。

【回答】 そのような考えはない。

3. 規程類の訂正は指導訓練で行うこと。また、訂正された内容等について説明をすること。

【回答】 そのような考えはない。

4. 時刻表の指差確認を行う場合（特に 211 形）に、腰を椅子から浮かすことなく実施出来るように携帯時刻表の表記を下部にすること。

【回答】 そのような考えはない。

## 偏った要員配置を直ちに是正しろ！

組合：各運輸区の年休取得にばらつきがあるのは事実である。特に富士運輸区は、恒常的に年休取得が困難な状況が続いている。年休抽選で 1 番でも入らないことがあった。これでは計画も立てられない。静岡運輸区では、10 番でも入る。予備率にもばらつきがあるのではないのか？回答では、会社は責任を持って確認しているとのことだが、それならば何故このような現実があるのか？又、同様に休日出勤も富士運輸区が圧倒的に多い。今までの回答では、年休取得数は平均 17 日を上回っており世間並であるので問題はないとしているが、片方で買い上げをしておいて年休を出しているので実際には 17 日を下回っている。矛盾してはいないか？

会社：年休取得の状況と休日出勤は別であり、会社としては矛盾しているとは考えていない。

組合：富士と静岡では、要員も予備率も同じということか？十分な配置をしているとの認識か？

会社：そのとおりである。

組合：静岡は余裕を持たせて、富士はぎりぎりの状態との認識はないか？

会社：業務に必要な人員は配置している。要員計画に基づいた配置を行っている。1番でも入らないのは、要因配置だけの問題ではない。

組合：必要な人員配置をしているのなら、裏付けを示されたい。

会社：人員配置には様々な要素が絡んでいる。業務に必要な最低限の要因は確保している。ここで一概に全てを説明しろと言われても無理がある。これを事細かに説明する考えはない。

組合：業務に必要な人員を確保することは会社の責務で、当然ではないか！我々が要求しているのは年休取得である。年間120日の休日と20日の年休取得は、社員の権利だ！現在の買い上げは何泊程度発生しているのか？

会社：年度初に説明したとおり、全区総計で1泊程度である。

組合：富士もその程度か？各運輸区の実績を示されたい。

会社：ここでは答えない。

組合：富士運輸区の交番作成者から、「作成が大変なので要員を増やして下さい」との要請はないか？

会社：勤務作成者からではなく、各運輸区から需給の要請がある。

組合：確認だが、要員配置は支社が行っているのか？

会社：会社で各運輸区の行路を決めている。行路の数で要員数も決定している。

組合：現在静岡は20名以上の予備員がいるが、これは運輸区からの要請に基づくものか？

会社：会社が確認して、必要な人員を確保している。養成や教育訓練などを考

慮したうえで、総合的に勘案して適切に要員配置をしている。変動要素を含めて配慮している。

組合：富士では、変動要素を配慮した人員確保が出来ていないではないか！

会社：変動要素の内にも、見込が出来るものと出来ないものがある。

組合：年休が1番でも入らないのは、要員配置が偏っているからだ。どうしても不公平感が生じる。改善を求める！

## 一方的な休日出勤指定は止めろ！

# 会社：二段書きの特休指定は無理強い しない

組合：休日出勤は、以前は事前に本人の承諾を得てから指定していたが、現在はどうか？

会社：現在も事前に本人の承諾を得て指定している。

組合：富士では、本人の承諾がないまま交番発表の場面で初めて知ったと組合員の報告がある。

会社：本人の承諾を得ている。勝手には入れていない。

組合：静岡でも本人に何の承諾もないまま一方的な休日出勤が指定されたことがある。

会社：ここでは事実かどうかは把握していないが、改めて確認する。

組合：確認してそのような事実があった場合、どのように対処するのか？

会社：定めに則れば会社は本人から事前の承諾を得ずに勤務指定出来るが、先ほど回答したように本人の承諾を得て指定している。

組合：実際に本人の承諾を得ずに指定しているではないか。

会社：それについては確認する。こちらは一方的に指定している認識はない。社員、会社にとって最も都合の良い形が望ましいと考えている。

組合：特休消化のために基本行路の乗務日に特休を指定して、乗務させるのも規程上問題はないのか？

会社：規則上問題はないが、それを盾に無理強いするつもりはない。これからもスタンスに変わりはない。

組合：事前に本人の承諾を得たうえで休日出勤を指定し、一方的な休日出勤を指定しないことを確認した。ばらつきのない要員配置を行い、年休取得に不公平感を生じない対策を講じられたい。

