

# 地本業務ニュース

## JR 東海労・静岡地方本部

NO.8 2020年4月23日

発行者：JR 東海労静岡地方本部 半場弘恭

### 令和2年度経営協議会

4月22日、静岡支社会議室において会社から令和2年度の事業運営と重点実施項目の説明を受けました。新型コロナウイルスの影響で、幹事間での折衝となりました。説明を受けた後、5項目の質問をしましたが満足を得られる回答は引き出せませんでした。会議の内容は、以下の通りです。

#### 令和2年度 事業運営の基本方針・静岡支社重点実施項目

『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、地域に根差した信頼されるサービスを実践していく。

#### 1. 安全・安定輸送の確保

- (1) 運転事故の防止及び労働災害・退避不良の根絶
- (2) 訓練の充実など実践的な能力の向上
- (3) 自然災害、異常時等への対応の強化
- (4) 車両及び地上設備の維持・改良等の推進
- (5) ホーム及び踏切における更なる安全性向上

## 2. お客様の視点に立った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の推進
- (2) お客様(訪日外国人含む)への案内・情報提供の充実
- (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構築
- (5) 新型車両の投入に向けた準備
- (6) 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

- (1) 工務系統組織再編の完遂
- (2) 効率化・低コストの推進
- (3) 中期的視点に基づく諸施策の検討・実践

## 4. 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

- (1) 「5つの約束」の実践による規律ある業務執行
- (2) 社員の能力向上の推進
- (3) 運動習慣・喫煙率の改善等による社員の健康増進の支援
- (4) 安定的、協調的かつ建設的な労使関係の充実

会社：今回の5項目だが昨年とあまり変わるものではないが、変更点を説明する。

まずは1番の(2)だが、訓練をしっかりとやっていかなければならないとした。(5)で、踏切の安全向上を加えた。2だが、以前は「親和感」としていたが難しい表現なので、言い回しを変更した。(5)の新型車両を新たに加えた。

組合：新型車両とは？

会社：315系を導入する。3の(3)も、新たに加えた。4の(3)も同様である。

# 5 項目の質問

## 1. 新型コロナウイルスについて

組合：今現在、JR 東海社員の感染者はいるのか。PCR検査をしている社員はいるのか。

回答：少なくとも今現在、支社管内では感染者はいない。

組合：在来線の減便、通勤帯の両数変更などの計画はあるのか。「伊豆箱根鉄道・静岡鉄道・大井川鉄道・遠州鉄道」は、既に減便を実施している。

回答：現時点では考えていない。

組合：社員が発熱・味覚障害など、コロナウイルスが疑われる症状で会社に連絡した場合、対応マニュアルはあるのか。

回答：今ここで正確には答えられないが、マニュアルはある。保健所の指導の下、対策をする。

組合：社員が仮に発熱し、病院に電話したら「経過を見てくれ」と言われ4日以内に熱が下がったら出勤させるのか、休ませる場合に社員が証明するものが無いがどうするのか。

回答：柔軟に対応する。担当から回答させる。

組合：休む場合、障害休暇とはならないのか。「就業規則78条有給休暇(4)」

回答：当てはまらない。

組合：障害休暇としないのであれば、有給の私傷病休暇78条(10)で3日間付与し、その後は無給の私傷病休暇とすることは出来るのか。

回答：通常の病気と変わらない。

組合：コロナウイルスが収束に向かっても、インフルエンザのように再度拡がるのが想定される。あらゆる角度から想定し、昨年の台風19号の時のように、職場によって対応がまちまちにならないようマニュアルを作成し、全社員に

周知徹底する事。

回答：整理をしながら、しっかりと対応していく。

組合：昨年の台風19号の時は、在宅勤務とせずノーペイとしたが、今回は3密防止の観点から業研などの日勤者を在宅勤務としている。よって、減便などの対策を実施し乗務員の在宅勤務を指定すること。

