

議 事 録 確 認

「JR 東労組大宮地本第 17 回定期大会」の発言に基づく申し入れの交渉経過において、別紙のとおり確認した。

平成 29 年 2 月 10 日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
総務部 勤労課長 原 潔



東日本旅客鉄道労働組合大宮地方本部
業 務 部 長 高橋 孝



〔別 紙〕

- (組 合) 平成 27 年 2 月 7 日、社員の発意による委員会活動で行われた「大宮運転区ファミリーデー」において、参加した子供や訓練も受けていない免許不保持者が車両を運転するなど、一部幹事や参加者にイベント内容が周知されておらず、安全上問題があったとの職場の声や事象を受け止め、イベント等は安全管理体制を確立してからの実施とすること。また、議論経過を踏まえ職場において安全議論できる環境を整えること。
- (会 社) 各区所でのイベント等においては、参加者の安全面について十分検討し、必要な対策を講ずるよう指導していく考えである。今後も参加者や社員の安全対策について、万全な体制を整えて実施していく考えである。
- (組 合) 自己啓発活動等での評価に意識が偏重している状況及び、ミスを自己啓発活動で取り返さなければと認識してしまっている社員もいることを受け止めること。更に安全に職務を遂行することが大前提であると指導徹底すること。
- (会 社) 社員の能力を伸ばすことは会社の将来のために必要であり、今後も社員一人ひとりが本来持つ能力を最大限引き出して活かす環境づくりを継続して実施していく。なお、安全は最重要課題であり、全ての業務において必要な指導は行っていくものである。

- (組 合) 大宮支社における線路閉鎖着手・終了時の線閉責任者と確認者による「同行ダブルチェック」ルールについて、これまで実施してきた成果について示すこと。また、この「同行ダブルチェック」ルールを全社的に水平展開すること。
- (会 社) 同行ダブルチェックに関するルールは、「8・22 設備の安全の日」や「安全行動訓練」等において、繰り返し教育・訓練を行っており、同種事故の防止等の成果が得られている。また、安全に関する取り組みについては、今後も本社等に伝えていく。
- (組 合) 保線部門における保守用車使用の作業において、支障設定の足元解除や分岐器箇所での脱輪等、保守作業中にまつわる事象が現在も発生していることから、同行ダブルチェック体制の考え方に基づいて対策を講じること。また、全系統において ATOS 導入等によるシステム化を考慮し、これまでのルールについて安全を損なわずに簡略化出来るものを精査して見直しを図ること。
- (会 社) 線閉着手・解除時の同行ダブルチェックについては、今後も継続して実施していく。保守用車の取扱いについては、保守用車責任者の負担軽減やハンディ端末の操作誤りによる事故防止の観点から、ATOS 線区においては応用手順を実施しており、今後も必要に応じてルールの見直し等を検討していく。
- (組 合) エルダー社員制度の運用において出向先会社の提示の遅れや、就労条件の内容が詳細に伝えられていない等の課題を解消すること。また、「新たな再雇用制度」に関する議事録確認を遵守すること。
- (会 社) 会社は大量退職期を迎えているところであるが、エルダー社員の配属については希望する職種等を前広に把握し、出向先会社と調整したうえで決定していく。今後も「労使間の取扱いに関する協約（平成 27 年 10 月 1 日締結）」に則り取り扱っていく考えである。
- (組 合) 女性設備における今年度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、女性の職域拡大にあたり、女性用トイレ・寝室・浴室等の整備が不十分なまま配属されているため、早急に改善すること。
- (会 社) さいたま新都心駅・小山駅・宇都宮駅・大宮運転区・さいたま車両センターの整備を行ったところであり、小金井・片岡・矢板の各デポについては現在整備中である。今後も女性設備については、必要に応じて順次整備を進めて行く考えである。

(組 合) 新販売システム機能「旅とれ〜る店舗 web」導入後の成果・課題を明らかにすると共に、と列解消に向けシステムの改修など操作性を向上すること。また、今システム導入時に発生した課題を踏まえて、新システム導入時は訓練環境など教育を充実させること。

(会 社) 「旅とれ〜る店舗 web」導入により、宿泊券等のクーポンレス化やシステム改修費用の軽減等が図られたところであり、システムの操作性の課題については必要により本社への要望を行っているところである。教育については端末操作の実習会や操作マニュアルの配布、店舗訪問等を実施してきたところであり、今後も新システム導入の際は、教育やサポート体制等について本社と連携していく考えである。

(組 合) 駅遠隔操作システム導入により、被制御駅で1人勤務になる時間帯における異常時の駆け付けに関する課題を明らかにすること。また、駅利用者の安全確保と情報提供サービスを確保できる体制とすること。

(会 社) 1人勤務時間帯に異常時等で現場に駆けつける際は、事務室の鎖錠等の必要な措置を行い対応することとなる。これにより一時社員が不在になる時間については、必要に応じて応援を実施していくほか、お客さまへは異常時の情報提供として、アプリ等の充実を図るとともに、ホーム等への防犯カメラの増設を図っているところである。

(組 合) 駅遠隔操作システム導入等により体制が変化してきていることから、被制御駅で1人勤務になる時間帯における異常時の対応マニュアルを支社で作成し社員周知を行うこと。

(会 社) 事務室の鎖錠等の必要な措置により対応することについては、駅遠隔操作システム導入等による体制変更を踏まえ、引続き勉強会等の際にマニュアルで周知していくとともに、マニュアルについても必要の都度見直しを行っていく考えである。

(組 合) 乗務員職場における指導担当は、人材育成と安全確保に重要な職務であることは労使で認識を一致してきた。従って、今交渉での議論経過を踏まえ、異動については指導内の業務実態と時期を十分に考慮し、本人のモチベーションが低下しないよう丁寧に対応すること。

(会 社) 指導担当の指定については、経験等を総合的に勘案しているところである。なお、異動については、面談等によるコミュニケーションを通じて、社員の希望等を把握するとともに、任用の基準に則り実施していく考えである。

(組 合) 実施後に問題点が発生した時は速やかに改善に向けて取り組むこと。

(会 社) 問題は生じないと考えているが、具体的に提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（平成27年10月1日締結）」に則り取り扱っていく。