

JR東労組盛岡

No, 29
2019年11月25日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申
第2号

「盛岡地本第34回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ交渉

第1項 社員代表の重要性を労使で確認し、社員代表が職場に根差して社員の声を聞ける体制とすること。

回答 過半数代表者は、36協定の締結をはじめ各種法定協定締結等を行うため、労働基準法施行規則第6条の2に基づき選出するものである。

(組合) 会社として社員代表の位置付け、重要性はどのように認識しているのか。

【会社】 法律に定める手続きを履行する為に必要であるという認識。重要か重要じゃないかということではない。

(組合) 社員代表に立候補する人がいなければどうするのか。会社として懸念はあるのか。また、立候補者がいるにも関わらず管理者から対抗馬を出すことはないのか。

【会社】 立候補者が出るまで募集し続けるだけであり、懸念することは無い。社員代表の必要性について広く説明することはあってもやってくださいということは無。仲間内で話されることについては会社として関与していない。対抗馬ということは無。

社員代表の立候補の懸念は無いことを確認!

【主な議論内容】

地本として社員代表の重要性について、職場現実を理解している人が社員代表となるべきであり職場に根差すことの重要性を主張してきました。また、任期途中での異動はあるにせよ、異動の際の引継ぎ等も含め社員の声を聞ける体制を創るべきではないのかと会社に迫ってきました。会社は、「一般論として職場を知っている人がいいのはその通り」「誰がなるのか見解を示すものではない」とし、引継ぎの視点については「その人だけしか職場問題を知らないということは無いと考える」等の認識が示されました。地本は36協定を安定的にという意味からも社員代表の重要性を訴えましたが、会社は「組合の主張についての問題意識は受け止める」という見解に留まり、社員代表の重要性についての認識は一致出来ませんでした。

第2項 女性設備の整備状況と今後の計画を明らかにすること。

回答 これまでも必要な設備の整備を行ってきたところであり、今後も必要な箇所について整備を進めていく。

(組合) 各系統の女性社員数と盛岡支社全社員に対する女性社員の割合を教えてください。

【会社】 運輸約110名、営業約90名、設備約20名、企画部門約60名である。割合は出向者除き14%である。

(組合) 今年度の整備状況と来年度の計画を教えてください。

【会社】 今年度は盛岡車両センター洗浄作業庫女性トイレ新設、盛岡新幹線車両センター駅検査班レイアウト変更、女性ロッカー室新設が使用開始。一ノ関運輸区女性ロッカー室拡大について今年度中(今月中予定)に使用開始計画。雫石保線管理室女性トイレ新設、男性トイレ改修し使用開始。

来年度は計画段階ではあるが、青森駅輸送の女性設備整備、設備系統全体の女性設備の見直しを図る。特に一ノ関、北上の高架下事業所を優先的にやっていきたい。

(組合) 女性設備が無いので、配属や異動が出来ないということはあるのか。

【会社】 主に支線駅の女性設備整備が進んでいない。女性の職域拡大は進めていかなくてはいけない。女性社員が全ての職場で活躍していただきたいので段階的にはなるが順次整備していく考えではある。

女性社員が増えていく想定の中で現場と意見交換しながら設備を整えていくことを確認。

JR東労組盛岡

No, 30
2019年11月25日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申
第2号

「盛岡地本第34回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ交渉②

第3項 グループ会社及びパートナー会社の労働条件向上に向けて、労使で議論を行い改善を図ること。

回答 グループ会社及びパートナー会社の労働条件は、各社で決定することとなる。

(組合) JRとして、グループ会社及びパートナー会社の労働条件向上を求めていくことは必要と考えるが会社の認識はどうか。

【会社】グループ全体で業務運営しているので当社としても、制度について口出しは出来ないが、バックヤード整備などの出来る事はやっていく考えである。労働条件向上の必要性について認識一致!

(組合) 現時点での出向者の人数を教えてください。

【会社】エルダー含め出向者は現在1050名。そのうちエルダーは約800名である。

(組合) グループ会社、パートナー会社の出向先の労働条件が厳しいという声を受けている。出向者の声を解決に結びつける為に会社としてどのように働きかけるかであるが、会社の認識は。

【会社】いただいた声を繰り返し伝え続ける以外ない。当社で出来る事はやるが、グループ会社で状況をみて整備するものなので、会社としてはしっかりと出向社員の苦勞を聞く体制をとる事が重要と考えている。

(組合) グループ会社、パートナー会社以外の三鉄などに出向している社員の環境改善などの声を伝える事は出来るのか。

【会社】グループ会社は意見交換の場など機会があるが、一般企業は経営が違うので難しい。しかし、三鉄に関しては復興のスキームの中で出向してもらっているので会社間の情報交換はしている。会社から出向している社員との意見交換も計画していたが台風で中止となった。会社間で調整できないことはあるにせよ出向者として社員を見る部分で、やれることはやっていく。

出向者に対する働きかけなど継続した取り組みと労使で共に改善に向けて取り組むことを要請!

