

# 地本業務ニュース

JR 東海 労・静岡 地方本部

NO. 4 2025 年 4 月 23 日

発行者：JR 東海 静岡地方本部 半場弘恭

## 経営協議会開催

2025 年度事業運営の基本方針・静岡支社重

点実施項目に対し組合側から意見を述べる!

4 月 16 日、地本は支社と経営協議会を開催し、2025 年度事業運営の基本方針・静岡支社重点実施項目について、管理部、運輸営業部、施設部、電気部、各部より説明を受け、これに対して組合側から意見を述べ議論を行いました。

以下、会社の説明と組合の意見及び主な議論です。

### 《会社説明》

2025 年度 事業運営の基本方針（静岡支社）

『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を最優先に、安定輸送を確保しつつ、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・労働災害の防止に向けた安全最優先の行動の実践
- (2) 訓練の充実など実践的な能力の向上
- (3) 激甚化する自然災害、異常時等への対応力の一層の強化
- (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安全性向上
- (6) 沼津高架化工事の着実な推進

#### 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) 地域と連携した積極的な営業施策の展開及び利用促進による収益拡大
- (3) 各線区に応じた適切なサービスの提供
- (4) お客様への情報提供の充実

- (5) 安心かつ快適なご利用環境の整備
- (6) お客様サポートサービスの着実な導入とサービスのレベルアップ

### 3. 効率化・低コスト化の実践と業務改革等の推進

- (1) 日々の業務における効率化・低コスト化の実践
- (2) 業務改革の推進
- (3) 中長期的視点に基づく諸施策の検討・推進
- (4) 更なる変革に向けた挑戦

### 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) 技術力向上プログラム・OneSTEP活動などあらゆる機会を通じた社員の能力向上の推進
- (3) 職場一体となった社員の健康増進
- (4) 安定的、協調的かつ建設的な労使関係の充実

## 《組合側意見》

昨今、眠気や意識低下による事故が発生している。これにより、職場では「何時に寝て何時に起きるのか？」であるとか「休憩時はできるだけ目をつぶるように」等の注意喚起が行われている。また、CAST配信による事故情報No.6においては「睡眠は質より量」「普段の生活から十分な睡眠時間の確保にこだわしましょう」としている。

しかし現実には、休憩時間の少ない行路、睡眠時間の少ない行路、明けの拘束時間が長い行路、終了時間の遅い日勤行路、それに加え、業研、ワンステップ、プロジェクト等があり、皆疲弊している。休憩時間には若い人でも伏せて寝ている。これは、事象が発生する前からであり、それだけ疲弊しているということだ。

これらを改善するために組合から要求を出してきているが、会社は「行路作成規程に則っており問題無い」との回答を繰り返している。さらに本部・本社間においても、乗務員の労働時間を6時間30分にするよう要求しているが、会社は「そのような考えは無い」としている。この間、会社は睡眠に対して乗務員に対策を求めてきているが、我々に求めるだけでなく会社が変わらなければ、このような事態は変わらないと考える。

プレスされた事象に対して、世間からは仕事のキツさや市議途中の睡眠時間など、会社に対して批判的な投稿が多いと聞いている。会社も見ていると思うが、どの様に感じているのか明らかにされたい。

さらに、年休が慢性的に入らないことも休養に大きく関わっていると考える。年休が入らないことで、年休消化のために、必要が無くても申し込むことが恒常的に行われており、本当に休みたい人が休めない状況が続いている。休養の観点からも、要員を増やすべきである。

会社はこの間、育休を考慮した要員配置について「そのような考えはない」としてきているが、育休制度も良い制度であり、子育て世代が多い乗務員職場では育休を取得する社員が増えているのではないかと考える。「そのような考えはない」という考えを改め、育休や介護休暇などを考慮した要員配置をするよう求める。

労働力不足が懸念されている中、お客さまサポートサービスの導入により東交事社員が浮くことになると思うが、東交事社員の中にはJR東海に入りたい社員もいると聞いている。過年度採用でそのような社員を採用するなど要員の確保をするべきと考える。

