

東日本ユニオン よこはま

JR 東日本労働組合
横浜地方本部
発行者/ 松田 和秀
編集者/ 教育・広報部

申1号「第5回定期大会発言に基づく申し入れ」団体交渉開催

横浜地本は1月12日、申第1号「第5回定期大会に基づく申し入れ」に関する団体交渉に臨みました。

《主な交渉内容》

1、経営協議会（安全分科）を直ちに開催すること

《回答》労使間で必要な議論は行っている。

組合：安全に関する全てにおいて労使で議論しながら進めていくべきではないか。さまざまな設備を導入するにあたり現場社員が直接取り扱いを行っている。経営協議会の安全分科を開催し議論することで、安全のレベルを高めていく。さらにより良い会社を目指すことができるのではないかと。また経営協議会の開催にあたり労組間で差別があってはならない。

会社：全てが経営協議会（安全分科）で行わなければいけないものではない。申し入れや窓口間で回答していく。何かあれば労使間の取り扱いに基づき議論していく。安全のレベルを高めていくことは労使同一の認識であり、各労働組合とは差別なく真摯に議論している。

2、休日出勤ありきの勤務作成は行わないように、要員を配置すること。

《回答》業務運営上必要な要員は配置している。

組合：休日勤務が非常に多く、1人の社員が月に2・3回行っている。改善するために根本的な部分の見直しをするべきである。休日出勤ありきで勤務作成をしているのではないかと。特に車掌職場の要員が逼迫していると感じる。

会社：基本的な考えは変わっていない。年休申請や研修・出張が重なれば休日出勤が発生するのは仕方ない。月によるバラつきがあるが、会社としてできる手立ては研修や出張をずらすなど対応している。時期により要員の変動はあるが、年間を通して必要な要員は配置している。今現在、要員が逼迫していることはない。

3、エルダー社員制度の一部変更に伴い、再雇用までの流れにズレが生じている。今年度59歳になる対象の社員に不利益の無いように行うこと。

《回答》来年度定年退職予定社員に労働条件の変更に関する説明を丁寧に行っていく考えである。

組合：ライフプランいきいきガイドのスケジュールより大幅に遅れている。4月～6月に再雇用の希望をとり、10月～11月に出向先の提示が行われ、2月～3月に再雇用の契約の締結になる。関係する社員にイメージ通りにならないことが非常にストレスや不安になっている。制度が変更になったことを現場ではどのように関係する社員に説明を行ってきたのか。

会社：12月初旬に口頭や書面で周知した。来年度60歳の社員やエルダー社員に対して丁寧に行なってきた。一律に出向先が決まるのではない。本人に希望を書いてもらい会社が把握し調整を行い、判断して就労条件を提示する。

4、エルダー社員の雇用先によって、就労状態に大きな差がありすぎる。グループ会社内外に関わらず出向先の一覧の提示を行うこと。

《回答》就労条件提示の際に出向先会社の業務内容について説明を行っているところである。

組合：エルダー社員の雇用先は何社あるのか。全ての社員がグループ会社エルダー雇用先になるのか。

会社：調整により毎年増減する。大量退職の期に入っているためグループ会社以外もある。会社の制度と責任において、働いていただく雇用の場の確保は100%行っていく。

5、エルダー社員制度を利用するにあたり、不安を解消できるまで面談を行い、希望先を尊重すること。また、心身的に不安を抱える社員には、体調も考慮し希望に沿うエルダー雇用先の職場を提示すること。

《回答》社員の希望の把握については、丁寧に把握してきたところである。また、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組合：会社は不安を取り除くために具体的に何をを行ったのか。

会社：面談の中で職種や勤務地が一人ひとり違う。個々の希望を正確に把握する。ギャブが無いように引き続き丁寧に行っていく。

6、横浜支社内で6月1日に変更された、曲線における速度制限を変更した箇所に速度制限表を設置すること。

《回答》必要な設備は整備する。

組合：6月1日に変更した速度制限箇所は横浜支社管内で何カ所あるのか。速度制限を変更する説明に曲線ではなく乗り心地を考慮したとあるが支社が判断したのか。このタイミングでの変更はなぜなのか。

会社：横浜支社管内では鶴見線と南武線の28箇所である。検測車を走らせてデータと地上側の設備を照らし合わせて計算上に基づいて乗り心地を鑑みて判断した。2015年4月に上野駅構内での分岐器の速度が指導されていた速度と違っていたので横浜支社管内でも分岐器や曲線の確認を行った。

7、南武線で6月1日に行われた曲線における速度制限を変更した22箇所について、支社が行った対策を明らかにすること。

《回答》必要な対策は実施している。

組合：現場では22箇所のうち10箇所は速度制限表を設置すると説明を受けたが、現状1箇所しか設置されていないが、現在進行中なのか。

会社：速度超過の恐れがある箇所については区所と話し合い速度制限表の設置する箇所を決めた。設置するにあたり当社だけでなく他会社も走るのので時期については調整している。また立会いについては終了し、速度制限表は設置していく。

8、川崎駅南武線ホームは、お客さま流動の変化に伴い混雑していることから、乗降時や列車発車及び進入時のお客さまの安全確保のために、駅社員の立ち番を配置すること。

《回答》ホームへの要員配置については、お客さまのご利用状況やホームの形状等を総合的に勘案して行っているところであり、現行の体制で対応可能と考えている。

組合：日中帯で白杖が挟まれてあわやの事象が起きて、ラッシュ帯は更に視界が悪くなる。現状を把握して対応可能と回答なのか。ガードマンを配置するとかホーム拡張の考えはないのか。また現在新宿駅4番線に設置されている最新鋭のI T Vを設置できないか。

会社：中央北改札が開業して若干流動の変化は起きている。以前より滞留している認識はない。現状で対応可能と考えている。今後具体的な変更や対応は考えていない。形状は分からないがI T Vの設置する計画はあるので導入時期については現場に周知する。

9、横浜線町田駅スマートホームドアの故障対策及び運用について、支社が行ってきた対策を明らかにすること。

《回答》必要な対策は実施している。

組合：スマートホーム導入後、故障した事象は何件ありどのように対応してきたのか。異常が発生しブザーがなるが、起動開始後の確認では意味がない見直しはするのか。より安全を考え車両ドア、ホームドア、パイロットランプの連動を考えるべきだ。

会社：今までに故障は2件。7月29日在線の検知センサーエラー・8月1日雨水を感知して故障モードで対応してきた。最近では車掌側の表示灯を変えた。運転士側については増設をしたり、スピーカーを増やす計画があるが時期は未定である。

10、川崎駅新改札開業に伴う、作業ダイヤ変更および、要員・設備についてどのように考えているのか明らかにすること。

《回答》現在検討中である。

組合：具体的にわかり次第説明をいただきたい。しっかりとした要員の確保と現在働いている社員の負担にならないような運営を行うこと。

会社：現在決定していることはプレス発表している。それ以外については検討・調整中である。運営体制も検討中であり準備が整い次第伝えていく。

具体的な議論内容は、交渉メモを参照してください。