

地本業務ニュース

JR 東海 労・静岡 地方本部

NO. 12 2016年 4月20日

発行者：JR 東海 静岡地方本部 山本繁明

平成 28 年度事業運営の基本方針・静岡支社重点実施内容について経営協議会開催 専任社員・地震対策等について議論

4月20日、地本は平成28年度事業運営の基本方針・静岡支社重点実施内容について経営協議会を開催しました。はじめに会社から表記について説明がありました。

その後地本から質問し、以下の通り議論してきました。

《平成 28 年度事業運営の基本方針・静岡支社重点実施内容》

『すべては安全のもとに』
～親和感のある輸送サービスの提供～

・在来線は、人々の日常に欠くことができない社会的公器であり、鉄道事業の原点である安全の確保を大前提に、お客様が鉄道を安心して快適にご利用いただけるよう、質の高い親和感のある輸送サービスを継続的に提供することが重要である。

・そのためには、明るく活力のある職場づくりを目指すとともに、社員一人ひとりがルールや基本動作の意義を理解したうえで、鉄道のプロとして自らの役割を自覚し、誇りと責任感を持って生き活きと仕事をする姿勢が求められる。

・以上の認識のもと、安全・安定を土台とした「親和感のある輸送サービス」を実現する。

1. 安全・安定輸送の確保に向けた着実な取り組み

- (1) ルール・基本動作の意義の理解に基づく運転事故の防止及び労働災害の根絶
- (2) 社員一人ひとりの「技術」「技能」向上への不断の取り組み
- (3) 自然災害、異常時への対応の強化
- (4) 地上設備の維持更新・改良等の着実な推進
- (5) 車両の適正な検査修繕・発生事象を踏まえた適切な対応
- (6) セキュリティ確保に向けた取り組み

2. 質の高い親和感のあるお客様サービスの追及

- (1) リアルバリューサービス運動の推進
- (2) お客様満足の向上を目指した取り組みの推進
- (3) 積極的な営業諸施策の展開
- (4) 各線区に応じた適切な輸送体系及び営業体制の検討・構築
- (5) 快適・安心なご利用環境の整備

- 3. 将来を見据えた業務遂行体制の構築に向けた取り組み
 - (1) あらゆる業務遂行における合理性・効率性の徹底的な追及
 - (2) 業務全般にわたる経費支出及び設備投資の低コスト化の徹底
- 4. 鉄道のプロとしての意識の醸成と明るく活力のある職場づくりの推進
 - (1) 規律ある行動の徹底
 - (2) 自らの仕事に誇りと責任を持ち、主体的に行動する意識の醸成
 - (3) 安定的、強調的かつ建設的な労使関係の充実

組合：今後も、申し入れ等について誠実に応じるよう労使関係を維持すること。

会社：もちろんである。

組合：運転士の養成において、途中で未終了となることが発生し計画通りになっていない。制度として欠点があるのではないのか。また、なりたい人の能力・適性や意欲をしっかりと見ていないのではないのか。教育に入る前にしっかりと見れる体制をつくり、やりがいを感じられるようにしなければならない。

会社：結果的に未終了となる社員がいることは認識している。会社としても望んでいることではないし、体調や技量的なことがある。そこを乗り越えてもらうためにもプロセスを大切にしていく。

また、平成17年から採用段階で3職を経験することを説明している。やりたくないという人にはサポートしてやる気を引き出すなど、きめ細かくやっていく。

きちんと運用はされていると認識している。

組合：専任社員として残りたい意欲があっても断念される人がいる。後輩の育成や経験を伝えることは会社としてもプラスな事である。本人の希望をくみ取るなどし60歳以降も働ける環境を整えるべきである。

会社：高齢だからといって特別に業務内容や勤務形態を変えたりとかはしない。が、今後見直さないということではない。専任社員となって経験を若手に伝えていただきたい。

組合：乗務員として専任社員の定着率が低いことは、この間の議論で会社も認識しているはずである。定着率を上げるように会社としてどのように考えているのか？

会社：はたして、短日数などとした場合全ての人が専任社員として残るのか？家庭の事情などで辞める方もいる。

組合：少なくとも、我々組合員はそのように希望している。そのためにも申し入れしている。我々だけが今の勤務が大変と言っているのではない。若手も大変だと言っていることを認識しているのか？

制度としてではなく、運用としては出来ることがある。自宅から近くの職場への転勤や工務職場での車の運転手を限定しないことなどは出来ることである。

会社：要員の配置は適正に行っている。本人の希望も判断材料の一つの要因である。

乗務時間を短くした場合、専任社員でない若手にその分の負担が行ってしまうのではないのか。

組合：要員を増やせばそのような事にはならない。

組合：ダイヤ改正により運転時分の早いものがある。安全面においてリスクが高くなる。見直すように。

会社：資料がないので別の場で議論したい。

組合：東海地方の地震が危惧されている。富士宮の地震の時にはホーム設備の部品の落下な

ど不具合が発生している。また、揺れてもいないのに道床の陥没も発生している。トンネルなども危険である。会社としてどのような対策を講じているのか？

会社：陥没については、申し入れがされているのでそこで議論する。

高架橋の補強はあと2年位で完了する。トンネルは強いと認識している。これまでの大きな地震においてもトンネルの被害は発生していない。今回の熊本地震では天井が落ちる被害が多い。そのため、駅舎の耐震と高架橋の耐震を考えている。

組合：職場でのパワーハラスメントがあると聞いているが、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどモラルハラスメントにおいて申告者に疎外感を与えてしまうのでは申告しようとしなくなってしまう。そうならないように対策が必要である。

会社：申告者に不利益にならないように対処している。

組合：申告した時点で会社は当該者にも事情を聴くと思うが、聞かれた人が逆恨みすることもありえる。

会社：パワーハラスメントは、法的に整備されておらず会社の制度としてもないが勇気をもって申告して欲しい。また、職場でのコミュニケーションを取ってもらいたい。

組合：訴える対象者は一般的に目上の人や上司である。

会社：コミュニケーションを取ってもらいたい。

組合：乗務員にタブレットを持たせることについて、導入時に組合に説明するのか？

会社：協約に則って判断する。

組合：組合は習熟訓練など労働条件に関わるものとして認識している。事前に説明すること。

組合：313系3次車の前照灯が暗くなると非常に見難くなる。前部標識ということで点いていればいいというものではない。前方注視の義務もある。早めの交換であるとか、他の灯具に変えるとか対策を講じること。

会社：ご意見として聞いておく。

組合：乗務報告書の作成時間が各運輸区間において統一されることになった。この間何度も申し入れてきたが、何故この時期となったのか？

会社：作成時間については合理的な時間を付けてきた。区による取り扱いが異なっていたので統一することにした。

組合：合理的というが、一枚を10分、二枚目をプラス5分で書ける物ではない。皆、それ以上かかっている。

会社：ストップウォッチで計っているものではないし、その時間を作成にしっかりかけているかもわからない。

組合：我々は、休憩は休憩として取りたいが、報告書を早く提出するように労働外時間を使って一生懸命に作成しているものであり、のんびりと作成しているのではない。この間、作成という労働をしても労働とみなされずただ働きをしている実態を訴えてきたのである。そのような実態があったことを会社は認識すべきである。

以上