## 《主な議論》

組合：静岡地区において制限速度120キロに引き上げての運転を行う計画はあるのか。

会社：120キロ化は効果や費用などからバランスが必要となるが、計画はしていない。

組合：315系4両編成による浜松～豊橋間におけるワンマン運転は全ての定期列車で計画しているのか。

会社：検討中であるが、実施時期はお知らせしてきたとおりである。

組合：ダイヤ改正毎にJR東日本からの直通列車が減少傾向にある理由は何か。

会社：JR東日本の事情によるもので確定的なことは言えないが、車両の効率的な運用を行いたいためだと考えられる。今後どうなるかは解らない。

組合：ダイヤ改正から駅窓口の営業時間変更短縮により、サービスが低下になるのではないか。窓口閉鎖、無人化など更に進めていくつもりなのか。

会社：この間見直しをしてみなかったが、利用状況をつぶさに見てチケットレス化が進むなどの実態把握しつつ見直したということである。

組合：沼津～興津でお客様サポートサービスが導入されるが、片浜、原、吉原以外にもサポート付き指定席券売機を設置する計画はあるのか。どの様な調査にもとづいて決定しているのか。

会社：お客様の利用状況と実績から総合的に判断した。他駅については、設備投資に関わることでもあるので現在は3駅としている。

組合：313系8000番台は、ラッシュ時間帯には旅客乗降に時間がかかり遅延に繋がっている。今後の運用はどうしていくのか。専用運用等考えているのか。

会社：専用運用は考えていない。長い列車ではニーズもある。

組合：30周年となる特急富士川号だが、373系の老朽化で、乗務員室落とし窓のラッチが走行中に外れてしまうなど、不具合が発生している。セキュリティに関する事は早急に改善されたい。

会社：不具合は修繕していく必要がある。最初に知得できるのは乗務員なので、その際報告をしていただきたい。

組合：315系ワンマン運転のために搭載される安全確認支援装置は、乗務員からするとどのようなものになるのか。

会社：わが社がはじめての導入となる装置である。運転席モニターに画像や音などをミックスさせて注意喚起を促すようなことを考えている。

組合：施設関係の説明における中継見張り員の機械化？とはどのようなことなのか。

会社：沼津駅構内や静岡車両区で、信号モニターを活用していくということである。

組合：中継見張り員の合図（白棒）の改善はできないのか。以前から指摘していることであるが、動きが無いと運転士からは確認しづらい。風景の一部になってしまっている。

会社：我々からすると変に動いていると逆効果ではないかとのことから、基本姿勢を重要視している。それで、列車接近に気付いていることを表しているつもりである。改善は必要と考えていて、巡回の際にどの様に見えるかも確認しているので理解されたい。乗務員から見えないところに待避するというようなことも検討している。

組合：前方注視を指導されているが、一部の車両を除き前照灯が暗すぎる。停止目標の反射にも差し障るほどだ。LED化するなど安全の観点から改修すること。

会社：前部標識としての機能は満たしている。改良することは考えていない。

組合：ダイ改で運転士の発車時の基本動作が変わったが、発車時分00秒を無くせば変える必要がなかったのではないか。実態として25秒ほど遅れることから、運転士の負担が増している。

会社：発車時分00秒を無くして揃えるのは、列車ダイヤ上難しい。車掌の目線からするとわかりやすいという側面もあるかと思うので、試行期間の中で意見を聞いていきたい。

組合：ミスした社員に対して「辞めようとは思わないのか」「このまま続けるのか」などと進退を考えさせるような言動を含む指導がされていると聞いている。このようなことは止めること。

会社：適材適所の観点からのコミュニケーションはありえるが、言われたようなことがあれば、行き過ぎだとは考える。受け止め方にもあると思うが、言い方には気を付けるべきである。若い人の価値観にあわせて、管理者の教育にも力を入れていきたい。

以上