会社：これからも会社が責任を持って確認する。

## 遠距離通勤を解消しろ！

組合：通勤に長い時間を費やしている組合員が実在する。又、転勤してから相当年数経過しているにも関わらず現在に至っている。以前から申し入れを行っているが全く解消されていない。本人の家庭事情を会社は本当に把握しているのか？

会社：会社としては、当該組合員が遠距離通勤をしているとの認識はない。通勤可能な範囲で、適切に配置をしていると考えている。

組合：通勤時間の目安はあるのか？

会社：目安はないが、通勤が不可能な指定はしていない。通常の勤務が可能な範囲での指定であって、その他の様々な条件をクリアすることまでは、考えていない。

組合：当該組合員を自宅に近い職場に戻す考えは全くないのか？申し入れで再三要求しているが、長くても3年で元の職場に戻すこと！

会社：地区別の居住地の状況や、諸条件を組み合わせて判断している。又、繰り返しになるが会社としては、遠距離通勤を強制しているとの認識を持っていない。

# 多客時のワンマン列車を無くせ！

組合：身延線 3638G は、ダイヤ改正当初は相当混雑したが現在は旅客が当該列車を避けて乗車しているため解消されているようであるが、安全・安定輸送の観点からも多客時のワンマン列車の運行は止めること！

会社：これからも、旅客のニーズに合わせた行路を作成していく。ワンマン列車に於いて安全の確認が困難な場合は、「全車扱い」等で安全確保に努めてもらいたい。

# 鯉沢口駅を有人化しろ！

組合：ワンマン列車で忘れ物があった場合、所定の取扱い駅に渡すまで運転士が管理しなければならない。又、旅客も遠方まで取りに行かなければならない。利便性の観点からも、鯉沢口駅を有人化すること！

会社：貴側の主旨は理解するが、回答のとおりである。

# つり銭準備金を用意しろ！

組合：乗り越し精算で 1 万円札・5 千円札を出された時に、会社は他の旅客に両替を依頼し出来ない場合は概算にて処理しろと言うが、納得されない。旅客が納得されても証明書の作成や説明に相当の時間を要してしまう。列車遅延緩和及びサービスの観点からも 1 万円(千円札 10 枚)のつり銭準備金を用意すること！

会社：回答のとおりである。仮に紛失した場合大変な問題になるし、逆に運転士の大きな負担となる。又、私金での両替も認めない。駅や車掌に限らず公金・私金の区別は徹底するよう指導している。

組合：それならば、両替機を改善すること！

会社：そのような考えはない。



# ツーマンドア扱いは車掌に任せよ！

組合：身延線ツーマンのドア扱いが両数により異なることで、基本動作も異なる。現在ワンマン専用ドアスイッチ改良途中で、二通りの取扱いが生じているため運転士は複雑な作業を強いられている。安全の観点からも甚だ疑問である。よってツーマン列車は、全て車掌がドア扱いをすること。

会社：指導訓練で説明したが、2両の場合は現行通り運転士がドア扱いを行い、3両の場合は運転士の勘違いで所定停止位置より手前に停止した時、ホームから外れ旅客が怪我をする恐れがあるため車掌のドア扱いとした。

組合：それなら2両編成も車掌がドア扱いをやればよいではないか？

会社：それについては会社が判断することだ。

組合：基本動作は、各事業所で統一するのではないのか？富士運輸区だけ取扱いが異なることは、安全面からも疑問だ！

会社：貴側の意見は聞いておく。今回は安全対策を踏まえての変更である。

組合：回答にあるワンマンドアスイッチの対策を、具体的に説明されたい。

会社：訓練会の実施及び添乗での実態確認など、あらゆる機会を通して指導を継続している。

組合：駅の訓練会、勉強会に要する移動時間を労働時間にする要求は再三申し入れているが、これは本部・本社間での協議なのか？

会社：制度に関する事である。会社としては移動時間を労働時間とする考えはない。必要な時間は労務実態を勘案して労働時間としている。

# 出先電話点呼省略は労働強化だ！

組合：出先での電話点呼を無くしたのは、業務上の必要性が無くなったということか？

会社：勤務制度の定着化が図られたため廃止とした。業務上の必要性を認めないと判断した。

組合：電話点呼を実施していた時の一日平均労働時間と、現在の電話点呼の無くなった一日平均労働時間が同じである。電話点呼を削減した時間分、他での労働強化になっているのではないか？乗務員は業務に必要なのない作業をやっていたのか？

