

経営協議会を開催

「平成26年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」の 矛盾点について追求！

4月14日15時30分より17時頃まで、支社会議室において関西支社と経営協議会を開催しました。出席者は組合側・小林委員長・山口副委員長・畑野書記長・三田組織部長・多田共闘部長・山内業務部長の6名。会社側・古澤人事課長・三石運輸部長・宮川営業課長・榊原車両課長・田崎人事課長代理・秋定人事課係長の6名でした。

会議はそれぞれの出席者の自己紹介、次に古澤人事課長の挨拶、続いて田崎人事課課長代理による「平成26年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」（別紙参照）についての説明を受け、小林委員長が挨拶を行った後に議論を行いました。

《古澤人事課長挨拶他》

会社：26年度の経営実行計画の説明に際し一端、昨年度を振り返り、大きな輸送障害が多かった年であったが社員の努力で大きな批判を受けることもなく輸送を完遂。社員には大変お疲れ様でしたと言いたい。全体としては好調な輸送状況だった。各種施策としては新大阪駅引上線4線化で大規模改修の完了。大規模改修、脱線逸脱防止対策。N700A追加投入、N700改良工事など年初の計画通りに進んだ。26年度も引き続き安全・安定輸送、何より安全が一番大切の認識で施策を進めていく。輸送サービスの改善、のぞみの10本化の最大限活用。異常時対応は新大阪4線化の活用で柔軟な対応を目指す。効率化・低コスト化も引き続き進める。新幹線開業50周年となるが、お祝い事のような事をやるのではなくお客様への感謝、諸先輩方の功績を振り返り、責任感・使命感を認識する年にしたい。不祥事が続いている、規律規範意識の向上に取り組みたい。安全運行を支えるために一人ひとりが一つずつ確実な作業を行う。

会社：トピックとして10月1日で新幹線開業50周年となる。285キロへの速度向上。のぞみ10本化ダイヤ。反省として不祥事の発生。「三現主義」現地・現物・現実でいく。

《小林委員長挨拶》

組合：所々は非常に具体的。しかし一番大切なのは安全ということに異議はない。大切な健全で良好な労使関係が一番重要になってくる。しかし労使関係については具体的でない。非常に抽象的である。お客様、社員そして車両の安全が大切。その

ために社員のやる気が大切。会社は社員のやる気をなくすような社員管理をしないように。実際、現場では社員のやる気がなくなるような対応がやられている。安全とか社員のためというよりも、更なるミス・事故を誘発するものでしかない。夏期手当で多くの組合員が減額されている。社員への張り付きは減額理由をでっち上げるためのものでしかないと思っている。見ていられない事態。しかし、間違えた指導をする管理者が謝罪しない。情けない。

不当労働行為を直ちにやめられたい。恣意的な期末手当の減額を行わない。組合掲示物の撤去をしない。協約の解釈を一方的に変えない。協約の解釈が変わった場合は、団体交渉を開催して正常な対応をして頂きたい。

現場で期末手当の減額について管理者に聞いても「支社の総合的判断」といった対応が繰り返されている。苦情処理会議が本当に苦情を処理する場となっていない。会社が本当に安全・安定輸送のために添乗・点検をしているのなら、不都合な行為が発生したその時に、その行為の反省と改善が求められるべき姿。しかしそうっていない。他社員と比して問題があるのならば面談・相談するなどケアをするべき。現在会社はそのような事をやっていない。添乗・点検は安全・安定輸送のためではなく、期末手当の減額理由のねつ造のためのもの。減額理由を情報にしたら、組合員から本当にこんな理由で減額されたのかと聞かれる。しかしこの掲示物を会社は一方的に撤去する行為を繰り返している。この行為は期末手当の減額理由が公開されることによって当該の組合員に対して行った減率適用が不当であって、あるいはでっち上げであるために、そのことの広がりをおそれて隠蔽する行為としか思えない。会社が行っている行為は、期末手当の減額を通して、定年後の雇用不安を煽るもので不当労働行為以外の何物でもない。抗議する。会社は直ちに営利優先、安全無視の姿勢を改めること。そして不当労働行為を改めること。そして本当に正常な労使関係によって全社員が真剣に安全・安定輸送実現のために働ける風土を築くことを冒頭お願いする。

《議論の要旨》

会社：安全に向けた認識は一致している。適切に教育・指導している。言われているような事はない。点検・添乗は常に社員と管理者が接していない部署で行っているもの。期末手当の減率・減額のためにやっているものではない。

