

## 「駅、運輸所関係における職場諸要求」の課題(4. 設備・環境改善、5. 勤務について、6. 福利厚生)に関して業務委員会を開催！

## 「車両所関係における職場諸要求」に関する申し入れに関しても一部回答を受ける！

12月9日、13:30より支社会議室において関西支社と業務委員会を開催しました。出席者は組合側業務委員・山下副委員長、浦谷業務部長、島津教宣部長、笹田組織担当部長、下茂業務担当部長。会社側業務委員・中西人事課課長代理、奥村運輸課課長代理、森車両課課長代理、清水人事課係長でした。

## 冒頭、山口地本副委員長(大二運)、前田大二運分会執行委員に対するボーナスカットについて厳しく抗議！

平成27年期末手当においてまたぞろ不当なボーナスカットが明らかになりました。現場管理者に理由を聞いても誠意ある回答はありません。鉄道の安全を守るのは最前線で働く労働者であり、社員です。働く意欲を失わせる対応を繰り返す会社に安全を語る資格はありません。私たちは会議の冒頭、席上で会社の姿勢について抗議しました。

《「申」第10号「2015年度職場改善諸要求の申し入れ(駅、運輸所関係)」に関する申し入れ(2015年9月14日申入)に対する会社回答》(関西業務ニュースNo.277から続く)

### II. 運輸所の共通の改善要求

#### 4. 設備・環境改善について

(1) 大一運、大二運の入口から詰所に至る箇所に設置されている監視カメラを撤去すること。また、入所の際、社員証提示のみで入所可となる取扱いに変更すること。

【回答】現行どうりとする。各職場では、防犯体制の確立を目的として警備員、警備機器、防犯カメラを適切に設置しており、防犯カメラを撤去する考えはない。

(2) 大阪第二運輸所の組合掲示板を運輸所出入口正面に移設すること。

【回答】現行どうりとする。

(3) 大一運、大二運の待機室にVC24端末装置を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(4) 大一運、大二運のロッカールームに乾燥機及び乾燥室を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(5) 大一運輸所の浴室とロッカールームにドライヤーを増設すること。

【回答】現行どうりとする。風呂の脱衣所に2台、ロッカーに2台設置している。

(6) 各詰所に冷水器を設置すること。(乗り継ぎ詰所も含む)

【回答】現行どうりとする。

(7) 大一両5階と9階に自販機を設置すること。また、9階乗泊に喫煙ルームを設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(8) 全乗泊における業務用・私物携帯電話の電波状態を改善整備すること。

【回答】現行どうりとする。

(9) 東一運の貴重品ボックスが壊れた状態が多いので、新設・増設すること。及び名古屋上り・下りホーム乗務員詰所に貴重品ボックスを設置すること。

【回答】現行どうりとする。なお、貴重品ボックスが故障した際は適宜対処しているところである。

(10) 名古屋駅上り、下り各詰所のテレビの映りを改善すること。

【回答】現行どうりとする。

(11) 各乗務員待機室にリクライニング式ソファを設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(12) 東一両食堂へ行くための自転車を設置すること。また、バス利用可とすること。

【回答】現行どうりとする。

(13) 東一運・東二運の浴室を拡大し空調を新設すること。

【回答】現行どうりとする。

(14) 東一両乗泊に乾燥機を設置すること。また、三島、品川乗泊に洗濯機と乾燥機を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

## 5. 勤務について

(1) 毎月年休発給可能となる要員を確保し、最低でも年休抽選順位1番の年休発給を保証すること。

【回答】必要な人員は配置している。年休に関しては時季指定どうり取得出来るよう最大限配慮しているものの、弾力的な列車増発等により、やむを得ず時季変更することはある。

