

# 地本業務ニュース

## JR 東海労・静岡地方本部

NO.10 2017年4月21日発行者：JR東海労静岡地方本部 植松昌彦

---

### 平成29年度経営協議会開催

4月19日、地本は経営協議会を開催し、会社から「事業運営の基本方針と静岡支社重点項目実施内容」について協議しました。初めに会社から説明を受けた後、組合側の主張に沿って議論しました。

基本方針と主な議論の内容は、以下のとおりです。

#### 平成29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』

##### ～安全を最優先に、親和感のあるサービスの提供～

今年度は、会社発足30周年の節目であり、鉄道の原点である安全・安定輸送の確保を最優先に、お客様への感謝の気持ちを大切にして、親和感のある質の高いサービスを提供していく。

#### 1. 安全・安定輸送の確保に向けた着実な取り組み

- (1)安全に関する実行力向上による運転事故の防止及び労働災害・退避不良の根絶

- (2) 技術力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及び発生事象を踏まえた適切な対応
- (6) ホームにおけるさらなる安全性向上の取り組み

## **2. 親和感のある質の高いサービスの提供**

- (1) リアルバリューサービス運動によるサービスマインドの醸成及びお客様満足の上昇
- (2) 業務知識・技能向上による質の高いお客様対応
- (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設備

## **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) あらゆる業務における合理性・効率性・低コストの徹底的な追及
- (2) 在来線のあるべき姿の検討

## **4. 鉄道のプロとしての意識の醸成と活力のある職場づくりの推進**

- (1) 「5つの約束」の実践
- (2) さらなる高みを目指す人材の育成
- (3) 安定的、協調的かつ建設的な労使関係の充実

## 組合の主張

1. 経営協議会の時間は、何故 1 時間なのか？決まりはあるのか？これでは十分な議論が出来ない。
2. 3月9日、静岡掲示物不当撤去行政訴訟控訴審において、東京高裁は静岡地裁の判決を取り消したうえで、会社の請求を棄却する判決を下した。又、会社の不当労働行為を認定した静岡地労委の命令に、誤りはないと結論づけている。よって、「申第9号」で申し入れたとおり、速やかに履行することを強く主張する。
3. 会社は鉄事に対して、24日に旅客集中サービスシステムの導入を提案するようだが、これはイコール駅の無人化であり、会社のいう「親和感」に逆行するもので、旅客に対する裏切り行為ではないのか？これで「質の高いサービスの提供」が、本当に出来ると考えているのか？そもそも「親和感」とは何か？鉄道事業とは、本来交通弱者のために地域に優しい公共交通であるべきではないのか？身体の不自由な旅客を含めて、安全を確保出来るのか？
4. 地本の執行委員が、富士川駅から浜松のパーキングへ不当配転となった。簡易苦情処理会議で、会社は組合が求めた事項に対して、何ら誠意ある回答を行わなかった。又、会議の前に予め配転ありきだけの通知書が用意されていた。これは、対等の労使関係を会社が否定しているものである。苦情処理会議の形骸化を断じて許すことは出来ない。
5. JR西日本では、昨年度から運転事故に対するの対応が変わって、

責任を追及せず原因を突き止めるために、事象を正確に報告することが重要との認識に立った指導が行われている。何故なら、長期の日勤教育は弊害があっても利益は無いとの認識があるからだ。我が社でも、これを参考に考える考えはないか？

6. 新賃金・新人事制度が導入されて10年が経過した。「努力した者が報われる」と言うが、全てが報われるわけではない。会社はこの制度を振り返り、現在の職場での社員間の疲弊は無いとの認識か？

7. 新聞報道によると、現在就職活動は売り手市場が有利とされている。JR東海は、人気度は高いが離職率も高いと聞いている。何故か？

8. 関連会社のミスが多く発生している。安全管理に問題は無いのか？

9. 申し入れに関しては、全て団体交渉を開催すること。

以上の質問に対して、会社の見解を求めました。

## 会社回答と主な議論の内容

会社：1について、時間の範囲内で説明と議論をしたいと考えている。例年の議論等の内容を踏まえ、時間は十分と考えている。因みに、昨年は4～50分で終了している。常識的な範囲内で議論をお願いしたい。

会社：2については、申し入れを頂きすでに回答をしている通りで

ある。係争中の案件であるので、この場での議論は差し控えたい。

会社：3については、東海鉄事の施策でありプレス発表で知りえている程度なので、ここで責任を持ってお答えできない。様々な見方はあるが、お客様に対して、24時間対応出来るものだと捉えている。貴側の主張する、旅客に対してのサービスの低下とは考えていない。

組合：今後、静岡にも身延線・御殿場線に対して同様の施策を実施する計画はあるのか？

会社：今のところ、そのような計画はない。将来については、ここで言及出来ない。今の時点では、計画はない。

会社：4について、会社としては簡易苦情処理会議において、しっかり議論をしたとの認識である。又、苦情処理会議の形骸化というが、貴側の申し入れに対し既に回答している。あえて申し上げれば、何ら形骸化に当たらないし、しっかりと議論している。

組合：この会議が終了後、「申12号」で改めて申し入れをする。

会社：5について、当社においてはそのような考えはない。発生させた事象に対して必要な教育することは、事業者として当たり前の事である。今後の仕事に活かして頂くために、事故に至った原因究明とそれに対する必要な教育をしていくスタンスは、変わらない。正しく報告をしていただければ、会社が責

任を持って対応する。

会社：6について、社員の疲弊とは？会社としては、社員が辛いとの認識はない。

組合：ここでいう疲弊は、現場での社員の意識である。この制度で社員間のやる気度に、大きな隔たりが生じている。

会社：そもそも、ここでの議論には当たらない。そのような意見があることは、聞いておく。

会社：7について、そのような事実はない。貴側の離職率が高いとの主張は誤りである。何処からの情報か？事実認識が異なるので、コメントのしようがない。

組合：それなら、詳しいデータを出してもらいたい。

会社：21日の業務委員会で、説明及び議論する。

会社：8について、去年は名古屋地区で多かったのは事実である。工務系に関して言えば、関連会社も本体もパートナーとして、同じ教育を実施している。発生した事象に対しては、同じ目線で対策にあたることを重視している。退避不良は、静岡支社管内では5年発生していない。

組合：経費節減のために、工事に必要な人員が配備されていないのではないのか？

会社：そのような事実はない。工事に必要な人員は確保している。

会社：9について、協約を定めて貴側も締結をされているので、それに則って判断をして、その都度対応していく。

組合：「親和感」とは何か？具体的に説明をされたい。

会社：読んで字の如く、お客様に対して親しみが湧くようなサービスを提供するとの意味である。まだまだ、浸透していないと思うが、引き続き指導していく。リアルバリューサービスも同様である。

組合：ホームにおける更なる安全性の向上とは？

会社：内方線の点字ブロック設置の前倒しを計画している。関係個所と連携して、ホーム上の安全の啓発活動を実施していく。

組合：安定的、協力的かつ建設的な労使関係とは？

会社：今後も協約に則って、健全な労使関係を築いていく

以上