第4項 各系統におけるエルダー社員の本体雇用、グループ会社及びパートナー会社へのエルダー社員の雇用の状況を明らかにすること。また、本人希望を考慮し雇用を確保すること。

回答 再雇用を希望する社員の再雇用先については、満59歳に達する年度に個人面談を行い、本人の希望職種等を把握したうえで、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し決定しているところである。

(組合) 本体エルダーの系統別人数を教えてください。

【会社】営業約40名、運輸約10名、設備約20名、企画部門約10名である。

(組合) エルダーの雇用先が無いから退職せざるを得ないという状況にはいけないという認識は労使共通の認識で良いか。

【会社】再雇用を希望する社員がいれば雇用場所の確保をするのが会社の責任である。希望に沿えるかどうかはあるが雇用先の提示は会社としてやっていくものと認識している。

(組合) 退職間際まで雇用先が示されず不安を感じている方もいる。会社の認識や理由を教えてください。

【会社】様々要因はあるが、出向先会社との調整に時間を要してしまう事がある。本人希望にマッチするように調整していく中で条件など難航する場合がある。遅れている実態は認識している。いくらでも早い方が良いので早めに提示できるよう心掛けていく。

不安の無いよう会社として引き続き再雇用先の提示を丁寧にやっていくことを確認。

J R 東 労 組 盛 岡

No, 31
2019年11月25日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

盛地申 第2号 「盛岡地本第34回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ交渉③

第5項 津軽線における線路閉鎖工事等の取扱いについて、事前に余裕を持った説明会がなかった実態を明らかにすること。また、今後行われる各施策においては、施行期間等を設定し施策日まで現場の不安を解消できる体制とすること。

回答 線閉受付支援システム導入時の対象者へ教育を行ってきたところである。

(組合) 津軽線の盛岡輸送指令への変更、線閉受付支援システムの導入の際に、現場説明が実施日の3~5日前と余裕の無い中で実施された現実があるが、会社の認識は。

【会社】実態としては、線閉受付支援システム自体は青森地区でもすでに大湊線で導入されていたものであり、津軽線は新たなシステムの導入ではなく、一部名称変更はあるものの範囲の変更なのでOJT教育となった。疑問や質問が上がってこなかったため現場は大丈夫という受け止めであった。

(組合) 電力では線閉受付支援システム操作失念の事象が発生している。現場から声は何故出ないのか原因究明が必要である。命を守る重要なルールであるからこそ、しっかりルールを遵守してもらうためにも不安な声が出せるようスケジュールを立てていくべきである。

【会社】会社としても不安なまま現場に出て不安なまま行動し、事故や怪我を起こさせたくはない。出来る限り早めにお知らせや教育をしていきたい。意見を聞く場も設けながらやっていきたい。

不安や意見を言える、言わせられる環境を作っていくことの大切さを共通の認識として確認。

第6項 営業職場における要員不足を解消し、サービスの低下を防ぐこと。

回答 業務の運営に必要な要員は確保しており、今後も効率的な業務執行体制の構築等により必要な要員を配置していく考えである。

(組合) 作業ダイヤどおりやっている前提での必要な要員の確保なのか。または、現場の考えで作業ダイヤどおりやっていたりなくても必要な要員を確保しているというどちらの認識なのか。

【会社】作業ダイヤは箇所で作成してもらっているので、それを踏まえて必要な要員を確保しているという認識である。

(組合) 作業ダイヤが基本であり、MV稼働率アップありきの作業ダイヤの変更、業務指示は行わないという事で良いか。

【会社】作業ダイヤを変更して案内を行ったのではない。基本は作業ダイヤであるが、そうは言いつつも柔軟な対応や業務指示はあり得る。**作業ダイヤが基本と言いつつ、作業ダイヤをはみ出している現実を指摘!**

(組合) 新青森駅では明けで出張に行くことが常態化しているようだが会社は認識しているのか。

【会社】常態化している訳ではないと認識している。また、本人の希望により勤務解放後、非番超勤になった。

本人のやる気を尊重するのであれば、非番ではなくしっかり出張を組むべきである事を指摘!

【主な議論内容】

地本として、青森駅でMVの稼働率を上げる為に出札窓口を閉めてMV案内をしていた事象について、窓口を閉めてまでする事なのか会社に迫ってきました。会社は、窓口を閉めてではなく、窓口を離れてMVを含めたフロア案内をしたという認識であり、一時的にご案内業務を行う事はあるという見解を示しました。作業ダイヤが基本であることや業務指示のあり方について問題視し、議論してきました。必要な要員を確保するためにも作業ダイヤに基づいた業務と、必要な日勤はつけるべきであることを強く指摘してきました。また、新青森駅で明けでの出張が発生している現実や、非番超勤での出札代務を行っている現実について会社と議論してきました。全ては少ない要員の中で発生している現実であり、超勤削減に向けて労使共通の認識としていく事を確認しました。

全6項目交渉終了!