

地本業務ニュース

JR 東海労・静岡地方本部

NO.1 2013年10月31日発行者：JR 東海労静岡地方本部 山本繁明

大会に基づく業務 委員会を開催！！

10月25日、地本は第24回定期大会の代議員と各分会大会で出された発言「業務に関する問題と職場における問題」を受けて、労働組合として当たり前の要求を集約して申し入れを行った案件について業務委員会を開催し、議論しました。

会社の回答と議論の内容は、以下のとおりです。

I 労使関係について

1. 会社は組合掲示板の掲示物を「協約違反」を理由として一方的に撤去している。こうした行為はこれまでの労働委員会命令にあるように不当労働行為である。したがって組合掲示板からの掲示物撤去は止めること。

【回答】組合掲示板の便宜供与や掲示物等については、基本協約の定めに則って対応している。

2. 必要以上の添乗を繰り返し行い、恣意的な乗数カットやボーナスカットを止めること。また、乗数カットやボーナスカットがされた場合は、現場長はその理由を本人に説明すること。

【回答】 成績率の増減の適用については、公正・公平に実施している。又、社員に対しては非違行為を発生させた都度、管理者が必要な注意指導を明確に行っている。

II 労働条件について

1. 依然として運輸区によって年休取得にばらつきがある。特に、富士運輸区では年休の完全消化が困難な状況にあり年休が失効する事態が続いている。これは会社の要員配置に問題があると考える。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。尚、年次有給休暇の時期指定に対しては、会社は事業の正常な運営を妨げる場合適切に時季変更権を行使しており、問題はない。

2. 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。それができない場合は本人にその理由を具体的に明らかにすること。また、やむを得ず遠距離通勤になる場合でも最長 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。

3. 安全確保の観点から行路上の乗継、分割・併合、折返し、入換に要する時間を見直し時間に追われる作業をなくすこと。

【回答】 そのような考えはない。必要な時間は確保している。

4. 規程類の訂正は指導訓練で行い、訂正内容について説明を行うこと。

【回答】 そのような考えはない。

5. 乗務員の日勤行路を 8 時から 19 時とすること。

【回答】 そのような考えはない。行路作成に当たっては、様々な要素を総合的に勘案し行路ごとのバランスなども考慮し、乗務割交番作成規定に則って作成している。他行路への影響も考慮し、現行のままとする。

6. 指導訓練の待ち時間は1時間以内とすること。

【回答】 そのような考えはない。

7. 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。

Ⅲ 安全確立について

1. 南海トラフ巨大地震の発生が懸念されている。静岡県は6月27日、第4次地震災害想定を発表した。それによると地震による死者は10万5千人、そのうち津波による死者は9万6千人にもおよぶ。さらに地震発生から津波到着まで静岡市清水区で最短1分、富士市、沼津市で2～3分と予想されている。このような巨大地震が発生した場合、静岡支社管内においても甚大な被害が予想される。会社は自治体のハザードマップ等を参考にしながら避難誘導マップの変更や避難（運転）経路の変更を実施し現車を使った避難誘導訓練が実施しているが乗客を短時間に高台に避難させるための設備や沿線の整備は何ら行われていない。したがって社員、乗客の安全を確保するために以下の通り改善をすること。

