

## 申第1号「地本大会の発言に基づく改善要求について」協議を行う！

名古屋地本は、9月10日、申第1号「第34回定期大会の発言に基づく改善要求について」の業務委員会を行い、職場からの要求について会社と議論を行ってきました。

冒頭、組合側から神領運輸区での社員管理の在り方に対して「業務改革で要員問題が上がっているのに労務施策が厳しく人権を侵害することに繋がる懸念がある」と抗議しました。以下、回答と主なやりとりです。

### 《申し入れと会社回答》

#### 1. 感染症対策に関して

(1) 新型コロナウイルス感染症では、多くの感染者や濃厚接触者により休日出勤が多数発生した職場があった。現在もなお感染者が散見されている。新型コロナウイルス感染症は5類へと移行し現場ではマスク配布・アルコール消毒液設置箇所が減少した。過去の教訓を活かして、希望者にはマスクを配布し職場にはアルコール消毒液を設置すること。感染症対策には万全を期し、政府等からの指導に依拠せず、積極的に対策を講ずること。

【回答】適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合：新型コロナウイルス感染症は依然収束していない。11波と言われていた。そんな状況の中でアルコール消毒液設置が減ったままである。言って貰えば対処すると前回の業務委員会で回答されたが改善されていない。適宜適切に対応しているとの回答だがどのように対応しているのか。

会社：箇所単位で判断している。アルコール消毒液も判断している。現場で言って貰いたい。人事課としては置くなと指導していない。

(2) 勤務認証については、5類以降就業制限の取扱いはしないとなっている。会社は、5日間の療養期間を指定している。会社都合で出勤させない場合は就業制限の扱いをすること。

【回答】権限外事項である。

〈主なやりとり〉

組合:新型コロナウイルスに感染しても申告しなくなる。

会社:体調管理は自分自身や周りの人への配慮をお願いしたい。

組合:出社されて困る感染症は安心して療養できる制度が必要である。

## 2. 労使関係について

(1) 労働組合からの申し入れには、誠意を持って団交または業務委員会を開催し窓口回答のみで済ませることはやめること。

【回答】協約に則り適切に対応している。

(2) 業務改革については、内容を組合に説明する前に、プレス発表及び管理者による説明会がなされ遺憾であった。6月6日の会社提案の業務委員会でワンマン運転拡大が明らかにされたことにより車掌の業務量減は確実に職場では不安が渦巻いている。施策実施にあたっては事前に組合との協議の場を設けること。

【回答】協約に則り適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合:ワンマン運転拡大で現場では車掌が不安がっている。

会社:個別面談をして不安解消を図っている。

組合:業務量減は事実である。不安が全て解消されるとは考えられない。伊那松島では地元のバス会社への出向をちらつかせている。

会社:その話は初めて聞いた。色々な推測をしてしまう社員がいるからこのような話が出る。

組合:現場の事実を調べるべきだ。車掌経験長い社員からもう一度車掌から運転士への道を考えるべきである。

(3) 出向先の事案について組合と議論する場を設けること。

【回答】協約に則り適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合:CMCでも辞めていく人が多い。JRからの出向管理者による労務管理が原因ではないのか。

会社:CMC内部の問題である。

(4) 安全設備(可動柵・屋根・照明・雑草)について、組合との議論の場を設けること。

【回答】協約に則り適切に対応している。

(5) 職場の組合員が組合掲示板の設置を申し出た場合は、当該職場に組合掲示板を設置すること。

【回答】適宜適切に対応している。

### 3. 勤務時間のとらえ方について

(1) 乗務員の規程訂正時間について、「乗務員勤務の所定労働時間における余り時間」と回答をされるが、非現実的かつ不合理な回答である。訓練時間内で訂正するようにすること。

【回答】乗務員勤務においては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発生するが、規程類の訂正作業は作業毎のこれらの時間の積み重ねの中で十分に実施する事が可能である。

(2) 乗務員職場では、出勤時間より以前の早め出勤が日常化している。出勤時刻をもって勤務時間として扱うこと。

【回答】そのような考えはない。

〈主なやりとり〉

組合: 出勤時刻数分前にけたたましく警報音が鳴る。出勤せざるを得ない状況になっている。

### 4. 60歳以降の労働条件等について

(1) 60歳以降となると、現行の医学適正をクリアしていたとしても体力・能力の衰えは否定できない。個人に応じた職種の選択肢を拡げ専任社員、65才定年、あるいは、70才まで働ける環境を整えること。

【回答】適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合: トヨタは70歳雇用。賃金もかなり保障されている。

