

## 「盛岡地本第35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 申1号 団体交渉！！その①

1. 「新型コロナウイルス感染症」に伴っての各系統における対応及び対策を明らかにすること。また、社員の不安を解消し、安全に業務を行える体制を構築すること。

(回答) 新型コロナウイルス感染症については対策本部を設置したうえで、公共交通機関として感染防止対策の徹底に取り組んでいる。また、社員等が安心して働ける環境を整えるため、当面の間、休暇等の一時的な取扱いを実施しているところである。

### 組 合

- ・現在行っている対策で会社としての課題はあるか。
- ・系統毎に差はあるかもしれないが、会社として高いレベルでの統一した対策を行うべきである。
- ・罹患が発生した場合は、注意喚起の趣旨のもとできる範囲での情報提供を行うこと。また、労使で当該社員を守っていくこと。
- ・コロナ対策は長期化するもので、駅の出改札にアクリル板を設置してもらいたい。
- ・回答の「休暇等の一時的な取扱い」とは何か。

**高いレベルで統一した対策を講じるべきと主張！**

**注意喚起の趣旨のもと事実を伝えていく！**

・コロナに罹患した際の勤務の取扱いは。また、濃厚接触者の勤務はどうなるのか。

**勤務認証の判断基準を明確にしました！**

- ・感染を拡大させない趣旨のもと、勝手に決めるのではなく、コミュニケーションが必要。
- ・勤務時間中に感染したという判断があれば労災になるのか。問題意識を持っている。
- ・除菌作業を行っている箇所はあるが、勤務時間中か。また評価の対象になるのか。
- ・安全で安心な車両を提供することは、東労組としてもやっぴいこうと議論している。また、何が出来るのかも議論している。しっかり環境を整えてやれることはやっぴいきたい。

### 会 社

- ・現在行っている対策をもって完全だとは思っていない。何が出来るのかを考えて、その都度課題が発生した際は対応している。
- ・各箇所工夫して考えていくことが必要。会議の場でも箇所の対策も展開している。
- ・個人が特定されないように情報は開示することが社員の安心につながると考えている。
- ・間内やお金の問題もでてくるので、相談しながら対応していくこととなる。
- ・半休や保存休暇の申請事由の拡大、養育休暇の年齢引き上げ、時間の欠勤、結婚休暇の使用時期延長等である。
- ・罹患者は年休もしくは欠勤となる。濃厚接触者は、感染を疑う場合は、年休もしくは欠勤となるが、無症状の場合は、自宅待機かテレワークとなる。判断基準は、「社員として正常な勤務提供ができない状態」である。
- ・危機管理本部へ相談してもらうことが一番である。
- ・考え方からすれば業務上であれば労災だが、難しい判断となる。
- ・日勤を指定しているが、現場の余力の中で行っている。評価の対象になるものではない。
- ・鉄道事業者としてしっかりお客さまに対して安全で安心な車両を出すという使命があるので、そこは徹底していく。それを踏まえての主張があったことは受け止める。

**コロナに感染しない・させない取組みをやることからやっぴいこう！**

**その②へ続く**

## 「盛岡地本第35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 申1号 団体交渉！！その②

2. 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現状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

・現在のエルダー数を系統毎に教えてほしい。

・エルダーを希望した方については、会社として本人希望を考慮して再雇用先を確保していくことに変わりはないか。

**会社としてしっかり再雇用先を確保することを確認！**

・会社資料では59歳になる年度の夏くらいには提示することになっている。

・制度を逸脱せず、属人がどうこうではなく希望があれば提示していくことでよいか。

### 会社

・エルダー出向者は全体で900名くらい。本体エルダーは営業約60名、運車約10名、設備約20名、企画部門約10名である。

・面談等で希望を把握している。本人が希望しているのであれば、再雇用先を確保することに変わりはない。

・会社として提示が遅れている認識はある。早く提示できるように工夫していく。

・会社として企業としてやっていくことに変わりはない。

3. 女性設備の整備状況と今後の計画について明らかにすること。また整備する際は現場の声を取り入れること。

(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

・現在の女性社員数を教えてほしい。

・今年度の整備状況はどうか。

**女性組合員の声を反映し、働きやすい職場を継続して創っていきこう！**

・八戸駅の女性休養室清掃は、委託してほしいとの声がある。

・盛岡駅シャワー関係で、昨年一要求交渉で議論したが、使用状況はどうなっているのか。

### 会社

・営業約110名、運車約110名、設備約30名、企画部門約60名である。

・運輸系統は、新幹線運輸区の乗泊が移転し11月から使用開始となっている。営業は、水沢江刺駅上り運転事務室の女性トイレ新設は12月めど。青森駅輸送本部の女性設備は2月予定である。設備は、盛岡建築技セの女性トイレ増設は完了、盛岡保線技セの女性トイレ増設はこれからとなる。

・声は把握している。特別清掃等も行ったので、今後も必要があれば対応していく。

・実際は使用されていない。盛岡駅女性用シャワーブース増設については動いているので今後整備していく。

**昨年から継続してきた要求が実現！**

**その③へ続く**

## 「盛岡地本第35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 申1号 団体交渉！！その③

4. 各職場で発生した事象の共有方法や議論方法を明らかにすること。また、事象の共有のみならず、更なる「究極の安全」の実現のため、安全文化の構築を図ること。

(回答) 必要な情報共有を行っており、今後も継続していく考えである。

### 組合

- 各系統で事象の共有方法や議論方法はどのようになっているのか。
- 事象が発生した場合に、掲示やCS会議で議論する判断は管理者がするのか。
- 事象が共有されないという声がある。
- 事象が起きても3つの注意点しか言われな  
い。なぜ事象が起きたのかを共有するべきで  
ある。それを受けて、職場や個別の対策とな  
ってくる。
- 一方的に伝えることは議論ではない。伝えて  
終わりでは事象はなくなる。
- 気づきによって成功例も共有するべき。
- 安全について議論する場が必要だと考える。  
なぜ事象が起きたのかを議論しなければならない。  
仕事の本質やルールを生い立ちから議論  
しなければならない。周知や報告だけではなく、  
いかに議論が必要かを周知してもらいたい。管  
理者と社員の温度差があってはならない。

現場で社員から事象を共有するべきだという  
発信は必要ではないのか。

### 社員からの発信で事象共有し安全議論を行おう！

- タブレットに「安全情報配信アプリ」が配信されたが、支社としてどのように使用していくのか。

### 会社

- 総合的に言うと、定例訓練や掲示による周知、  
他山の石の活用。安全に関わるものであれば、  
CS会議や委員会等議論する場で共有し  
対策等議論している。
- 事象が支社に来て、事象が展開される。
- 他山の石や自職場で起こり得る事象について  
は速やかに共有されている。
- 共有されたその先に社員一人ひとりが、自分  
が起こさないためにどうするかを考えてC  
S会議や会議の場で共有することが大切。
- 事象に対して背景を探って議論して対策を立て  
ていき、自分自身なりに区所として考えて  
いくことが必要。
- 大事に至らなかった事象は議論する事によっ  
て事故の芽を潰せることに繋がる。
- 確かに議論する形はいろいろあって、一人ひとりが職場に発信する方法もあるし、さまざまなツールを使って社員の皆さんから発信していただきたい。
- 社員からの取り組みや発意で発信してもらい  
たい。
- 活用方法はそれぞれあって然るべき。逆に現場からこのように使えるのではないかと  
いうことを職場から議論して共有していきたい。

申1号交渉終了！黒字化に向けて全組合員で知恵を出し合い、組合員の雇用と生活を守ろう！