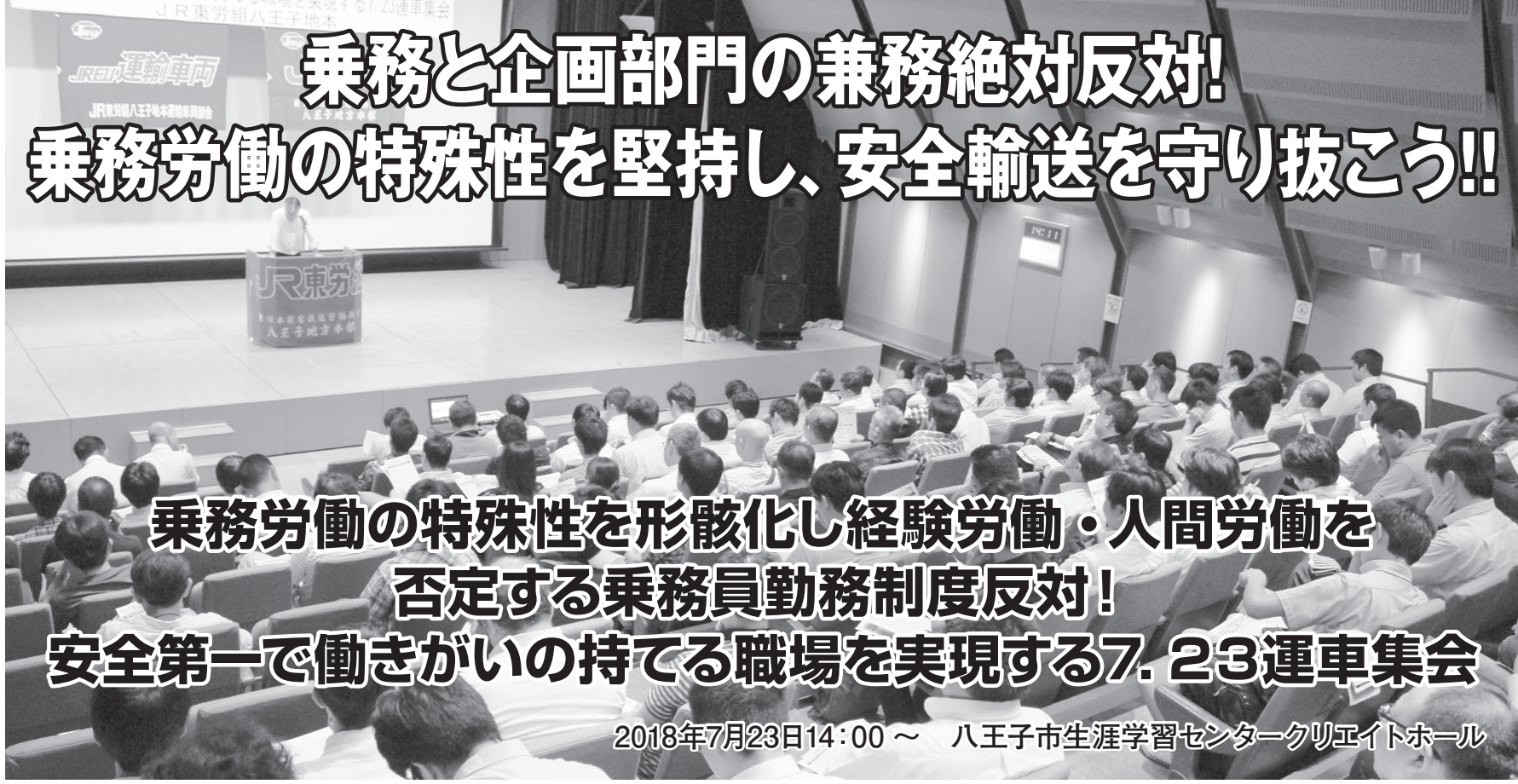




JR 東労組 ひがしろうと

はちおうじ

東日本旅客鉄道労働組合 八王子地方本部 〒192-0073 東京都八王子市寺町61 JR八王子クラブ2F NTT 042-627-4451 JR053-2725 毎月1日発行部20円(組合員の購読料は、組合費に含む) 発行人 金井正明/編集人 角田和弘



乗務と企画部門の兼務絶対反対! 乗務労働の特殊性を堅持し、安全輸送を守り抜こう!!

