

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6回大会発言」に関する申し入れの団体交渉開催

横浜地本は12月19日、申第1号「第6回大会発言」に関する団体交渉に臨みました。

↓ 申し入れ内容と会社回答 ↓

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：事象が起きてからの交渉なので、事象が起きる前に労使で安全について議論する場が必要ではないか。

サービスの根幹は安全であり、常に労使で議論して欲しい。このことは持ち帰る。

会社：安全の認識は同じであるが、議論は交渉で行っている。

2、菊名駅上り車掌用 ITV をお客さまの乗降を分かりやすくし、車掌が安全確認を出来るようにすること。

3、南武線川崎駅（6番線）の ITV をお客さまの乗降を分かりやすくし、車掌が安全確認を出来るようにすること。

《回答》現状での対応となる。

組合：職場の声は上がっているか。出来るものは早急にやって欲しい。4画面については今後検討して欲しい。

会社：菊名については整備済みである。必要な調整は今後も行っていくが、現状は8両全てをカバー出来ている。

4画面化は難しい。何かあれば今後変えていく。お客さまの動線など状況を見ながら検討していく。

4、横須賀線武蔵小杉駅ホーム混雑時の安全対策について、考え方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：利用されているお客さまの数は年々増加傾向にある。要員は足りているのか。A線が5分遅れると入場規制がかかる。ここから見ても通勤時間帯の要員が足りていないのではないか。

会社：駅で働いている方には御苦労かけている事もあるが、通帯時間帯のガードマンの配置は行っている。今後は相鉄線の直通運転が開始される。必要な対策は行っていく。入場規制がかかった時は、支社の社員が駆け付け等行っている。

5、実行計画におけるワンマン化施策に伴う、車掌の職の在り方について、どの様に考えているか明らかにすること。

《回答》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：車掌の今後が明示されていない。無くなる可能性がある職場の車掌は不安になっている。今後が見えないことへのモチベーションの低下にも心配がある。他職場の要員の問題もある。早い段階の提示をお願いしたい。

会社：車掌として職場が無くなった場合は他職場へ移動することになる。その時には個別に丁寧に説明・話していく。会社としても普通の職場異動とは違うという認識はある。

6、エルダー出向先の職場の労働条件・環境を本体と同等に改善すること。

《回答》出向先会社の運営体制については、出向先会社において決定されることとなる。

組合：出向先であまりにも差がありすぎる。支社からも月2日しか休みが無い職場があった。改善して欲しい。

年間休日 104 日で提示されて、実数 40 日位のところもある。本体に戻れる可能性はあるか。

会社：そのような会社は支社として出向先としない。グループ会社については本体で環境整備が出来るところもある。出向者や出向先会社ともヒヤリングを行っている。定期的に言っていく。しっかり意見を聞いて検討していく。しっかり把握をしないと会社の責任が問われる。100 か 0 ではないが個別のケースで対応していくことになる。あるともないとも言えないが、基本は無い。

7、広域異動者および地域間異動に伴う東京圏への異動者の社員が希望した場合、エルダー社員として地方支社の出向先の提示をすること。

《回答》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：早めの地方出向も検討できないか。59 歳で「仕事が無い」と言われ、結果的に退職を選んだ人もいる。本人の希望に沿うものをお願いしたい。JR をつくってきた方々に悲しい思いをさせたくない。地方と連絡を取ってやっていただきたい。60 歳前で事前に地方に行ける可能性はあるのか。

会社：54 歳から話は聞いているし、地域間異動等も会社として把握はしているが、働く場所の確保が出来るかどうか。現実には地方では働く場が無く首都圏中心になっている。100 か 0 かではないが、横浜だけを優先できない。それはあり得る。人事異動として。

8、川崎運輸区（仮）の構想を早期に提示すること。また社員の働きやすいように意見を聞き取り入れること。

《回答》成案になり次第、提示していく。

組合：何時ごろか。現場の乗務員の声を入れて欲しい。あと後では変えられないので、事前に使う側の意見を聞いて欲しい。水回りや防音・カビ対策等はしっかりして欲しい。女性対応はどうか。ホームの詰所はどうなるのか。

会社：発足は 2019 年下期なる可能性があるが、現時点では分からない。ワーキングプロ等で働きやすさは検討している。形を作った後でないと。これまでのノウハウを生かす。可能なものは変えていける。相模原運輸区や横浜運輸区のノウハウもあるので検討している。組合：ですか。女性対応の予定である。検討中ではあるが、示すことが出来ない。

9、運転台防犯カメラの考え方・取り扱いについて、明らかにすること。

《回答》お客さまに安全に安心して鉄道をご利用いただくとともに、社員が安心して業務に専念できる環境を整えるため、防犯を目的として設置している。なお、取り扱いについては規程等に則り取り扱うこととなる。

組合：カメラが防犯につながるのか。カメラは何台つづのか。暴力の事象はどれくらい起きているのか。何故把握していないのに付ける必要があるのか。

会社：鉄道妨害が乗務員室内で多い抑止力のため。運転台 1 台と車内 8 台（1 両）になる。細かいことは答えられないが、入区後も動作している。把握していない。

10、通勤モニター制度の最寄り駅の考え方について、勤務地の到着に 30 分以上の時間差が出る場合は、本人の利用する駅にできる取り扱いにするように、本社に上申すること。

《回答》規程に則り取り扱うこととなる。

組合：遠くから乗車することで会社にもメリットがあるのではないか。順線でもなくても良いのではないか。通勤として JR と私鉄利用で 30 分の時間差があった場合、JR ではなく、私鉄を利用できる事になっているが、その考え方を適用できないか。制度を変える難しい認識はあるが社員は通勤として使っている。また、労働組合としては本部に上申していく。

会社：制度に則って使用になっている。上申は難しい。通勤モニター制度については最短経路となる。支社での検討や本社への上申は難しい。意見を伝えることはできる。意見は承る。

11、乗務員勤務制度について、横浜支社としての考えを明らかにすること。

《回答》制度については、本社で決定している。

組合：この議論については、この後の申 3 号で議論を行いたい。

働きやすい労働条件の確立を目指すために議論を続けていきます。