

地本業務ニュース

JR 東海労・静岡地方本部

NO. 5 2019年4月24日 発行者：JR東海労静岡地方本部 半場 弘恭

平成31年度経営協議会開催

4月17日、地本は会社から提案された事業運営の基本方針及び重点項目について説明を受け、議論しました。又、8項目の質問を突き付け回答を求めました。提案事項と議論の内容は以下の通りです。

平成31年度 事業運営の基本方針・静岡支社重点項目

『すべては安全のもとに』

～安全を最優先に、信頼されるサービスの実践～

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、地域に根差した信頼されるサービスの実践をしていく。

1. 安全・安定輸送の確保のための着実な取り組み

- (1) 安全のための取り組みの確実な実行による運転事故の防止及び労働災害・退避不良の根絶
- (2) 実践的な能力の向上への不断の取り組み
- (3) 自然災害、異常時等への対応の強化
- (4) 地上設備の維持更新・改良等の着実な推進
- (5) 車両不具合未然防止・再発防止に向けた取り組み
- (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
- (2) 業務知識・技能向上による質の高いお客様対応
- (3) 地域に根差した積極的な営業施策の展開
- (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
- (6) 訪日外国人を含めたお客様への案内・情報提供の充実

3. 鉄道のプロとしての意識の醸成と一体感のある職場づくりの推進

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

4. 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) 工務系統組織再編の着実な実施
- (2) あらゆる業務における合理性・効率性・低コスト化の徹底的な追及
- (3) 在来線のあるべき姿の検討・実践

東海労の主張

1. 苦情処理会議について

苦情処理会議において、会社は組合側の質問に対して誠意ある回答をしなかった。こちらは無理な質問をしてはいない。それなのに真摯な回答をしなかった。「アリバイ作り」的な会議であってはならない。お互いに貴重な時間を費やしているのだから、建設的な議論を出し合う場にしようとは思わないか？又、会議の全てを団体交渉にすべきと思うがどうか？

回答：会社としては基本協約に則り真摯に対応している。貴側とは見解を異にするところである。引き続き、労使協議を誠実に執り行うことに変わりはない。会議を全て団交にせよとの意見だが、基本協約に則り様々な労使協議の場を性質に応じて設けてきている。

組合：処分が出されるまで、なぜ半年もかかったのかを聞いたのである。難しい質問をしてはいない。

会社：当時、会議に出ていないので分らないが、処分が出されるまでかかった期間は、議論の本質ではないからと思う。

組合：処分を出した経過を聞かなければ、議論に入れない。

会社：見解の相違である。

2. 便宜供与について

ユニオンは、「総対話行動」と称して定期的に職場集会を開催している。東海労が管理者「首席助役」に職場会議室の使用を申し出ると、何かと理由をつけて使用を拒む。これは組合差別ではないのか？見解を求める。

回答：何かの会議等で、会議室が使用されているためお断りがあったのではないかと思われるが、ここでは確認出来ない。

組合：許可を申し入れたら、「使用するから」と断られた。確認したところ、3部屋のうち2部屋使用されていなかった。

会社：再度申し込んで頂き、その時点での対応となる。

3. 新人事・賃金制度について

新しい人事・賃金制度が提案されているが、労働条件については何ら変更されていない。少子高齢化が進み労働力不足が懸念されている中で、60歳以上の社員も貴重な労働力であることは共通認識であると考え。この間、60歳以降の労働条件として、勤務形態や高齢者交番など改善を求めてきたが、再度求める。

回答：労働条件についてはこれから協議していくもので、本社・本部の議論を待つことになる。貴側の意見は聞いておく。60歳以上の社員について、非常に重要な労働力であることは間違いない。会社としても十分認識している。人口減少・少子高齢化が進む中で、現在会社にいる社員に活躍して頂くかが重要になっている。育児・介護等様々な事情を抱える社員が、働きやすい制度・環境を考えていく。会社としては、現専任社員制度は良いものと考えている。報奨金など、他会社には無い制度である。

組合：60歳を過ぎて仕事が辛いという人がほとんどである。また、トイレが近くてどうしようもないという人もいる。会社が本当に労働力として確保していきたいと考えるのなら、労働条件、交番など考えていかなければ残る人はいない。

会社：そういう話しがあることは伺っておく。

4. タブレット導入について

*未だにエラーが発生しているが、改善は実施しているのか。

*導入後、停止位置不良は減少しているのか。

*タブレットは、あくまで支援装置との位置付けだと会社も認識している。なのにどうして、作業要領の確認喚呼に組み込んだのか。

回答：エラーはゼロになっていないと認識している。ゼロになるようにしていく。導入当時よりも、ソフトウェアの改修及び周辺環境の改修等を実施し、エラー発生件数が減っている事も把握している。しかしまだゼロになっていない事も事実である。引き続き改善に努め、エラーが発生しないよう仕上げていく。装置そのものは保安装置ではないので、位置付けとしては運転支援装置である。正しく使って運転操縦の一助となってもらうため一年間の使用期間を設け、一定の基本動作として4区共通のものを入れた。一度決まった基本動作を変えないものではない。何かもっと良い提案があれば、職場の管理者に進言してもらいたい。停止位置不良は、今年度は発生していない。具体的な数字は、申し訳ないが今日は持ち合わせていない。両数間違えと言う理解である。引き続きトレースをしていきたいと考えている。長いスパンで使いこなして頂きたい。