会社: 専任社員制度の中でしている。

組合: 運転士は不足している。専任社員途中でその仕事が出来なくなった場合はどうなるのか。

会社: 専任社員契約を結んでいるので途中解雇はしない。別の仕事をして頂く。

(2) 2021年4月に高齢者雇用安定法が改正され、65才までの雇用確保に加え、70才までの就業確保措置をとることが努力義務として新設された。今後の会社の対応について明らかにすること。

【回答】権限外事項である。

(3) 希望のある場合は他職への異動を行うこと。

【回答】そのような考えはない。

(4) 乗務員の高齢者向けの行路を作成すること。

【回答】そのような考えはない。

(5) 5日間連続する勤務の指定を行わないこと。

【回答】法令等に従い適宜適切に対応している。

(6) 乗務員の乗組の希望を尊重すること。

【回答】そのような考えはない。

(7) 休日の完全な付与に加え、年間休日を150日とすること。

【回答】権限外事項である。

## 5. 運転規制の取り扱いについて

(1) 風規制において、規制区間が長すぎる。風の影響がない区間でも規制されるため遅延は大きくなり、お客様への説明もつかない。適切な規制区間に改めること。

【回答】運転規制区間の設定については適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合: 会社の姿勢説明が必要と考えている。

会社: ホームページなどを活用する。何故かを確り説明している。

## 6. 教育・研修について

(1) 規程類の訂正については、訓練等で改訂箇所の説明を行うこと。

【回答】必要に応じて訓練で周知している。

〈主なやりとり〉

組合: タブレット配信だと何処が改訂されたのか分からない。

会社: 改訂表を見て調べて貰いたい。

(2) 運転士の訓練時間は2Hとすること。

【回答】必要な教育や訓練を必要な時間実施している。

(3) 施策の導入、基本動作等の変更、施策やアプリ導入に際して、一部の業研を全ての職場の要求であるかのような会社の回答や職場での言動が目立っているが職場の本音とは疑わしい。業研を利用した会社施策導入はやめること。

【回答】会社として必要な施策は実施する。

〈主なやりとり〉

組合:ペーパーレスは分かるがノリホは面倒になった。

会社:アプリが使いにくいということか。改善できることはしていくので現場で言って貰いたい。

(4) 新たな機器、アプリケーションの活用が図られているが、異常時用は使用機会が限られ、使用方に不安がある。ランダムに訓練機会を増やすこと。

【回答】異常時の場合も含め必要な教育は実施している。。

〈主なやりとり〉

組合:肝心なことよりアプリの使い方に意識が行ってしまうことがある。

会社:重要なことを最優先されたい。

## 7. 健康管理について

(1) 健康診断は社員の希望する箇所で受検できるようにすること。

【回答】権限外事項である。

〈主なやりとり〉

組合:予約が取れないことを改善すべきだ。

会社:非現業でも予約が取れない。空きを探している。鉄事では対応できない。

組合:本社に要求すべきだ。

(2) 健康診断を泊まり勤務者は年2回実施している。全て勤務時間とすること。

【回答】権限外事項である。

(3) 現在の運転士行路に於ける泊まり勤務の睡眠時間で4時間を確保できない行路が多くある。絶対的な睡眠不足は健常者であっても眠気を否定できない。意識低下による事象が発生していることから会社は乗務中の飴を許可した。睡眠不足は健康面等あらゆる弊害を起こす。よって、睡眠時間実質5時間以上を確保できる乗務行路に改めること。

【回答】必要な時間は確保している。

〈主なやりとり〉

組合:必要な時間は何時間と考えているのか。

会社:着発5時間です。

組合:この間、何度も議論しているが入換作業等は含まれていない。実質4時間きっている行路もある。改善すること。

(4) 休養前に乗務報告書作成を強要され睡眠時間が僅少になっている。睡眠時間前の乗務報告書作成はやめること。

【回答】事象内容により必要な報告時機を指示している。

(5) 運転適性検査(クレペリン)は午前中に終了できる時間設定とすること。

【回答】適宜適切に対応している。

## 8. 労務管理について

(1) 課員の私服添乗、管理者による裏面添乗をやめること。

【回答】必要な添乗や指導は実施する。

〈主なやりとり〉

組合:裏面添乗など20年前の労務管理だ。もっと考えるべきだ。勤務評価は褒めることで付けるべきだ。

会社:裏面添乗は必要であると考えている。

(2) ICカード(運転情報記録装置)、ドライブレコーダーを悪用した社員管理をやめること。

【回答】そのような事実はない。

(3) 乗務員に対する出場報告は、操作扱いのために休憩時間であっても落ち着いて休憩できないので見直すこと。

【回答】出場状況把握機能については労働時間内での操作を指導しており、そのような考えはない。

(4) ワンステップ活動、業研、区所でのイベント等について、年休抑制等、要員に支障が発生する事がないように運用すること。

【回答】適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合:年休取得が困難な職場がある。育児休暇等の取得は必要人員に加味されているのか。イ

