

良質な労働は良質な休養からだ！ 年休取得は労働者の権利だ！

名古屋地本は7月20日に開催した第26回地本大会において代議員からの発言による各職場の問題点を申1号として申し入れました。10月12日、その申し入れに対する業務委員会を開催しました。以下、申し入れと会社回答です。

1. 熱中症予防のため夏季制服はノーネクタイとすること。

【回答】権限外事項であるが、制服についてはこれまでも快適性や機能性等の観点から仕様変更や項目の見直しを実施している。加えて、9月15日の本社・本部間で開催した団体交渉で回答したとおり夏服については平成29年6月1日より接客シャツ(青色)を見直し接客開襟シャツ(白色)としてネクタイは無しとし、在来線優等列車車掌もこれを着用することとする。

「主なやりとり」

(組合) 昨年発生した、熱中症などで対策をしてくれたことは、組合として評価する。

(会社) 会社としては、熱中症対策で変更とは言っていない。

(組合) 組合は、これまで何年来も要求してきた事案である。会社はこの間、制服についてはお客様より好評で変更する考えは無いとしてきた。変更するのは不評の意見があったのか。

(会社) そのようなことはない。

(組合) 開襟シャツに長袖を設けるのか。

(会社) 本社で周知してくる。

(組合) まだ、細部は決まっていないのか。ベストは男性も支給されるのか。

(会社) たぶん支給する。

(組合) 制服の着用期間、着用の仕方については個人で選択できるようにできないのか。

(会社) 以前と比べると着用期間は、かなりの幅がある。

(組合) 本部に要求を出していく。

2. 運輸区では年休が発給されない。運輸系統社員の異動に際しては要員を確保してから異動させること。

【回答】必要な要員は配置している。

「主なやりとり」

(組合) 必要な要員が配置されている実感がない。

(会社) 年度中で議論してもわからない。

- (組合)プロジェクト日勤等が多く入っている。余裕があると日勤手配をし年休が発給されていない。現場を指導すべきだ。
- (会社)必要な取り組みは行っていく。
- (組合)行政は年休消化を促すことを周知している。駅ポスターにも掲出されている。
- (会社)そのような事は、知らない。鉄道は毎日、動いている。
- (組合)列車を止めろとは言っていない。年度の半分以上過ぎた現在で、年休残日数が30日以上ある社員が多くいる。年休失効は許さない。
- (会社)年休を取る、取らないは、社員の自由である。私、個人はあまり取らない。
- (組合)それは、あなた個人の話だ。年休取得は労働者の権利である。良質な休養を取らないと良い労働は出来ない。しっかりと現場を指導すること。