(2) 予備月の勤務発表5日前を7日前にすること。

【回答】予備勤務者については、その性質から変更する考えはない。

(3) 休日出勤指定者へは、前もって本人へ承認確認をすること。

【回答】現行どうりとする。

(4) 特休付与は就業規則を遵守し、1ヶ月の特休付与を5～6日、年間休日を完全120日とすること。

【回答】年間休日数については、協約に基づき適切に付与している。

(5) 小交番制から大交番制にすること。

【回答】現行どうりとする。

(6) 訓練の待ち時間を労働時間とすること(前訓練を含む)。また、訓練の待ち時間を1時間以内にする。

【回答】労働時間の取扱いについては支社権限外事項である。訓練については、様々な条

件を勘案して適切に設置しており、現状で対処されたい。

(7) 規程類の訂正に伴う時間及び各対策シート等作成に伴う時間は、労働時間とすること。

【回答】規程の訂正にかかる時間については、規程の訂正内容や、個々人により作業時間も異なるものの、いずれも労働時間内に出来る範囲内と認識している。

(8) 次勤務の電話確認は、会社側から責任をもって行うこと。または行路指定を行い電話確認を廃止すること。

【回答】現行どうりとする。

(9) 乗務手帳の持ち帰りを認めること。

【回答】現行どうりとする。

(10) 昨年度の社員1人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を運輸所毎に明らかにすること。

【回答】平成26年度の実績は、運輸所全体で（管理者含む）、17日程度となっている。要員の配置については年休取得も考慮して行っている。ただし、列車設定数は季節によって波動があり、また社員個々の時季指定の状況等により、時期によっては年休の取得しづらい場合もあり得ることは承知されたい。また、年休を失効した社員数を明らかにする考えはない。

## 6. 福利厚生に関する改善要求について

(1) 石綿の検診は、退職後も会社が責任を持って検診させること。

【回答】支社権限外事項である。

(2) 無呼吸の器具を各所に設置してカードだけの持参で行けるようにすること。

【回答】現行どうりとする。

(3) 労災申請に伴う事柄は、会社が責任を持っておこなうこと。

【回答】現行どうりとする。

(4) ワイシャツ及び靴下を貸与品とすること。

【回答】支社権限外事項である。

(5) 冬服の洗濯回数をふやすこと。

【回答】接客用制服の制服（冬服）について、1着につき保管時1回を実施している。現状で対処されたい。

(6) 運転士の夏制服の上着を省略し在来線と同様とすること。

【回答】支社権限外事項である。

(7) 新人の乗務員に対して、雨カッパが貸与されていない。全乗務員に貸与すること。

【回答】携帯用ウインドブレーカーは必要に応じ、適切に貸与している。

以上

## 《 議論内容 》

### II. 運輸所の共通の改善要求

#### 4. 設備・環境改善について

組合：乗務員以外も社員証の提示させているのが、パーサーや関連会社社員は自分で社員証を通していない。その違いは何か。

会社：必要な確認はしているはず。現状は把握してない。

組合：乗務員は靴を持っていて大変である。警備員がいてカードリーダーもいて異常であ

る。

## **組合掲示板を見やすい箇所へ移設せよ！**

組合：出入り口の正面に組合掲示板の移設をされたい。

会社：場所には限りがある。著しく悪いと考えていない。会社として必要なものがある。

組合：元々、会社の掲示板がなく、空いていたスペースである。

会社：大一と左右対称にもなってる。

組合：タオル掛けはスペースもなくいつもいっぱいである。

会社：持ち帰るのかと。

組合：乾燥機は浴室に1台しかない。乾燥室が設置できないなら乾燥機を増やすべき。

会社：会社として必要性を認めてない。

組合：あるところとないところがあるが、その区別と何故置いてるのは会社として把握してないということか。

会社：経緯がはっきりしてないこともある。必要性を認めてない。

### **5. 勤務について**

## **年休抽選1番の気持ちが分かってない！**

## **本来、年休は労働者の権利！抽選させること自体がおかしい！**

組合：年休抽選で1番を取ったときの気持ちは分かるのか。

会社：分かる。

組合：1年間に1回あるかないかの確率である。1番になった時ぐらい発給されたい。

会社：残念ながら鉄道業は毎日決まった出面が必要。要員をどれだけ積んでも、それだけいっただら出ない時は出ない。1番を絶対出ることを保証するとなると他の社員が犠牲になる。業種の特性上やむを得ない。