会社：出先の電話点呼は、意識づけのために実施していた。到着から次の作業まで2時間以上あるものについては、確認のために到着場面で行っていたが定着化したため必要なしと判断した。労働時間を整備したなかでのことなので、労働強化にはなっていない。

## 野生動物徐行エリアを拡大せよ！

組合：先日も身延線、御殿場線で野生動物による輸送障害が発生した。特に身延線では被害が顕著である。徐行エリア拡大が必要と考える。具体的には、身延～塩之沢間 43K800～44K500・波高島～下部間 50K500～51K・一之瀬～久那土間 57K～57K500・落居～鰍沢口間 62K200～62K800である。

会社：了解した。貴側の意見を参考にする。

組合：夜間照明はエリア内に設置してあるのか？

会社：徐行対策は実施しているが、夜間照明については承知していない。

## 必要な設備は惜しまず設置しろ！

組合：沼津駅通路2区は、過去数回事故が発生している。事故警報などで周知されているにも関わらず、事故が続くことは他にも何らかの原因があると考え。重大事故を未然に防ぐためにも、注意喚起の目印を設置されたい。

会社：今のところそのような考えはない。

組合：TS地上子に必要な印を付けてあるとの回答だが、全てに付いているのか？又、何色なのか？

会社：全てのTS地上子には付けていない。色は黄色である。

組合：あのような小さいものでは、印とは言えない。昼間より夜間に識別出来るものならまだ納得がいく。夜光仕様になっているのか？

会社：ここでは分からない、確認する。

組合：全てのTS地上子に大きな夜光仕様の印を設置すること。

会社：貴側の意見は承っておく。

組合：現在はTR地上子の設置を増やしているのか？

会社：必要な箇所には既に設置している。設備の投資になるので、必要性に鑑みながら設置する。

組合：鰯沢口駅の休憩室の分煙化は何故出来ないのか？又、トイレも駅設置のお客様用を使用している。

会社：分煙化より先にトイレを設置できないか考えている。

組合：寝具(シーツ)交換は、適切に行われているのか？

会社：適切な頻度で定期的に交換している。交換周期を短縮する考えはない。

## 旅客の苦情を乗務員に負わせるな！

組合：上着を着用している車掌と旅客の体感温度が異なるため、車内温度が必要以上に低くなってしまうこともある。旅客から苦情が出ることもある。氏名札をYシャツに着用すれば、特に旅客が不快感を覚えることもない。旅客に快適なサービスを提供するためにも、柔軟な対応を求める。

会社：旅客に快適なサービスを提供することは第一優先であるが、車掌は体感だけで温度設定をしているわけではない。

組合：実際に汗をダラダラ流して業務しているではないか！

会社：旅客からの苦情を無くすため、適切な温度設定をこまめに実施するよう、指導する。

組合：列車の室内灯だが、旅客から苦情が出されているのに、何故車内の照明を消してしまうのか？東日本は半減を実施しているではないか？

会社：半減することは考えていない。どの様な場合でも消灯しろと指導はしていない。車掌の判断に任せている。節電は国の政策としても行われているし、旅客も認知している。

組合：規程の訂正は頻繁に指示されている。又、その都度確認もされているが中身については説明がない。

会社：掲示や書面で訂正出来るものについては、説明はしない。説明が必要なものについては、訓練で周知する。

組合：訂正する時間は労働時間とはならないのか？自己の時間での訂正は業務指示違反ではないと思うがどうか？

会社：業務指示違反ではないが、乗務員が業務を遂行するために必要な規定の訂正である。又、自らの資格を維持するためにも必要と考える。勤務時間とする考えはない。

組合：時刻表の表記位置を変更出来ない理由を明らかにされたい。

会社：以前も説明したが、規格が定まっているため変更できない。

組合：規格が定まっていたら、印刷の位置変更も出来ないのか？

会社：要望の主旨は理解するが、変更する考えはない。変更する場合システムの改修が発生する。そこまでの負担とは考えていない。

以上

**管理者の業務命令や指示に疑問を抱いたら、遠慮なく質問しよう！納得出来なかったら、組合に相談しよう！！**