

地本業務ニュース

JR 東海労・静岡地方本部

No. 3 2020年12月1日 発行者：JR東海労静岡地方本部 半場弘恭

申第4号「労働条件等の改善要求について」 の業務委員会開催

社員が安心して働ける職場環境 の改善とコロナ感染対策を強化 せよ！

11月25日、申第4号「労働条件等の改善要求について」の業務委員会を開催し、地本は会社と議論を行いました。令和3年3月のダイヤ改正に向けた労働条件等の改善要求を行ったものです。

新型コロナウイルス感染症対策等で、社員が不安を抱えながら業務にあたっている中、職場の切実な要求を申し入れて議論しました。しかし、会社は否定的な回答と発言を繰り返し、不安が解消されるものではありませんでした。地本はさらに職場の問題点を把握し、労働条件や職場環境改善に向けて、今後とも取り組んでいきます。

以下回答と議論です。

1. 労働時間について

①更衣時間を労働時間とすること。

回答：更衣時間については、使用者の指揮命令下にあるか否かといった個別具体的な状況を踏まえて判断されるものと考えており、当社では制服の着用は義務づけているものの、更衣場所、更衣する時間帯、更衣方法について使用者の拘束下にならないことから、使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間ではないと考えている。

②規程の訂正時間は超過勤務とすること。

回答：乗務員勤務は、始業時の準備報告時間において決められた作業が終わると所定労働時間における余り時間が毎勤務ごとに発生してい

る。また、列車の遅延等に対応するため行き先地において折り返し加算時間を設けている。規程類の訂正作業は、準備報告時間について定められた就業規則第88条第1項「あ」に規定されている携帯品の整備時間に該当し、当該時間にて行うべきものだが、仮にその時間内で間に合わなかったとしても、折り返し加算時間で作業を行うことができるので、所定労働時間の範囲で十分対応可能である。

③ 面談用紙への記入時間を労働時間とすること。

回答：面談用紙への記入については、その記入場所、時間帯等について使用者の拘束下でないことから、いずれも使用者の指揮命令下にあるとは言えず、自己の時間での記入を基本とするが、手待ち時間に記入しても構わない。

2. 次期ダイヤ改正で改善すべき労働条件について

① 折り返し時間を8分以上とすること。

回答：作業上必要な時間は確保しているので、そのような考えはない。

② 明けの拘束時間は5時間以内とすること。

回答：行路作成にあたっては、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、乗務割交番作成規程に則って作成している。よって、そのような考えはない。

③ 日勤の仕業については19時以前に終了とすること。

回答：②と同じ。

3. 専任社員の労働条件について

① 専任社員は、自宅から直近の職場とすること。

回答：人事運用は、業務上の必要に応じて会社が命ずるものであり、本人の希望のみに基づいて行うものではない。個々の社員の、適性、能力、及び希望について十分把握し、総合的に判断して行っている。

② 乗務員は、長時間行路、深夜行路を除く行路を指定すること。

回答：高齢者であることを理由に、特別な業務内容、勤務形態、勤務地とする考えはない。

4. 会社施設の改善・安全対策について

① 御殿場駅乗泊のトイレを、早急に洋式とすること。

回答：御殿場駅乗務員休養室のシャワー増設工事に合わせて、和式トイレの洋式化をすでに計画している。

② 静岡運輸区の通勤について、バイク置き場を適切に設置すること。

回答：今回、静岡運輸区でバイク置き場として使用している場所が、用地活用の都合で使用することができなくなった。今後は、公共交通機関等で通勤されたい。

③豊橋駅構内中4番線への通路を、安全強化のために整備するよう手配すること。

回答：必要な通路は整備されており、その考えはない。

5. 新型コロナウイルス感染症対策について

①今後の新型コロナウイルス感染症の影響に対する、会社の具体的対策を明らかにすること。

回答：これまでも感染予防の注意喚起、手洗い、うがいの励行、マスク着用指示、会議開催における三密を回避する取り組み、その他、職場において様々な工夫を行い対応してきた。引き続きこれらを継続していくと共に、状況に応じて会社が適切に対応していく。