乗務労働の特殊性を形骸化し経験労働・人間労働を 否定する乗務員勤務制度反対!

安全第一で働きがいの持てる職場を実現する7.23運車集会

2018年7月23日14:00 ~ 八王子市生涯学習センタークリエイトホール

乗務員勤務制度の見直しについての八王子地本基本要

1. 乗務員勤務制度見直しを実施するにあたっては、乗務労働の特殊性を堅持するとともに安全レベルが向上する制度とすること。
2. 乗務員勤務制度見直しを実施するにあたっては、各乗務員区の標準数の見直し(乗務員および指導担当者の増配置)を行ったうえで実施すること。
3. 支社企画部門の社員が乗務を行うことは、鉄道安全レベルの低下を招くことから実施を見送ること。
4. 指導担当者は、安全・異常時対応、乗務員指導に関して重要な役割を負っており、本線乗務の拡大は行わないこと。
5. 定期列車の乗務及び当直業務の指定を行う当務主務の指定については、安全性の向上につながらないことから、実施しないこと。
6. 拘束時間の拡大に伴い乗務員への過度な負担が生じることのないように、乗務効率のみを追求せず乗務員勤務制度の趣旨に則り行路作成を実施すること。
7. 拘束時間拡大に伴い、泊まり勤務の翌日行路指定にあたっては食事を目的とした乗務の中断時間を必ず指定すること。
8. 拘束時間拡大に伴い、稠密線区における行先地での乗務の中断の時間を、それぞれ10分延長すること。
9. 拘束時間拡大に伴い、睡眠を目的とした行先地での乗務の中断の時間については、到着点呼と起床点呼を算出時刻とすること。
10. 行先地手当の廃止に対しては、乗務労働の特殊性に踏まえて拘束時間を労働時間として手当支給としたものであることからその趣旨に踏まえた「乗務手当」(仮称)という手当を新設し支給を行うこと。
11. 育児・介護勤務の対象者について、以下のように適用範囲を拡大すること。対象者の「3歳に達しない子と同居し、養育する者」との定めを、「小学校3年生までの子と同居し、養育する者」へと拡大すること。また、「3歳以上かつ小学校3年生までの子と同居し、養育する者のうち～」の定めを、「小学校3年生かつ小学校6年生までの子と同居し、養育する者のうち～」へと拡大すること。
12. 育児・介護勤務A適用者が行路選択制にて短時間行路を乗務する場合の勤務指定については、タブレットを活用した個人対応ではなく、全体化できる環境を整えたいうで公正・公平に実施すること。
13. 育児・介護勤務A適用者の短時間行路は、昼間帯の設定を増やすこと。
14. 育児・介護勤務の働き方の多様性をより効果的に活用できるように、地区ごとに事業者内保育所を設置すること。
15. 働きやすい環境を整備するために各区所の設備(食事およびリラクセスができるスペース、トイレ等)の充実を図ること。
16. 今施策の実施にあたっては、本人の希望を十分配慮したうえで実施すること。

以上



主催者あいさつ
八王子地方本部 執行委員長
金井 正明

地本第22回定期大会を参加代議員、傍聴者をはじめ、当日勤務で安全輸送に従事していた全組合員の総力で成功裡に創り出して頂いた事に感謝申し上げます。大会では闘争方針の正しさを全代議員の発言が証明してくれました。そして、当初の方針を最後まで貫徹したものが総括を行なえ、未来を切り拓けるのだと感じました。私たちがスト戦術行使の議論まで高め、あらゆる戦術の準備を具体的に進めなかつたら、18春闘の妥結内容は間違いなく獲得できませんでした。確かに闘争過程では多くの組合員が脱退してしまつた、この事については反省すべきは反省し、今後の運動で克服をしなければなりません。しかし、労働者の権利、いわゆる労働三権など、原則は曲げるわけにはいきません。その意味で今回の「乗務員勤務制度の見直し」のたまたかいは重要で、この施策で会社が目指しているのは「団体交渉の形骸化」であり