(1) 海拔10m以下の箇所および曲線に脱線防止レールを設置すること。

【回答】 そのような考えはない。

(2) 津波避難タワーを可能な限り設置すること。また、跨線橋等へ登れるように階段を設置すること。

【回答】 そのような考えはない。

(3) 線路沿線にある柵の内側から外側に脱出できるようにすること。

【回答】 地震発生時の取扱いについては、適切に対応するようにしている。

2. ATS-PT について

- (1) 列車がパターン速度を超過した場合、非常ブレーキではなく常用ブレーキが動作するようにすること。

【回答】 そのような考えはない。

- (2) 運転台で信号機に対してパターンが認識できるインジケータを設置すること。また、パターン更新が視認できる表示灯を設置すること。

【回答】 そのような考えはない。

- (3) ATS-PT の TR 地上子を増設すること。

【回答】 適宜・適切に対応している。

- (4) ATS-PT の TS 地上子を認識できるようにすること。

【回答】 そのような考えはない。

- (5) 障害物検知装置の動作による停止パターン抵触により停車した場合は乗務報告書の提出を省略すること。

【回答】 発生した事象に対しては、必要な調査を行い個別に判断する。

3. 設備・その他について

- (1) 入換信号機の LED 化、または照度を明るくすること。

【回答】 現行設備において、視認性は確保されている。

- (2) 運転中の運転通告受領券への記入を指示することが無いようにすること。

【回答】 そのような考えはない。

IV 専任社員の雇用、労働条件について

1. 高齢者等の雇用安定法の趣旨に踏まえ経過措置の基準を撤廃し、希望者全員を専任社員として 65 歳まで継続雇用すること。

【回答】 地方では、個別に議論しない。

2. 専任社員区分「専任V」を撤廃すること。

【回答】 地方では、個別に議論しない。

3. 専任社員の労働条件については賃金と年齢を考慮しハーフタイム制の導入、高齢者交番の作成、軽作業職場への異動等、高齢者が安心して働ける環境を整えること。

【回答】 地方では、個別に議論しない。

V その他

1. これまでより遠隔地で健康診断を受診せざるを得ない職場では本人が受診する場所を選択できるようにすること。

【回答】 健康診断の各会場は、対象箇所ごとの社員数を基に健診体制を取っているため指定された会場で受診されたい。但し、異動者が業務上の都合等指定された会場で受診することが困難であるやむを得ない事情がある場合には、箇所を通じ健康管理センターに確認されたい。

2. 会社は社会的にも常識になっているクールビズについて認めようとしな。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・ネクタイの着用は省略し、開襟シャツとすること。

【回答】 地方では、個別に議論しない。

不当な掲示物撤去は直ちにやめろ！

組合：掲示物撤去については現在地方労働委員会に申し立てを行っているが、現場で管理者が掲示物の撤去通告をする時に我々が撤去理由を問うているにも拘らず、管理者は判で押したように「協約違

反」を繰り返すばかりで「何処の部分がどう悪いのか？」中身についての説明を一切しない。又、幹事間で問い質しても「協約違反」の一点張りで具体的な回答は無かった。掲示物を一方的に剥がすならその場で具体的に説明をするべきだ！

会社：本社・本部間で議論されている事は承知していると思うが、掲示物撤去の際に協約違反の中身を説明する必要がない事は、これまでも労使間での議論の中で説明しているとおりでである。個別に説明するつもりはない。

組合：解釈の相違で、本部・本社間が対立しているのは地本も承知している。確認するが、情報の何処の部分が問題なのか今この場で説明する事はないのか？

会社：そのとおりでである。協約違反の中身を説明する必要はない。

組合：申し入れにもあるように、掲示物撤去については労働委員会で不当労働行為と認定されている。現場で管理者が撤去通告をして剥がす時、直ちにではなく時間を置くがどのような理由があるのか？

会社：基本協約に則って対応している。

組合：掲示物を剥がす時、通告後に一定の時間を置く事も基本協約

にあるのか？

会社：会社としては、組合側で剥がしてもらおう事を予定しているから一定の時間を置いている。それ以外に特別な意味はない。

狙い撃ちの添乗を許さない！

組合：昇給及びボーナスカットされた組合員が、査定期間中に集中して添乗があったと言う。又、査定期間を過ぎると添乗回数が極端に減ったとの報告があるが、事実とすれば看過出来ない。

会社：会社としてそのような事実は確認していない。ボーナス査定は、上半期・下半期のトータルで行っている。

組合：腕が曲がっていたとか、声が小さかったとか些細な事をその都度指摘していると聞いた。決められた事をやっていないのなら指摘される事も納得するが、何度も添乗する必要があるのか？

会社：指摘を受けた社員が改善されているかどうか確認するために再度添乗する事は当然ある。

組合：特定の運転士に対して添乗回数が多いのは事実である。明らかに恣意的な添乗がなされていると考える。

会社：そのような事実は確認していない。個別の添乗に対しては、現場に任せている。添乗はあくまでも現場の裁量で行っている。

組合：ボーナスの通知は現場長からの手渡しだが、その場で本人にカット理由を説明する事は出来ないのか？

会社：それはない。

組合：現実には、停止位置不良 1 件だけでボーナスカットされた組合員がいる。本当に恣意的な添乗はしていないと断言出来るのか？停止位置不良 1 件だけではカット理由として弱いので、添乗で些細な事象を積み重ねているのではないのか？

会社：そのような事実は確認していない。恣意的な添乗はない。

組合：到底信じる事は出来ない。ボーナスカットは、現場から上がってくる報告を基に会社の判断で行われると認識している。会社は東海労組合員を「専任 V」に落とし込めるために、現場に指示しているのではないのか？