回答：今のところそのような計画はない。

組合：会社は、感染対策として乗務員休憩室の座席位置の間隔を空けたり、行路によっては休憩室を別の個所に指定するなどしているが、充分だと考えているのか。場所によっては、2メートルの間隔がなくて食事を摂っている。

回答：マスクやアルコール消毒を指示して社員を守る対策をしているが、場所の確保はなかなか難しい。

組合：出勤時と退出時に、検温を実施して体調を確認する考えは無いか。私鉄「名鉄」や遠鉄タクシーなどは、既に行っているが。

回答：持ち帰って検討する。

組合：3密を避けるため、当面の間添乗は止める事。

回答：運行を確保するなかで、指導添乗は必要なことである。

## 2. 富士川駅構内における車両部品盗難について

組合：マスコミ発表はしたのか、何故しないのか。

回答：発表していない。あくまでもプレスの基準に則って判断したものである。

組合：プレスの基準とは。

回答：ここでは明らかにしない。会社の基準である。

組合：同じ時期に、名鉄の伊奈駅（豊橋から一つ目の駅）構内に留置されていた車両から、部品が盗難に遭ったことは把握しているか。「島田駅の盗難と類似していて、運転台のテーブルごと外されている」。

回答：把握している。

組合：組合に説明が無いのは何故か、安全に係るという認識は無いのか。

回答：プレスと同じである。

組合：何故、社員に対する注意喚起は行わないのか。

回答：社員に対しての周知はしていないが、必要な方面には連絡をした。

### 3. 沼津運輸区検修助役のパワハラについて

組合：2月に研修の競技会の壮行会が静岡の居酒屋で開催された際、参加していた沼津運輸区の検修助役が、部下の社員に対して暴力をふるった事は事実か、事実であればパワハラに至った経緯を明らかにすること。

回答：ここでは明らかにしない、この件で議論はしない。

組合：会社の業務としての位置付けで、会社から飲み会の金が出ていたのか。

回答：全く知らない。

組合：その場には、何人の社員がいたのか。又、参加していた管理者の氏名を明らかにすること。支社の人間も。

回答：答えられない。

組合：当人はその後部下に謝罪したのか。

回答：答えられない。

組合：1月に沼津運輸区の車掌が、業研の集まりの後数人で「自腹で」飲み会をした後、帰りに三島駅の改札社員と口論となり、次の休日に職場から電話で事情聴取を受けた。その後、区長名で「JR東海社員として自覚ある行動を」との、注意喚起の掲示が玄関正面のボードに大きく張り出された。今回の検修助役の事象は、何故公表しなかったのか。

回答：個別の案件には答えないが、あくまでも一般論としてメッセージを発する先の問題である。

会社：社員の不祥事は掲示等で注意喚起するくせに、管理者の不祥事は公表しないで「隠す」のは、いわゆる隠蔽ではないのか。

回答：個別の案件には答えないが、あくまでも一般論としてメッセージを発する先の問題である。

組合：本人を飛ばした「転勤させた」から、これでおしまいとはならない。今からでも、この事象を掲示等で明らかにする考えはないか。

回答：個別の案件には答えないが、あくまでも一般論としてメッセージを発する先の問題である。

#### 4. 浜松運輸区指導総括のパワハラについて

組合：教育期間中に指導総括からの「俺からは運転士を辞めろとは言えないが、このままでは心配だ」との言動は、本人でなくとも明らかにパワハラだと確信できるかどうか。

回答：必要な指導の範疇ではないと社員が思っても、パワハラにはならない。必要な指導かどうかは会社の判断である。

組合：会社としては、パワハラと捉えていないということか。

回答：その通りである。

組合：交番担当が「来月も乗務を外してある、当分日勤だ」との言動も、本人の再乗務に向けた「やる気」を失わせるもので、これもパワハラではないのか。

回答：パワハラとは捉えていない。

組合：本来、現場管理者の業務は「無事故に向けた社員管理」に重点を置き、仮に事故・事象を起こしてしまった社員に対して「モチベーションをあげて、やる気を引き起こす」ことこそが、彼らが「職場にいる理由」ではないのか。