「非組合員化攻撃」と結びついていきます。提案以降、各現場で行われた施策の説明は時間もバラバラ、質問も受け付けない、答えられないというやり取りで終わっています。最近ではタブレットにQ&Aを送信、この間に3回も更新されていることから、説明を受けた組合員は「これで決まりなんですよ」という声も出ているそうです。これが会社の狙いではないでしょうか。つまり団体交渉の形骸化です。私たちは京浜東北・根岸線の基地再編成で「異常時における輸送品質の低下およびサービスレベルの低下」を指摘し、検証の取り組みを通して施策の欠点を修正してきました。中央線はどうですか。八王子支社における基地再編は「異常時に強い体制の確立」となっていますか。労働組合が会社施策に対し、おかしいものはおかしいと指摘しなかつたら安全は守れません。今施策も同様です。地本として各分会で組合員との議論を通じて出して頂いたものをまとめ、本部に基本要案を提出しました。要求実現に向け、最後まで奮闘していきましょう。

列車妨害が頻発しています。警戒心を高め、あらゆる組織破壊を許さない体制の確立を要請します。また、健康にも十分注意をして頂いて、乗客と仲間の命を守るために、夏季輸送を乗り切ってくださいませう。

勤務制度は利用する社員のものではない

鶴長 大史さん 豊田運輸区分会

勤務制度は働く者にとっての制度であるべき。過去にも組合員が出産休暇を巡って管理者ともめたことがあったが、勤務上の配慮ができないという管理者の発言がわかりにくい。配慮して当然。組合員は「多様な働き方」よりも「小学生まで上限をあげる」と求めている。制度に合わせるというのは会社の押し付け。日々の行路でも列車遅延等で食事時間が取れない事から食事を摂らない組合員もいるが安全問題に直結する。



乗務労働の形骸化は許さない

武田 晃一さん 立川運転区分会

提案は安全軽視・乗務効率の追求・乗務員の特殊性を否定するものである。「二ノズに合っていない」「早朝は私生活で一番忙しい時間帯であり、現場を無視している」「行路の取り合いになる」など、組合員からは否定の声が上がっている。乗務員は特殊な勤務形態である事を前提に見直しなければ乗務労働の特殊性はなくなってしまう。昨今のダイヤ改正でも朝夕の通勤時間帯や異常時の遅れが考慮されず疲労感を感じている。さらには乗務員室に防犯カメラが設置されたり、一部の人を狙っての管理者の添乗など思いつく暇もないほどの業務が強いられ、事故やミスに繋がっている。支社企画部門の乗務は片手間でできるものではないし、雑念に促され事故が増える。週に3日、朝だけ乗務、馬鹿にするなど言いたくない。

求められているのは時間の短縮

山上 成昭さん 立川車掌区分会

勤務制度の見直し提案、会社説明は45分、肝心の勤務制度には少ししか触れず、組合員からは「意味がない」「不安を感じる」の声があがった。育児・介護Aを利用している女性組合員からは「朝・夕の乗務は無理。昼の行路を増やしてもいい」「今の制度を利用して人の生活設計を無視している。会社の提案は誰も求めていない」「指導担当からは「指導は穴埋め要員ではない」「乗務員の仕事は片手間でできるものではない。会社は安全を重視している」他にも「支社社員の乗務はおかしい」「拘束時間が延びたのに睡眠時間はなぜ延びないのか」等、いかに組合員が不安や不満を抱えているかを感じた。分会として「安全な労働環境と安全な鉄道を創る分会集会」を開催、①食事時間の前後に5分ずつ付加し、ゆとりを持たせる、②列車の到着から起床点呼までの時間を5時間とし、

