

申6号・2019年度冬期の取組みに対する申し入れ

現場社員からの声をもとに 冬期の体制を求め申し入れ

新潟地本は10月17日に団体交渉を行い「2019年度 冬期の取組み」について提案を受けました。昨年度の冬期は暖冬小雪により対策の多くで検証が行えなかったとした中で、前年度を踏襲した内容が提案されました。昨年度の冬期に関して、2018年度申15号の団体交渉において冬期の要員体制や設備投資、「とらん丸」やE129系のディスクブレーキ凍結対策の課題など多岐にわたる労使で議論を行いました。今提案では組合側の主張も一部取り入れられた一方で「検討中」とされる項目も多く、現場感覚との相違を含め課題を残す内

容であるといえます。新潟地本は11月6日、万全な体制で冬期を迎えるため、申6号・2019年度冬期の取組みに対する申し入れを提出しました。

◆申6号 申し入れ項目◆

1. 冬期体制を12月1日からとし、全系統で統一すること。
2. 大雪警報発令時は早急に運休手配を行い現場に周知すること。
3. 「とらん丸」の運用の考え方、位置づけを明らかにすること。
4. 「とらん丸」の取り扱いを行う全社員に冬期体制前に教育を行うこと。
5. 「とらん丸」故障時の救援方法を定め社員教育を

おこなうこと。

6. 新潟保線技術センター管内の「とらん丸」の載線箇所を全て明らかにすること。
7. 長岡保線技術センター管内の「とらん丸」の載線箇所を全て明らかにすること。
8. 柏崎保線技術センター管内の「とらん丸」の載線箇所を全て明らかにすること。
9. 見附構内に配備するMR基地の消雪設備を整備すること。
10. 信越線長岡〜柏崎の架線凍結対策を講じると共に、初列車の前にカッター代行を運行すること。
11. E129系のディスクブレーキ凍結対策を車両両面、設備面で講ずること。
12. E129系の車掌の誘導による起動確認について今冬期の考え方を明らかにすること。
13. E129系電氣ブレーキNF B及び耐雪ブレーキNF Bを運転台前面に移設すること。
14. E653系いなほ車両

の窓ガラス割れ対策として恒久的な対策を立て実施すること

15. 冬期間、只見線2428D〜回2429Dを大白川駅本線折り返しとすること。
16. 新潟新幹線車両センター構内の着発線から庫内までの指定通路の除雪を行うこと。
17. 新潟新幹線運輸区のカッター車要員として、冬期間は運転士1予備、5時から12時勤務の社員をおくこと。
18. ガーラ湯沢駅における回送列車発車の際、ホーム上の安全確認を行う対策をとること。

10月24日、本部主催の「総合レクリエーション」が開催されました。昨年までは本部ゴルフ

仲間と楽しむ 秋のひととき
本部・総合レクリエーション

大会として開催されてきたもので、今年はロードバイクとウォーキングを加えてゴルフ以外にも楽しめる内容となりました。ウォーキングは信越本線の横川駅から伸びる廃線跡を整備した遊歩道を歩くコースで、重要文化財にも指定されているレンガ造りのめがね橋の大きさに圧倒されたりしながら散策し、気持ち良い汗を流しました。前日の23日には全体交流が行われ、各地の仲間とお酒を飲みながら語り合い、親交を深めることが出来ました。

(参加者投稿)

社員の努力に報いる回答を！ 年末手当交渉がスタート！

中央本部は11月1日に申16号「2019年度年末手当に関する申し入れ」の第1回団体交渉を行い、要求の趣旨説明を行うとともに経営側から業績動向や中長期的な課題をはじめ現状認識について説明を受けました。

並みプラスとなった。10月から消費税増税が実施され生活に大きな影響を与えている。6期連続の賃金改定や手当等の見直しでも足りず、期末手当で補完している実態だ。台風や大雨により甚大な被害を受けたが、この間の教訓から重大事故や大きな混乱を発生させなかつた。復旧に向け労使で力を合わせ取り組んでいく。

「JR東日本は大丈夫だ」という力強いメッセージとして満額回答を力強く求める。

【組合側の趣旨説明】
第2四半期決算は単体・連結決算ともに増収増益、営業収益・運輸収入・四半期純利益は過去最高を更新した。大きな要因として運輸収入の増加、新幹線・在来線、定期・定期外が軒

【経営側の基本スタンス】
今期の当初計画では増収減益を見込んでいたが、増収増益の結果となった。社員が増収、業務改革の推進に取り組んだ成果であり感謝している。台風19号の被害が業績に与える具体的な影響額は確定していない。通期予想より一層厳しくなると考えなくてはならない。

【組合側の基本スタンス】
高の公共性を持つ企業であり世の中と比較して突出感の無いように留意すべきだ。

◆申5号 申し入れ項目
1. 個人面談実施において、現場長と管理者が対応する2対1と、管理者のみの1対1の違いを明らかにすること。
2. 個人面談の開催場所が、社員の個人情報漏れる場所で行っていることから、プライバシーを保護できる環境で実施すること。
3. 回答は11月5日までに



自己申告書に基づき個人面談に関する緊急申し入れ

個人面談における不安・疑問の解消を

自己申告書に基づく個人面談が各職場で始まりました。新たなジョブローテーションの実施延期を求めた本部申5号の団体交渉で経営側は「社員の将来希望について『いつの時点で何をするのか』を詳細に把握するために時間をかけて対象社員と面談を行う」

「将来の希望を実現するために現場管理者がアドバイザーを行う。面談を行う管理者によって内容が異なるようにしている」「不安や疑問は現場管理者が解消できるように施策の内容も周知していく」と回答しました。

しかし、社員が年一回、希望や家庭状況を管理者へ伝え、相談も出来る公式かつ大事な場であるに