ベントは要員の許容範囲内ですべきだ。

会社: 必要な要員は確保している。

## 9. 駅、車両設備、沿線環境の整備について

(1) 駅、沿線の雑草・樹木対策は、早め実施すること。

【回答】適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合: 気候が暑くなったことで樹木・雑草が伸びるのが早くなっている。対応が遅れている。

会社: 除草はお金を掛けてやっている。気付いたら報告して欲しい。

(2) ATS-PTによる停止パターンの保持及び更新の分かる装置を全車両に整備すること。

【回答】そのような考えはない。

(3) 運転士タブレット (CAST) は大きく重いので携帯に負担となっている。携帯品の負担軽減を図ること。

【回答】新CAST導入により運転士携帯時刻表が省略されており負担の軽減を図っている。

(4) 停止目標は全て運転席左側とすること。

【回答】そのような考えはない。

(5) 踏切安全確保について、踏切支障報知装置、障害物検知装置の動作を視覚以外に運転士に知らせる装置の開発を急ぐこと。

【回答】適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合: 外的な光が多くなっている。対応が遅れることを懸念する。

会社: 色々、考えている。

組合: 特発動作時の表示方が変更になると周知された。余計に判断に躊躇してしまう。鉄道総研と開発している音によるものはどうなっているのか。

会社: 開発段階です。

(6) 現行職務乗車証は、三重県内近鉄線との共用駅(津・松阪・伊勢市)では従来、使用可能であった自動改札機が使用できなくなった。当社社員はもとより近鉄社員にも迷惑を掛けている。自動改札機使用ができるよう改善すること。

【回答】権限外事項である。

(7)キハ75形は客室・乗務員室ともに冷房効果が悪い早急に改善すること。

【回答】車両の点検・保守等適宜適切に対応している。

〈主なやりとり〉

組合:今夏は何本か運休になった。現在の気候に対応できていないと考える。

会社:車両のメンテナンスをした。防熱シール・ドア締切の対策をしてきた。

組合:製造当時の最高気温とは違う。装置の取り替えか新型車両投入を早めるか抜本的に対策しないと無理である。

(8) HC85系は、右側視界が悪すぎる。改善すること。

【回答】そのような考えはない。

(9)伊勢市駅洗浄線、大雨で排水が追いつかず冠水する。排水設備を強化すること。

【回答】適宜適切に対応している。

組合:排水設備の点検・清掃も必要ではないのか。大垣車両区でも悪い。

会社:適切にしている。

## 10. ダイヤ改正について

(1)ダイヤ改正に当っては、前広な議論の場を設けること。

【回答】協約に則り適切に対応している。

(2)優等列車については駅停車時間に余裕を持たせること。

【回答】必要な時間は確保している。

組合:多客だと乗降に相当時分を要する。

会社:確り調査している。

## 11. 営業取り扱いについて

(1) IC乗車券を全線区・全駅で使用可能とすること。設置する場合は特急列車停車駅を優先させること。

【回答】トイカ利用エリアを全線に拡大する。尚、時期や方法等については別途検討していく。

組合:ICカードエリアは何年に全線使用可能になるのか。

会社:説明できるものがない。

(2) 私鉄共用駅ではICカード乗り換え用の誤タッチが頻発している。誤タッチ防止策を講ずること。

【回答】お客様にICカードを正しくご利用頂けるよう駅の掲示類やホームページにおいて引き続き適切にご案内していく。

(3) ワンマン列車における営業扱いを簡素化すること。

【回答】そのような考えはない。

(4) ワンマンドア扱いは全て「全車」とすること。

【回答】そのような考えはない。

組合: 令和8年度から3両編成以上のワンマン列車を運行するとしている。それらは全車扱いで2両編成ワンマンは全車・自車両方あると聞いている。運行する会社は分かっているが利用する旅客は混乱する。お客様の気持ちを考えていない。

会社: そのような考えはないが参考にさせてもらおう。

(5) 乗降旅客が増加した無人駅は有人駅とすること。

【回答】要員の配置についてはお客様のご利用動向を踏まえ適切な体制としている。

組合: イベント開催時に駅が対応できなかった。紀北灯籠祭りだ。列車は超満員で積み残しあり到着後も精算に長時間要しホームが旅客で溢れて危険であった。

会社: 今回の件を教訓にする。これからの課題としたい。

(6) 「お客様サポートサービス」を無人駅に拡大展開すること。

【回答】今後もお客様サポートサービスを拡大していく計画としているが現時点で具体的な計画は無い。

組合: 過去からの問題が解決されずに同じ要求が出されている。今回でも目新しい回答が無く残念である。今後も職場の問題解決を図って要求を出していく。

以 上