苦情処理委員会等々の運営について詳細に回答することは差し控える。協約に則って運営している。健全で良好な労使関係を築くために建設的な意見を出していくべきと考える。

社員に不都合な事が多い場合のフォローは教育等を行っており不都合な事はない。

組合：基本的に認識にずれがある。

組合：専任V適用の組合員がいる。減率を理由にやられた。年金の満額支給までに解雇される。なおかつ差別的な専任V扱いをされている。非常に残念。政府の作成し

た指針と大きく乖離している。残念ではない。是非、撤回を。満額支給まを本人が求めれば採用すること。

運輸系統の社員運用について、駅還流が10年間から5年間になっている。還流制度で社員の側はまったく評価していない。このような制度は廃止すること。社員の希望を十分に聞いた希望にそぐわない対応をしないこと。

どうゆう時に希望を聞けなくなるのか明らかにしてほしい。

会社：専任Vについては支社権限外事項。協約に基づき適正に運用している。65歳に至る前に解雇するわけではない。不適正な運用はしていない。

運輸系統の社員運用は三業種を経験することによって社員の安全に対する意識の向上のためのもの。不安に対しては管理者がフォローしている。引き続き運用していく。

希望については人事運用により総合的に勘案して行っている。線引きできるものではない。個々人の適正などによる。

運輸系統の社員運用について

組合：社員運用の成果についてどのように考えているのか、7年経っている。また今後の運用についてどのように考えているのか。成果がどのような形態で現れているのかこの場で明確にお答えを頂きたい。評価がなければ見直すべき。

会社：旧来の制度では若い人だけが運用するような制度。指導する側として異動。このことによりいびつな年齢構成が解消され指導体制が強化された。

組合：三業種の意味合いは。

会社：駅しか知らない社員が仕事を教えるのでは限界がある。乗務員を経験し、駅と乗務員の連携を経験した社員が教える事ができる。大きな成果である。

組合：駅で連携しているのは運輸だけではない。あえてそう言うのなら、保線、車両にも交流を広げてはどうか。

会社：基本的には接客、あるいは列車の運行・輸送に関しては、運輸系統で連携することが多い。いたずらにこみの運用をすることはしない。

組合：いたずらで言っているわけではない。車両の不具合など駅ではわからない。より有効的に行うために検討すべき。

会社：成果としては十分に上がっている。意見としては伺っておく。

組合：具体的な教育制度については1件しか言われていない。7年経って改善点はありますか。

会社：詳細な事例は適切ではない。経協では詳細すぎる。一例として述べただけ。課題等についても今後検討すべき事はあるかと思うが、経協で論ずべき事柄ではない。

組合：運輸所から駅に来て、なじめず精神的に病んで休んでいる社員がいる。

会社：それだけが理由とは思わないが、精神的な病を患っている事実は認識している。

組合：一人や二人ではない。休まずとも日勤しかできない社員とか。

会社：精神的な病の社員のいること、就労制限のかかっている社員がいることは認識している。しかし、直接に社員運用に関わっているわけではない。個別に疾病の状況に応じて対応していく。