②会社の新型コロナウイルス感染症対策について、この間申し入れてきたゴム手袋の着用、旅客用トイレへの手洗い用洗剤の設置、PCR検査または抗体検査等の未実施の感染症対策を実施すること。

回答：国や関係省庁等からの情報や、業種別ガイドラインをもとに、手洗いや、手指消毒の対策を実施している。ゴム手袋についてはサービスの観点から接客時において着用を認める考えはないが、お客様の前で行わない券売機や精算機の締め切り作業時においては、着用を認めている。旅客用トイレの手洗い水石鹸については、トイレの改良計画に合わせて設置している。なお、改良計画のない旅客用トイレは設置器具がないため設置しない。PCR検査、または抗体検査については、手洗い等による感染予防や検温等の健康管理を徹底しており、現時点で実施する予定はない。

③この間の新型コロナウイルス感染症対策の徹底を維持・継続し、社員の命と安全を守る取り組みの強化を行うこと。

回答：①と同じ。

6. 野生動物による輸送障害について

①会社は、徐行以外に衝撃した箇所を把握しているのかを明らかにすること。

回答：動物と衝撃した箇所については、乗務員からの報告をもとに把握している。

②現在の輸送障害は問題ではないとの認識なのか明らかにすること。

回答：当然、重要な問題であると認識している。

③御殿場線の沿線の草木の状況について把握しているのか明らかにすること。

回答：列車の運行に支障する恐れのある草竹木はないかという観点から把握し、必要な対応を行っている。

④工務区関係の添乗は、沿線の状況を報告しているのか明らかにすること。

回答：列車の運行に支障する恐れのある草竹木はないかという観点から把握し、必要な報告及び対応を行っている。

⑤沿線の除草は、野生動物との衝撃が頻繁に起きる箇所を優先的に実施すること。

回答：列車の運行に支障する恐れのある草竹木を優先的に除伐や除草を行っている。また、沿線住民の方々からの苦情箇所もできるだけ早めに除草が実施できるよう、調整を行っている。尚、野生動物との衝撃という観点からの除草は行っていない。

7. 定期訓練の知識確認試験について

①各運輸区で、試験後の対応が異なっているので、是正すること。

回答：試験が不合格になった際の対応を指していると思うが、各区の状況を考慮してフォローを実施しているため、統一することはできない。そもそも乗務員としてあるべき知識がないために試験に不合格となった状況を解決することが先決であると考え。

②実際の業務に有効な確認テスト問題とすること。紛らわしい設問は排すること。

回答：乗務員として小さな事でも気付く感性は非常に重要なことである。実際の場合で言葉の解釈を間違えれば事故に至ってしまう。たとえまぎらわしい問題であっても、正確に理解することは重要であると認識している。

8. 日勤教育について

①同じ事象を起こした乗務員でも、日勤教育の日数が異なるケースが散見されるが、その理由を明らかにすること

回答：当該乗務員に対して、再発防止の観点から乗務員として必要な教育を実施しているものである。

②日勤教育の日数について、それを決める箇所、及び誰の判断によるものかを明らかにすること。

回答：再発防止の観点から、事象に応じて関係箇所で調整したうえで再発防止に向けて必要な期間を設定している。

③仮に日勤教育を行う場合、同様の事象を起こしても異なる日数となる根拠を明らかにすること

回答：①と同じ。

9. その他

①乗務員の面談時に運転情報装置からデータを取り出しているが、事故調査以外の目的で使用しないこと。

回答：見習い教育や自己啓発でも有効活用されており、そのような考えはない。

②病欠で休んでいる社員には、現場管理者が共済及び福社会等の手続きを迅速に行うこと。

回答：本人から申告があれば、管理者等が申請を代行している。

《主な議論》

組合：制服の更衣時間を労働時間と認めないというが、構内運転士の保護具の着装については、同じような考え方なのか。制服の上からヘルメットと安全ベストを装着して、出勤点呼をしているが、制服と同じものとして考えているのか。労働時間として認めるべきものであると考える。