回答：・・・・。

組合：組合差別は本当に無かったのか。

回答：組合差別はしていない。

組合：本部情報と地本の申し入れを出した途端に、嫌がらせのように来ていた指導総括が顔を出さなくなり、「振り返り」から「教育」となった。長期の日勤は、何らかの「意図」を持った会社からの指示があったのではないか。

回答：そのような事実はない。

## 5. 静岡運輸区社員の死亡事故について

組合：4月9日金谷～菊川間で触車事故が発生したが、亡くなったのは静岡運輸区社員で間違いはないか？当日の夜、一度帰った区長と首席が出てきている。遺留品により本人であると連額があったからではないのか。

回答：4月9日に人身事故があり、被害者が静岡運輸区の社員であることが判明した。

組合：場所（菊川という川付近で踏切もない個所）や状況から自ら命を絶ったとみることが出来るが経緯を説明すること。また、車載カメラや現場の状況から、自殺は明らかとなったのか。

回答：死因については会社として知り得る立場ではない、警察が判断するものである。

組合：本人確認は出来たのか DNA 鑑定はしたのか。

回答：鑑定をして、4月17日に本人と確認された。

組合：色々な死に方がある中で、何故彼は列車に蝕車して「命を絶つ」選択をしたと思うか。誰かに何かのメッセージを残すとの思いがあったのか。

回答：憶測でものを言うべきではない。知り得るものならば知りたい。

組合：愛しい妻と幼い子供を残して、しかも土地の契約もして順風満帆である時に、何故彼は死ななければならなかったのか。

回答：疑問に思う。

組合：彼の死が、職場におけるパワハラだとのまことしやかな「噂」が、私の耳にも入ってくるが事実か。

回答：知らない。

組合：遺書はあったのか、内容は確認したか。

回答：把握していない。

組合：警察からの現場管理者に対する事情聴取があったことは事実か。

回答：ここで答える必要はない。

組合：新聞には「男性」とあるが、会社名が出ていない。以前の新幹線事故のように会社が圧力をかけたのか、社員の不祥事の場合は「見せしめ・引き締め」のために、「JR 東海社員」と公表するのに、今回会社名を公表しないのは会社の名誉のためにパワハラを隠すのが目的ではないのか。

回答：本人確認が出来たのが17日である。

組合：自宅に、区長・首席・指導担当助役が訪問したが、玄関払いされたというのは事実か。遺書に会社を否定する内容が書かれていたからではないのか。

回答：ここで答える必要はない。

組合：20日夕方に、彼の訃報が掲示されたことは、昨日知ったが、それで終わりか。

「私たちは共に働く仲間を大切にします」は、只の「お題目」か、会社「心」があるならば、掲示で事実を明らかにし、支社全職場の朝礼で「黙とうをささげる」ぐらいの配慮は出来ないのか。

回答：訃報については家族のご意向である、浜松運輸区と静岡運輸区に出すことにした。

組合：静岡運輸区の社員が「同僚が亡くなったというのに、現場管理者から何の説明もない、話題にすること自体がタブーになっているようで、職場の雰囲気重苦しい」と言っている。再度聞くが、社員の疑問や不安を解消するため



にも速やかに事実を公表する考えはないか。亡くなった理由さえも社員に伝えないのであれば彼は報われない。

**回答：**ここで明らかにする必要はない

組合：彼の死が、明らかにパワハラが原因であったと断定された場合、労災適用とするのか。

**回答：**労災適用は会社が判断するものではない、認定は国の機関がするものである。

組合：会社として出来る限りの家族に対するケアは行っているのか、死んだらそれで終わりか。

**回答：**会社の制度を丁寧にご案内する。

組合：「裁判を起こすようであれば、会社も事象による列車遅延での損害賠償を行う」などと、圧力をかけていないか。

**回答：**ここで明らかにする必要はない。

以上