休養を確保する ③現段階での育児介護勤務A適用者の働ける時間帯の割合を明らかにし、保育園等に通える事を前提に行路作成を行なう ④フルタイム勤務者で育児



介護を抱える乗務員も、勤務指定前に勤務を勘案できる制度を設ける、の4点を要求項目としてきた。そもそも短時間行路は子供や介護者を昼間みてもらえる事を前提に設定してきたはず。組合員の要求は制度の期間拡大だ。また指導担当や支社企画部門社員の乗務には明確に反対する。常磐線特急の一人乗務再提案、今後中央線特急にも間違いなく提案される。東海道新幹線殺傷事件、東海道線の女性車掌への暴行などが発生している状況で一人乗務ではお客様の命を守れない。安全な労働環境と安全な鉄道を創るため、生産性向上施策に立ち向かっていく。

会社は誠実に向き合おうべき

矢野 順一さん 東所沢電車区分会

分会として会社に質問し、いま回答を待っている状態。勤務制度の提案についての勉強会が行なったが賃金制度については一切行っていない。掲示、タブレット配信だけで終わり。要員確保は会社の企業努力として行なうべき。

命を預かる仕事の重要性を実感すべき

菊池 岳大さん 八王子運輸区分会

究極の効率化と社員意識の変革を目的としている。生産性向上と組織破壊攻撃はセットで行われる。最重要課題は安全。安全が高まらない施策は反対を明確にする。乗務労働の特殊性についてH3年の議事録で労使合意している。ライフから戻り、あらためて乗務員は特殊な仕事だと実感している。今の仕事とは何なのか、旅客の命を預かっている事を自覚しあう議論を創り出していく。

10年先を見て行動しよう

浜田 浩一さん 八王子運輸区分会

企画部門が片手間でやる事は単に列車を動かすだけで安全は守れない。勤務制度について機長から話を聞いた。機長は出先で6時間は守る、確保できなければ離陸を遅らす、一部デスクワーク兼務の方もいるが、1日で両方を行なう機長はいない。少なくとも飛行機はこのようにしている。特急一人乗務、ワンマンが迫る中、車掌として10年先を見て、車掌職の必要性と安全を守るために職場から議論をつくっていく。

労働環境は私たちの手で創り出そう

岡本 龍二さん 東所沢電車区分会

運転士は士職であり、サムライだ。その列車の責任者であり多くの旅客の命を預かっていると先輩から教わり、今日までやってきた。今回の施策はいかに少ない人で効率よく動かすかだ。行先地手当廃止、詰所や乗務員室への監視カメラ設置にはしっかり反対の声を上げて「労働環境は自分たちで創る」という意識を持つてたかかっていく。

鉄道死傷事故は決して風化しない

浜 智明さん 甲府運輸区分会

乗務労働の特殊性の形骸化、今思えば駅番号への強制転勤時に「サラリーマンだから」と言われたのが始まりだった。その後区長が変わり、車掌の特急乗務の教育が変わった。「同じ車掌だからこれくらいで済ませないといけない」と一方的に短いサイクルへと変更された結果、事故・ミスが多発した。詰め込み式が原因。私が職場ではホームと反対側のドアを開けた事象も発生した。辛い死者は出なかったが、会社は何の対策も立てられなかった。今もミスをした乗務員を降ろし「俺の顔に泥を塗った、簡単に乗務できると思っている」との責任追及が行われている。だからこそ勤務制度の見直しは乗務労働の特殊性を意識する事が大切。先日福知山線脱線事故現場へ行って来た。13年経った今も事故現場では遺族が泣きながらインタビューに答えるなど一切風化していない。事故は起こすが誰でも良くないし、職場も暗くなってしまう。だからこそ支社企画部門、指導担当の乗務には反対。現場から具体的な声で制度を創っていく。

指導員の本来業務とは何か

荒 泰弘さん 八王子運輸区分会

乗務労働の特殊性は移動労働。移動労働の合間に行先地で次の移動労働に備えている。行先地の手当とはそういうものに付いている。現場の指導員は「指導員とは昼間は乗務員と話し乗務員の方を見ろ、パソコンは夜にやれ、何か変だと思ったら添乗に行け、と言われ私は実践してきた」と言い、私含め面倒を見て頂いた。指導員が乗務に行ったらいつ本線運転士と向き合うのか。それぞれの系統で考えつつも、乗務員である我々は乗務労働・移動労働とは何かしっかり考えよう。