組合：還流で駅に来てから休んでいる。それまでは休んでいなかった。

会社：個別の話はなじまない。実行計画について質問して頂きたい。

組合：個別でなければ現実的ではない。三現主義で話をしないと。

組合：制度は社員が支えている。

会社：その認識はある。

組合：政策としてそれだけで良いのか。

会社：大きな成果が上がっている。

組合：具体的に言えるでしょ。教育制度については一つしか言っていない。

会社：申し上げたとおり。教育制度の成果について認識されないのか。

組合：わからない。

会社：制度に基づく成果。一例を申し上げた。

組合：中堅層がいけないことが問題なら、残りたい社員は駅に残せば良い。残せば中堅層

は残る。

会社：残る道もあったが、多くの社員が乗務員になるため。

組合：駅に残りたい。駅で昇進したい社員もいる。にも関わらず車掌にやられている。

会社：今は問題ない。採用時に説明している。

組合：駅に残りたい社員も多くいた。心ならずも乗務員になった社員がいた。

会社：残すにしても社員数が少ない。母体が少ない旧の制度であったため、今の制度に変更した。

組合：何年で戻るのか。

会社：明確な基準はない。昨今は5年。しかし明確に決まっているわけではない。

組合：6年、10年、戻らないといった可能性はあるのか。

会社：ありうる。当初から示している通り。通常の人事運用として扱っていく。

組合：どのような場合についても本人の意思を体制にすること。

管理能力について

組合：輸送障害、列車遅延、乗務員の要員がうまく回っていない。運転士がいらないなどあったがどのように分析しているのか。

会社：大阪でも東京でも発生している。非常呼び出し等で対応している。

組合：運用等を行う管理者の能力の限界、能力不足があるのではないか。

会社：能力不足というよりは、そういった経験を踏まえて役割を分担する等で対応できる。

組合：他所の乗務員を待機させすぎてまわらなくなった事象も聞いている。管理者の能力不足があると感じている。

会社：管理者の能力不足とは思っていない。多くの社員で対応している。しっかり手続きを踏んで一つひとつ確認して行っている。

組合：一生懸命やられていることは認めるが、最前線の駅において輸送障害を何度か経験して管理者の能力不足を現場で感じた。

会社：そうならないようにする。

協力会社について

組合：がんばっている社員に一声掛けるだとか、配慮してもらいたい。

協力会社に関わる事になるが、ホームにゴミが溜まりだしていると感じていないのか。清掃が間に合わない。列車本数が多いとき等に協力会社との協議は行っているのか。それとも丸投げなのか。

会社：契約上、実際に不都合があれば契約を見直していけば良い。相談はあるが、丸投げではない。意見交換はしている。

組合：協力会社との協議を。できないのであれば関連会社と個別にやることになる。

協約について

組合：昨年も話したが、協約の236条の原則から逸脱している。どのような見解なのか。

会社：原則としてということでありますので、適切な委員を選出しており問題はない。

組合：原則は守るためにある。協約の則ってやるのは間違いないのか。

会社：間違いない。

組合：過去も未来も守ると言うことか。

会社：協約を守って運営していく。

組合：では原則通りにするべき。

会社：問題はない。ここは協約の解釈について議論する場ではない。

組合：解釈ではない。もっとまじめに対応すべき。健全で良好な労使関係の一層の充実を目指すのなら原則通りとすべき。

会社：協約について議論する場ではない。これ以上ここで議論するつもりはない。

苦情処理会議について

組合：経協の場であるが、労使関係の一層の充実という意味から、前提として苦情処理会議の場で通知書が発行できない事態への対処を。

会社：会議体として出せないという認識。

組合：会議体というのなら、なぜ本社から横やりを入れられなければならないのか。

会社：事態は把握しているが、この場で議論すべきとは思わない。適切ではない。

組合：今やらないのであれば、他でやるのか。

会社：協約に基づいてやってもらえば良い。

会社：苦情処理会議の場で解決すれば良い。だから今はなじまない。会議体に任せれば良い。今は経営協議会。なじまない。

組合：あまりにも一方的すぎる。どこで議論するのか。

会社：苦情処理会議の場で解決すれば良い。

会社：これ以上議論しても平行線になる。この場に適さない。

組合：どこが解決するのか。対立している。解決しなければならない。

会社：ここにはなじまない。会議体でやるべき事はやる。

組合：一方的な意見。解決する気があるんですか。この場で解決すべき。

会社：一方的な意見である。

組合：守っていないのは会社。場は踏まえて、原則を外れる場合は相手方に伝えるべき。社会通念上。それをやらずに一方的にやるから問題になっている。お互い真摯に向き合わないと身もふたもない。

会社：真摯に受けてやっている。これまでもやっているし、これからもやっていく。

組合：都合の良いときと悪いときの原則の使い分けをしている。使い分けて上から言っているのではないか。場渡りの対応をしてる、見解を変えている。

会社：変えているつもりはない。協約に基づいてしっかりやっている。

組合：歩み寄ることが大切。

会社：適切な会議体において議論してもらいたい。

組合：適切な会議体の中で真摯な議論をすることを確認する。

「ビジターズインフォメーションセンター」 廃止について

組合：ブランドクオリティーについて、「ビジターズインフォメーションセンター」廃止に伴いJR西日本では英語、中国語が堪能な社員を配置している。会社として対策を考えているのか。

会社：現時点ではない。課題と認識している。現在、問題点を絞って把握をして、調べて打てる手を打っていく。

組合：三現主義を対せ何時に早急に対応を。

以上