組合：乗務中にエラーが発生すると、それだけでストレスになる。

会社：引き続き改善に努めていく。

5. ルールの変更について

最近、規程やルールの変更が多くなっている。定着したルールが短期間で変更となり、戸惑っているのは高齢者だけではない。又、一人のミスの対策を全体化しているものもある。事故防止における対策は人それぞれ違うものである。個々人の事故防止の対策や流れを乱すことは、ただルールを守ることだけに意識が傾注されてしまい、真の事故防止にはならないと考える。よって、一方的なルールの押しつけを行なわないこと。

回答：新たにやるべき事項が追加されて、大変なことは会社も理解している。時間が足りないとするならば、会社としても慎重に考えなければならないが、やるべきことをやって時間が間に合わないとするならば、列車の運転に影響するので意見を反映するべく共有していく。列車の遅れについては、会社も把握している。実態を正確に把握するため、遅れを報告して頂きたい。

組合：事故を起こすと、一生懸命やっても、結果やることをやっていないからと結び付けられる。「意識を持って」ということも重要であるということとは否定しない。しかしながら、精神論だけでは事故は無くならない。昭和天皇は、「(戦争の)敗因は、精神を重んじて科学を忘れたことである」と言っているが、今の会社とて同じことである。停止位置不良に関しても、中央線で行われているように停目を光らせるなどハード面でも対策を講じるべきである。

会社：貴側の意見は聞いておく。

6. 買い上げについて

社員の年休取得の現状を明らかにされたい。「平均で何日取得しているのか」。会社の行事（業務研究・競技会等）により、買い上げが発生している。本来の業務を放棄させて、休みの社員を使うのは如何なものか？適切な休養は、事故防止に対する大事な要件であると考えているがどうか？

回答：年休の取得率については、今週の業務委員会で説明をするつもりでいた。そちらの方で議論する。一昨年の実績では、たしか17日程度であったと認識している。現在も大きく変動はないと考えている。全く取れない、労働時間が長いというのであればチェックしていく。世間一般で見れば、取得率は高いと考える。安全を阻害するというまでは、いっていないと考える。但し、年休は労働者の権利であることはその通りある。会社としては、今後も年休の取りやすい状況を引き続き作っていく。

組合：世間水準は関係ない。20日間を完全消化出来るようにせよと言っている。

会社：20日取る人もいるが、取らない人もいる。取らない人がどのような状況で取らないのかは一概には言えない。

7. 外国人に対する英語放送と、駅の案内表記について

乗務員に英語での案内放送をさせているが、音声ガイダンスを導入する計画はないのか？駅の案内表記を設置する「英語・中国・韓国」計画はないのか？

回答：社員がご苦労されていることは十分理解している。訪日外国人の施策は、国が行っている。会社もそれに伴い、必要な案内提供をするというスタンスである。音声ガイダンスを導入については、検討したいと考えている。駅の案内表記については、静岡支社だけではなく、会社全体で考えている。日本語・英語で全社統一としている。中国・韓国については、ホームページでのご案内となる。ピクトグラムも活用している。ワールドカップやオリンピック・パラリンピックの状況を見ながら、検討を重ねていく。

8. ポケット時刻表について

現在、駅で配布されているポケット時刻表を来年から無くすということだが、年配者などまだ必要としている人がいる。今年も配布することを求める。

回答：スマートフォン等で、時刻の確認は可能であると考えている。廃止の方向で検討している段階である。

組合：検討ということは、無くさないこともあるのだな。
会社：検討している。

重点実施項目 4 - (3) 在来線のあるべき姿の検討・実践について

組合：具体的にどのようなことか？
会社：少子化などを含め、現在検討段階で示せるものは今はない。

重点実施項目 2 - (5) 快適・安心なご利用環境の整備について

組合：211 系同士、313 系同士の編成がある。混結となるようにして列車にトイレを確保すること。また、211 系にトイレを設置することも思案していたはずであるがどうなったのか。
会社：異常時など会社も考えている。

夏服着用時のスマホ携帯方について

組合：夏服着用時のスマートフォンは、現在のようにストラップで首からぶら下げ、胸ポケットに入れるのか？
会社：以前のガラケー携帯と同様に、ベルトに付けるようカバーケースを考えている。
組合：運転(腰に当たるなど)に支障の無いようにされたい。
会社：了解した。衣替えに間に合うよう、準備する。

閉会にあたって

組合：本日の議論、さらにはこの間の申し入れを真剣に受け止め、改善された回答となるように申し伝える。
会社：しっかりと受け止めている。

以上