会社：それはここでは答えない。減率適用については、あくまでも総合的に判断している。

年休完全取得を実現しろ！

組合：最近では支社運転職場 4 区である程度年休取得出来ているのは認めるが、12 月に異動があるので年休取得が困難になる事が予想される。富士運輸区では、年間の申し込みを 114 日と 165 日出した組

合員がいる。抽選が1番であったのに取得出来なかった事が3回あった。昨年は5日、一昨年は13日年休を流している。このような不平等を無くす対策を講じる考えはあるのか？

会社：回答のとおりである。

組合：勤務箇所によって年休取得に格段の「差」があれば、会社が言う業務に対するモチベーションも下がる。安定し、且つ平等な要因配置を強く求める！

会社：回答のとおりである。

遠距離通勤を直ちに解消しろ！

組合：これも富士運輸区組合員の案件であるが、回答にある「社員の適性能力」とは何か？具体的に説明を求める。

会社：個別に答える事はしない。

組合：会社が「社員の適性能力」を判断して10年以上も同じ職場に置いているなら、その明確な理由を本人が納得できるように説明するべきだ！

会社：会社としては、総合的に適性に能力を判断して配置している。

組合：答えになっていない、適性能力とは何かと聞いているのだ！

何のために、10年以上も遠距離通勤をしなければならないのか？

通勤だけで相当な時間を要している。年休が出ないため、冠婚葬祭を含めて地域の行事も奥様が代理で出席する事が多々ある。「個別に説明しない」では、嫌がらせとしか思えない。会社の地震対策の観点からも、自宅に近い職場から通勤した方が良いではないか。これについては、意見が一致すると考えるがどうか？

会社：会社としては、総合的に適性能力を判断して配置している。

組合：情けない。もう少し誠意ある回答は出来ないか？年齢構成は勘案しているのか？

会社：ある程度勘案している。

組合：組合比率は勘案しているか？

会社：それはない。

組合：会社が遠距離通勤を指定した場合は、最長でも3年を限度とすべきと申し入れているがどうか？

会社：そのような考えはない。

乗務員の意見を業務に反映しろ！

組合：ATS-PT が導入されて以降、基本動作を含めた作業時間が長くなっている。時間に追われる作業でミスを起こすことが無いよう、見直しを求める。

会社：そのような考えはない。業務に必要な時間は確保している。

組合：規程類の訂正に対して会社は手待ち時間で訂正するよう指示しているが、手待ち時間での訂正は全く無理である。自己の時間で訂正しているのが現実だ。

会社：自己の時間で訂正するようには、指示していない。

組合：先程言ったとおり、手待ち時間では訂正出来ない。指導掲示を見て個人で訂正を行い、指導助役に確認させる。業務に全く関係の無い鉄事の訂正までやらされる。訓練の時間内に訂正を行い、内容についての説明をした方が間違いも無く合理的ではないか？

会社：訓練は訓練としての時間を盛り込んでいるので、訂正に要する時間は確保出来ない。

組合：時間外「超勤」として、規程の訂正時間を指定すること！

会社：そのような考えはない。規程の訂正は業務に必要なものであるので、指定された期日までに指導と確認されたい。

組合：日勤行路の出退勤時間は、ダイヤ改正以降静岡運輸区においては改善されたが他区ではまだ改善されていない。再考を求める！

会社：回答のとおりである。努力はしている。

組合：訓練の待ち時間が長く明け日勤になる。なるべく待ち時間が

無いよう、各運輸区に指示すること。

会社：回答のとおりである。

組合：駅の訓練会・勉強会の移動時間で、会社は「そのような考えはない」との回答をしたが、今年 1 回労働時間とした事実があると聞いた。把握しているか？

会社：把握していない。移動時間は労働時間としない。

組合：実際に労働時間とした事実がある。何故この 1 回だけ労働時間となったのか不思議である。こちらで調査して改めて申し入れを行う。

会社：承知した。

地震対策を徹底しろ！

組合：地震対策について、会社としては十分な対策を行っていると考えているのか？人命に関わる問題である。乗務員としては特に、由比～興津間が心配だ。山側のコンクリートの壁に梯子を設置するとかの、対策は考慮していないのか？仮に登ったとしても、落石検知の網が張られていて逃げられる人数が限られる。又、夜間の避難対策はどうか？跨線橋に何らかの避難する道を作る考えは無いのか？

会社：洞隧道では先日避難訓練を夜間に行っている。また、洞隧道の上には避難出来る場所がある。

組合：避難誘導のために目安となる地図は配布されているが、脱出する踏切までの距離が長い。高齢者や子供の旅客がいた場合の対応に問題がある。逃げ道を作る考えはないのか？あくまでも乗務員の判断か？

