

議 事 録 確 認

「JR 東労組大宮地本第 18 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 30 年 2 月 10 日

東日本旅客鉄道株式会社大宮支社
総務部勤労担当部長 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) 下記の事象についての見解を明らかにすること。また、発生する事象については個人への責任追及ではなく、原因を究明し現場の意見を基に事実即した下記の対策を実施すること。

(組 合) 2017 年 6 月 16 日、小山車両センター構内において発生した移動禁止表示掲出中に車両が起動した事象では、発生当初人命を脅かす事故であることの重みが正しく伝わらなかった原因を明らかにすること。また、不慣れな作業員や責任者が作業に当たっていたことから、リーダー認定制度においては作業内容を把握し心配りのできる責任者を育成できるよう、作業経験を積める環境を整えること。

(会 社) 保安装置受信機器の取替作業を実施した際、メインスイッチを「切」とせずにノッチを投入したため車両が起動した事象であり、調査を進める中において更なる原因究明をしたところである。なお、引続き技能教習所や技能マップ等を活用した、技術力の向上と把握に努めるとともに、リーダー認定を活用し作業責任者を指定していく考えである。

(組 合) 2017 年 6 月 16 日、1086M 浦和駅で発生した旅客のドア挟まりにおいて、スピーアの現車訓練が行われておらず、旅客救済時に D コックを扱えなかった見解を明らかにすること。また、見習い期間中に運転取扱いよりも車内改札に重点が置かれた教育となっている実態から、運転取扱い業務に集中できるよう指導と現車訓練を行うこと。

(会 社) 浦和駅発車後、お客さま指挟まりに気づいた車掌が、ドアコックを扱い対応すべきところ、取扱いに不安があったため運転士が対応した事象である。なお、運転機器扱いの習熟を図る目的で、東武 100 系を使用した訓練の実施や、新たなマニュアル等の整備を行った。引続き、見習い行路による OJT や、指導担当による見極めを実施する考えである。

(組 合) 2017年6月2日、黒磯駅構内で車両床下から発煙した事象では、2004年東北線の車両置換えにより省電力車両が投入されてから、継電装置においてフェールセーフ機能が十分でなく、変化が生じていたことが職場周知されていなかったことに対する見解を明らかにすること。今後は、作業環境に変化が生じる場合は教育等により社員周知を十分にすること。

(会 社) 車両の省電力化に伴い電流検出器で交流電流の検出ができないことがあるため、検出器の改善を試みたが実用化に至らなかった。そのため、パン降下の確認等の基本動作の徹底といったソフト対策を図ってきたが、本事象が発生したところである。なお、今後も基本動作の徹底や、必要により系統を超えた連携も行っていく考えである。

(組 合) 乗務員添乗の目的を明らかにすること。また、管理者から試験や転勤・兼務など乗務員の不安と動揺を与える添乗が行われていたことから、安全運行を阻害するような試験や転勤等の懲通を行わないよう指導すること。

(会 社) 添乗の主たる目的は事故防止であり、引続き趣旨に則り乗務員指導を行っていく考えである。なお、全てのコミュニケーションを否定するものではないが、あらためて添乗の目的を含めた趣旨を周知していく考えである。

(組 合) あらゆるハラスメントを多くの社員が感じて不安になっていることから、管理者等コンプライアンス教育を行う側の意識向上を図るため、ハラスメント防止の重要性を再徹底すること。また、女性社員への執拗な転勤・兼務等の懲通に際して、人事考課に影響を及ぼすかのような発言があることから、強制的にならないよう指導し、ハラスメントの無い風通しの良い職場環境を構築すること。

(会 社) 管理者を含め、就業規則に則りセクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児、介護に関するハラスメントの禁止の教育に取り組んできたところである。なお、妊娠した乗務員の体調も踏まえ、面談等は丁寧に対応していく考えである。

(組 合) 地本アンケート調査で一部職場の36%の組合員がハラスメントを感じ、管理者より暴言や威圧を受けている実態を把握・指導し、組合員が安心して働ける環境とすること。

また、今後同様のハラスメント行為が発生した場合は、支社が責任を持って、事実把握を行い厳正に指導・是正し安心して業務が遂行できる職場を支社が責任を持ってつくること。

(会 社) これまでも、コンプライアンスアクションプランに基づき、ハラスメントの防止等に取り組んできたところであり、相談を受けた事象については把握している。なお、社員に対するハラスメント等が発生した場合は、社員の保護を第一に、厳正に対応していくものである。

(組 合) 社員への暴力行為について労使で撲滅を目指し議論を行い、対策を行ってきた効果について明らかにすること。また、被害にあった当事者が毅然と対応できるよう研修や通達等を通じて対応方についての周知を行うこと。

(会 社) 改札窓口に暴力行為防止バーを設置する等、社員に対する暴力行為の防止に向けた設備整備等を実施してきたことで、一定の成果があると考えている。また、旅客等からの暴力行為が発生した場合、社員の保護を第一に必要な対応を行っていく。

(組 合) 「TRAIN SUITE 四季島」運行開始前後において「担当乗務員の選出基準が不明確であること」「現車訓練が行われていないこと」「対応マニュアルが不十分であること」等課題が発生したことへの見解を明らかにすること。また、宇都宮運転所において担当乗務員を拡大し、全指導員への教育並びに現車訓練を充実させ、安全・安定輸送と異常時対応能力を確保できる体制を構築すること。

(会 社) TRAIN SUITE 四季島の訓練については、現車が一編成しかない中で調整を行い、対応してきたところである。なお、異常時対応能力向上を目的に現車訓練を行ったほか、マニュアルについても整備したところである。今後も担当乗務員については、適性等を総合的に勘案し、必要の都度指定していくとともに、引続き現車を使用した訓練・教育を行っていく考えである。

(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。