会社：回答を持ち合わせていないので、後日回答したい。

組合：規程の訂正について会社は十分時間があると回答しているが、ケースによっては訂正箇所が非常に多い場合があり、会社回答のようにはできない。できなければ、それ以上かかった時間は本人の超勤手当請求を認めるべきである。

会社：それを含めて必要な時間は措置している。

組合：今後も認めないのか。

会社：必要な時間は措置している。超勤とする考えはない。

組合：そもそも超勤を望んでいるわけではない。指導訓練の中で行えるようにすること。

組合：面談用紙は、あらかじめ記入してとされているが、これは業務指示ではないのか。

会社：業務指示である。

組合：ならば、それにかかる時間は超勤とすべきである。

会社：回答したとおりである。

組合：项目的には面談中に書く時もある。この場合、面談時間として認めるのか。

会社：面談時間であり、労働時間である。

組合：ダイ改に向けて申し入れたのは、問題があるから申し入れたのである。運転士は、折り返し時にはキャスト入力やキャストによる徐行確認など以前より時間を要することとなっている。また、明けの時間の改善は在宅休養時間確保のために重要である。会社は睡眠管理に力を入れて居るのだから、改善すること。日勤行路の終了時間も、特に長距離通勤のかたは終バスや終電に間に合わない実態があり、改めて主張しておく。

組合：トイレの改善について、シャワー増設と併せてユニオンが情報を出しているが、JR東海労が要求していたことである。なぜ会社は我々には伝えてこないのか。対応の違いはおかしいのではないか。

会社：差別をしているわけではない。

組合：我々が問い合わせすれば答えるのか。

会社：予算や工事の時期など、タイミングがあると思う。

組合：疑問が解消したわけではない。

組合：静岡運輸区のバイク置き場について、代用地は検討したのか。

会社：代用地が見つからなかった。

組合：バイク通勤はしてはいけないということか。

会社：認めないわけではなく、公共の場所を利用すればバイク通勤は可能である。

組合：公共のバイク置き場が何処にあるのか把握して本人に伝えたのか。

会社：そこまではしていない。

組合：するべきである。今後、他にもバイク通勤を希望する社員がいるはずである。今後も検討を続けること。

組合：コロナ感染対策について、駅社員のゴム手袋の着用は、現場社員が必要だと感じたときは着用を認めること。

会社：回答のとおりである。

組合：過日の適性検査（支社別館）の際、会場内が非常に密であると感じた。人数を調整すべきである。今後は十分な対策をして実施すること。

組合：鹿や猪との衝撃は最近では本線でも発生している。会社は、野生動物が目撃された場所は把握しているというが、乗務員に対して具体的に周知するべきではないか。

会社：日々変わっているということはあるが、目撃された情報があれば連絡している。

組合：徐行箇所も変えているのか。

会社：ダイ改時に行っている。

組合：草竹木の把握はどれぐらいの頻度で行っているのか。

会社：巡回を頻繁に行っている。

組合：巡回のかたは助士側から見ているので、気がつかないものもあると思う。巡回のかたから、「具合の悪い箇所はないか」とその場で運転士に問い合わせてもらいたいのも必要ではないかと考える。

会社：運転士から指令に報告してもらえば、対応する。

組合：指導訓練時の知識確認でフォローを行う場合は、訓練時間内に行うこと。運転情報の取り出しを指示するのなら、その時間は労働時間である。面談時間内で調整すること。そもそも面談で運転情報を使用しないこと。

組合：遺失物の管理について、駅によってはキャビネットや金庫の大きさが適切でないとか、破損の心配があるものがある。対策を講じること。

会社：意見として聞いておく。

以上