会社：目安となる地図は、踏切を着点としている。避難する箇所は他にもあると考えている。

組合：柵が避難を妨げることにならないか？

会社：安全については会社も出来る限り考慮しているが、現行ではそのような考えはない。

組合：安全対策は、地震・津波だけでなく全てに対して会社が責任を持って対処すること！旅客と乗務員の生命を守る万全な対策を講じること！

会社：回答のとおりである。

ATS=PT を改善せよ！

組合：貨物会社では、機関車の運転台でパターンを確認できるインジケーターが設置されている。

会社：他会社の設備についてはここで議論しない。現示アップの運転方法は、訓練等で再三指導している。通常運行になんら問題はないと考える。

組合：指導はされているが、実際に現在においてもATS=PTによる事象が発生しているし、取扱いで間違いを起こした運転士もいる。乗務を外されて日勤教育を強いられる。改善する考えはないのか？

会社：そのような考えはない。指導された事を、そのとおりにやって頂きたい。

組合：TRは、実際に増えているのか？

会社：必要な状況が生じれば、その都度対応すると言う事だ。

組合：TSについては、目印を付ける考えは無いということか？

会社：そのような考えはない。正しい取扱いをして頂ければ、何の問題もない。

組合：ATSに限らず事象があった場合、会社として何らかの対策を立ててくれる事を期待する。これは他組合からも要求が出ていると思う。障害物検知装置に対する乗務報告書は、原因が判っているので省略し指令への報告だけで良しとすること。

会社：設備の関係もあるので、全てを精査するため報告書を提出し

て貰う。決して乗務員の取り扱いを問題視している訳ではない。

組合：件数としてはどの位あるのか？

会社：数えていない。ここでは答えない。報告書の「ひな形」を作
ってあるので、運転士の負担は減っていると考ええる。

組合：全てを報告書で上げるなら「ひな形」など必要ない。超勤が
減らされるだけだ！運転士の取り扱いを問題視していないなら、無
線で指令に報告するだけで良いではないか？負担は増えている！

会社：作業要領に記載されているとおり、通常と異なる事象は全て
報告してもらおう。

組合：入換信号機の LED 化だが、改善する考えはないのか？昼間に
見づらい箇所がある。

会社：必要と判断した入換信号機に対しては順次交換を行う。コス
ト面も勘案しつつ、LED 化も含めて見やすい物に交換していく。

組合：運転中の通告受領券についてだが、指令からの無線の指示に
より走行中に記入した運転士がいると聞いた。通告券記入は、出発
信号機を停止とし列車を停車場に停止させて内容を伝えること！

会社：列車を緊急に停止させる場合を除いて運転通告受領券を記入
させる場合、指令は乗務員に対して事前に無線により運転に支障が

無いかどうか確認している。規程にあるとおり、運転に支障があれば無線に応答しなくても何ら問題はない。常に安全を最優先に考え、業務を遂行して頂きたい。

組合：専任社員の労働条件についてだが、地方で議論しないとの回答は重々承知で申し入れている。前段で言ったとおり、こちらの主張としては恣意的な判断によるボーナスカットや昇給カットを含めて、専任V撤廃と65歳までの継続雇用を主張は主張として伝えておく。又、本部・本社間で議論となったが在来線の乗務員が、専任社員として残る確率が低い。これは従来の業務が体力的にも精神的にも辛い事が要因としてあると思うが、専任社員対する行路作成を考慮する考えはないか？

会社：貴側の主張は聞いておくが、回答のとおりである。

組合：健康診断の受診箇所だが、静岡在住で菊川勤務の社員は浜松工場まで行かなければならない。勤務地で指定するのではなく、住んでいる箇所で指定すること！

会社：箇所ごとに人数を指定して健診受け入れの準備をしているので、多くの社員が変更すると対応が難しくなる。

組合：予約制なのでそれほど混乱する事はないと思う。回答にある

やむを得ない場合と言うのは、勤務地のことか？

会社：そうである。

組合：クールビズは、時代のニーズに沿ったものだと考える。国会議員もワイシャツにノーネクタイだ。これに対して JR 東海では、今年の猛暑でもしっかりとネクタイを締めて業務させられた。又、残暑のなか 10 月に衣替えをして制服を着なければならなかった。そのため車内の冷房を最大にすると、お客様からは冷房が効きすぎだと苦情を受ける。本末転倒ではないのか？

会社：貴側の主張は充分理解するが、回答のとおり被服については地方では個別に議論しない。

以上