今施策に向かう地本としての考え方

業務部長 鈴木 洋輔

皆さんから頂いた発言を踏まえて、地本としての考え方を明らかにします。会社の狙いは4万人体制の構築、スピード感を持った施策展開で利益をあげる事です。この間、会社の不当労働行為により多くの脱退者が出て以降、会社は矢継ぎ早に施策を打ち出しました。「変革2027」には「鉄道を起点としたサービスの提供」から「ヒトを起点とした価値・サービスの創造」に転換しなければならぬ、新たな時代を見据え、変化をチャンスとして捉える。」とあります。労働人口減少に対して機械化・システム化が図られています。安全・健康・ゆとり・働きがい担保させる事が重要です。JR東日本ではワンマン化や自動運転の先に「輸送サービススタッフ」を目指しており、今回の乗務員勤務制度の見直しは、その第一歩だということです。私たちは乗務労働の特殊性を形骸化し経験労働・人間労働を否定する乗務員勤務制度には明確に反対します。

会社提案の課題に労働時間の7時間10分にどれだけ実乗務を近づけるか、厳密な行路を作り、余った列車を短時間行路とするのが会社の狙いです。主目的は「いかに乗務効率をあげるか」であり「多様な働き方」は後付け、安全や働きがいには二の次ではないでしょうか。それは「行路が選択できる」とばら色かのように映し出す一方で、競合したら勤務作成者が判断する、漏れたら年休や家族の協力を得ると回答している事からも明らかです。今後、「多様な働き方」は避けては通れない課題になります。何を守るのか、組合員一人ひとりが考えていかなければなりません。

乗務労働は人間労働、経験労働です。乗務労働は列車ダイヤに縛られ、移動しているという特殊性があります。他の乗務員と交代しない限りダイヤ通りの労働をしなければなりません。また、列車ダイヤは乗客の利便性を重視し作成される事から行先地での拘束時間が発生します。その拘束時間に対する考え方を改めて行先地手当の廃止が考えられています。また、乗務員に集中し安全に労働するためには、疲労が蓄積されにくい労働環境を堅持する事も重要です。さらに乗務員は現場で、瞬時の判断で乗客の命を守らなければなりません。第三者に相談する事や、マニュアルを見る事も常に行える訳ではありません。それは先輩からの教えや自分で体得した事などの経験に基づく特殊性だと言えます。機械化、システム化が大きく進んでも機械には故障があります。その際に応急処置能力が求められる。機器がどういった部品で構成され、他の機器にどういった影響を及ぼすのかなどは経験によって養われる事でマニュアルだけでは判断できません。そのためにも自分の業務に誇りを持ち、業務を熟知し専門性を有する事が何よりも重要です。

「改善活動」「海外体験プログラム」「公募制異動・研修」「技術アカデミー」など、意欲があるか否かが人事評価の対象とされれば、業務を熟知し専門性を有する事に希薄になります。専門性とは固有の条件を熟知してこそ磨かれ、現場で常に判断する事で高まっていきます。「乗務は作業、自己啓発は仕事」なる認識は大きな間違いです。日々の繰り返しで通常の状態が把握できてこそ、少しの変化も見逃さない感覚・感性が身につくのです。

「乗務労働」と「他の業務」を混同させる事には明確に反対します。特に支社企画部門社員の本線乗務は安全性が低下する事は必ずです。賃金制度に関しても金額そのものに惑わされる事なく、行先地での拘束という乗務員ならではの特殊性への担保を堅持していきましょう。乗務労働の特殊性・人間労働を守り抜き、安全かつ集中して業務に専念できる環境を創り上げるために、八王子地本の基本要素実現に向けて、本部交渉を組合員の声、力で創り上げていきたいと思います。あらためて全職場で議論し、様々なたたかいは創造して、全12地本のたたかいへと押し上げていく事を要請して地本の考え方とします。