3. 60歳以降の乗務員に対しては、他職への異動やワークシェアリング、高齢者交番(3行路周りの交番作成)など選択肢を広げること。

【回答】そのような考えはない。

「主なやりとり」

(組合)在来線の運転士は、在来線の大変さにあつた交番を作成すべきだ。

(会社)本社・本部間の問題である。

(組合)高齢者はミスをしたことを機に退職されることが多々ある。自然淘汰されるのを待っているような現行の制度を見直し、鉄道人生を全うできるような制度にすべきだ。

4. 国鉄採用者の駅異動者からの運輸区への復帰を行うこと。

【回答】JR採用者と同様に人事異動については業務上の必要性に基づき各人の適正能力及び希望等を勘案しながら行う。

「主なやりとり」

(組合)何年も言ってきている問題である。やる気のある社員の希望を足蹴にしないようにすること。

(会社)すべて希望どおりいくとは限らない。

5. 個人を狙い撃ちにした集中添乗が行われている。添乗での指摘事項が非違行為になっている。ボーナスカットを目的とした添乗はやめること。

【回答】そのような事実はない。

6. 課員の私服添乗、管理者による裏面添乗を止めること。

【回答】必要な指導は実施する。

「主なやりとり」

(組合)5の項目も含めて議論する。課員に余裕があるから添乗しているのか。

(会社)必要があるので行っている。指摘のみのために添乗している訳ではない。

(組合)駅業務も見ているのか。

(会社)見ている。

(組合)社員を信用していない表れである。安全上有効な手段ではない。やめること。

7. 生理現象に対する処分はやめること。

【回答】懲戒処分については、個々の事象の内容を検証して厳正に判断する。

「主なやりとり」

(組合) 乗務労働の特殊性である。気を付けていても生理現象は起こる。

(会社) 我慢しろとは言っていない。適切に対応されたい。

(組合) 運転士は列車を遅らせたくない。何故、指令への報告を強要するのか。

(会社) 列車の遅れ等を把握するためである。

(組合) 生理現象については報告書提出をやめること

8. 運転台にATS-PTのインジケータを整備すること。

【回答】そのような考えはない。

「主なやりとり」

(組合) インジケータが無いことにより無用な遅れが発生している。

(会社) 現状で問題ないと認識している。

(組合) 運転台でパターンが解除されるとリレーが働く音が聞こえる。高価な表示器を要求している訳ではない。整備すること。

9. 専任V制度を撤廃すること。

【回答】権限外事項である。

10. 昇進制度、主任職についてはB年限を復活させること。

【回答】権限外事項である。

11. 社員の実態に即した通勤手当を支給すること。

【回答】規程等に則り適切に支給している。

「主なやりとり」

(組合) 都市部と地方では交通機関の利便性がかなり違う。現行の乗り換え駅は一般的に不自然ではないのか。

(会社) 15分ルールとか地方の実情を汲んでいる。通勤方法は個人の自由だが通勤手当はルールを決める。本社・本部で議論されたい。

12. 在来線のホーム稼働柵導入に向けて組合との議論を行うこと。

【回答】ホーム可動柵は現時点で設置する計画はない。

「主なやりとり」

(組合) 行政からもホーム可動柵は推進するように要請されているのではないか。

(会社) 勉強しているが、今実施する計画はない。

(組合) 他会社では導入している。また、東・西日本会社に負けているのではないか。

(会社) ホームの状況とか考えることは多い。

(組合) 東海労のメインの要求として今後もやっていく。

13. 組合情報、掲示物に対する撤去を求めないこと。

【回答】協約に則り適切に対応する。

14. IC乗車券を全線区・全駅で使用可能とすること。

【回答】そのような考えはない。

「主なやりとり」

(組合)美濃赤坂の2駅だけでも付けられないのか。

(会社)簡単な物でない。これ以上の拡大は考えていない。

(組合)旅客に対しても不便を掛けている。解消されたい。

15. ワンマン列車における営業を列車遅延防止のため、簡素化すること。

【回答】そのような考えはない。

「主なやりとり」

(組合)運転士が精算業務をしていると列車遅延が増大する。

(会社)現状では今のやりかたですて頂く。

(組合)高額紙幣の両替、カード使用、領収書発行の機能がついた運賃箱に改善を求める。

16. 労災防止、安全・安定輸送完遂のため、鹿等の動物対策を講じること。

【回答】今後とも状況に応じて必要な対策を実施していく。

「主なやりとり」

(組合)依然として対策が進まない。鹿は増えている。

(会社)試行錯誤してやっていく。

(組合)近鉄では超音波で対応している聞く。

(会社)場合、場合によって対策を講じている。鹿徐行区間の見直しもしている。

(組合)労災防止の観点から沿線の除草を適宜適切に行うこと。

17. 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】権限外事項であるが、各検診会場は対象箇所毎の社員数を基に検診体制をとっているため指定された会場で受験されたい。

「主なやりとり」

(組合)地方における検診日の日数を増やせないのか。

(会社)社員数に応じて日数は決めている。

(組合)2~3日では乗務員の場合、受診できない。改善すること。

18. 車掌の過不足金発生に対して、三人の管理者による3回の面談はやめること。

【回答】必要な指導は実施する。

「主なやりとり」

(組合)三人も面談する必要はない。非効率ではないのか。

(会社)必要な面談はしていく。

(組合)このようなやりかたでは、社員が萎縮してしまい乗車券の発売を躊躇する。収入があがるよ

うな対策を講じること。

議論してきたが問題解決には至っていない。今後も継続して要求を出していく。

以 上