組合：全体を論じるとそのような回答になる。社員が期待した順番になったその気持ちに応えるべき。2番の項目にも関係するが、出ないなら5日前でなく最低7日前に教えてくれると、旅行に行く計画してる中でキャンセル料がかからなくて済む。

会社：弾力性を持たすことが必要。

組合：優先休暇のような制度的な内容で保証する方法がある。

会社：優先、1番を入れるとなるとどんどん入っていくことになる。

組合：閑散期でも出ていない。さらに休日出勤まで指定してる。これは要員の問題だ。

会社：ピークに合わしてはいない。

組合：先日、社長が職場に来たが、来た時の接待係で日勤だという乗務員がいた。そんなことで乗務をはずしたりしないほしい。

会社：要員が増えてはいない。会社が必要と認めたこと。

組合：そもそも年休を抽選すること自体がおかしい。労働者の権利であるはず。

会社：出面が決まってる職種である。順位をつけることを否定されると困る。それが抽選。

組合：しかし、何か考えないといけない。であるなら1番を保証するべき。

組合：休日出勤に何故、本人に承諾しないのか。

会社：休日に働かせることが出来るようになってる。36協定の公休日などの数の縛りはある。その法定上の問題はないはず。

組合：特休が月4日は問題ないのか。

会社：あまりにも少ないと法定の労働時間数にあたる。上限は120日を超えることはない。範囲内であれば問題ない。

組合：年間休日は120日である。

会社：協約上はない。協約では、特休の数は120日マイナス当該日曜日の数と定めている。

組合：特休の数は120日から公休の数を引いた数が特休である。

会社：違います。公休ではない。1年間の日曜日の数を引く。公休日ではない。特定4週が年度をまたぐとずれる。年間119日、120日になることは協約上明らかである。

組合：しかし年間休日は120日である。

会社：年間休日は協約にはない。120日は特休を算定するときの基準値。どの年度においても年間120日を保証していることはない。

組合：結果論である。

組合：小交番制のメリットは何か。昔は事故防止や同じ行路が慣れるからとか主張していた。

会社：今も同じである。

組合：予備でほとんど行っていない行路の泊地や庫に行くことは危険である

会社：いろんな行路にあたるのは必要。

組合：今年は訓練待ちで2時間や2時間30分も待って訓練を受けさせている現状が多い。

会社：バランスを見ているがどうしても発生する。

組合：人数ではなく待ち時間を考慮して指定すべき。

組合：運輸所全体で17日という、運輸所というのは大阪第一、第二ということか。

会社：所毎（東京も含めて）に見てもそんなに極端にずれていることはない。

## **年休は申し込んだ日の完全取得が望ましい！**

組合：会社としてどういう解釈をしているのか。

会社：数字である。一般的な企業の標準値よりは高い。であるのでいいか悪いかの善し悪しを論じるものではない。

組合：完全取得が望ましいと思ってる。

会社：人による。

組合：規程の訂正時間は1人1人計算したのか。

会社：人によって違う。少なくとも手待ち時間で出来ると。

組合：手待ち時間にすること自体、そのような時間ではない。

会社：充分、手待ち時間で出来るものだと考えてる。

### **6. 福利厚生に関する改善要求について**

組合：SASの器具は重い。大変である。

会社：1人1人器具の違いがある。備え付けるのは現実的でない。衛生面でも問題ある。

組合：増えてるはず。

会社：何人かいることは把握してる。

組合：労災手続きは会社が出来ないのか。

会社：相当、手伝いや補助はしてる。

組合：労災起きた時のポスターは本人にとってプレッシャーではないのか。

会社：再発防止としてやってる。

組合：本人が写った写真でのポスターの作成は国から指示されてるのか。

会社：起きた時の周知、水平展開はどの企業でもやってる。

組合：冬服だけ制限があるのは何故か。

会社：相対的にみてる。

組合：中間に期限を決めているが出しそびれる人もいる。1年間ロッカーに入れたままになる。

以上