



申3号

「第6回定期大会発言に基づく申し入れ」 の団体交渉を行なう！！

11月29日、支社と申3号の団体交渉を行ないました。
今回の申3号では、第6回定期大会で組合員から発言があった
内容を中心に「安全」「働きがい」に直結する問題点について、
支社と交渉を行ないました。

交渉では現場で働く組合員と支社の考えの一致が図れない事
柄が多く、現場の苦勞に対して、支社は考えも明らかにしない姿
勢に終始しました。

私たちは、現場で働く組合員の声を基に「安全」「働きがい」
に直結する問題については、今後も粘り強く解決に向け、支社と
議論をつくり出していきます。

(議論要旨)

1、矢向車掌区で検討されている鶴見線内での駅特別改札は行わないこと。また、予備勤務者に指定された社員については、職場待機とすること。

回答：現行で対応されたい。

組合：9月より特別改札が開始され、実績を支社は把握しているのか？経緯は無賃乗車撲滅と聞いているが、実際1～2枚、130～150円である。実態として合っているのか。

会社：9月に線見で1回、10月に2回、11月1回。10月は言われているとおり。国道駅に広げていきたい。

組合：ダイヤ改正で発行機やつり銭入出金機等がなくなった。待機=モチベーション低下というふう言われている。技術継承と言われていたが、移動でほとんど費やされている。待機にすべきである。

会社：予備勤務に余力があるときだけやってもらっている。公平公正にお客様から運賃を収受するための意識付け。モチベーション向上につながると考えている。

組合：特別改札の目的は何か。職場ではモチベーションは上がっていないと聞いている。
会社：鶴見線営業所で無賃乗車の取り締まりを今までやってきた。矢向車掌区にもお願いした。
組合：それならば鶴見線営業所の要員を増やせばよい。南武線は Suica の導入で不正はない。収入もないから POS を引き上げたのではないか。
会社：朝に浜川崎駅で行なうと 3 ~ 4 万円の収受がある。場所を見ながらやる必要がある。
組合：特別改札の勤務は、9 : 06 ~ 16 : 00 でお客様が乗車していない時間である。
会社：やってきた売上等を踏まえて、区と話していきたい。
組合：他区所に行って借りると実働も 3 時間くらいしかできない。短時間でやる必要があるのか？会社の目的がぼんやりしている。はっきりしてもらいたい。
会社：目的については、モチベーション・収入ということでは、方向性は間違っていない。勤務時間のロスタイムについては、勉強しながら今後につなげていく。
組合：特別改札を行うことによって、1 台でも 2 台でも POS を戻せないのか。
会社：新しい POS も導入の予定もあるため難しい。余裕のある他区所から借りて練習する事は可能だ。
組合：支社は職場のモチベーションは上がっていると認識しているのか。
会社：まだ社員には聞いていない。
組合：モチベーションは上がっていない。収入も上がっていない。Suica 導入や自動改札化などの無人化は、支社が行ってきた施策だ。鶴見線は鶴見線営業所で要員を確保すればいいのではないか。
会社：矢向車掌区は南武線だけという考えはない。幅広く行なってもらいたい。
組合：勤務で待機していることがよろしくないと考えているのか。
会社：そういう考えはない。当社において必要な勤務であると認識している。
組合：案内業務をするのであれば、POS を使って車内巡回、車内改札で良いと考える。基本は待機予備と言うのが我々の主張である。

2、頻発する社員に対する暴力・車内トラブルの現状と対策を明らかにすること。

回答：暴力行為撲滅に向けて、これまでの間、防犯設備の整備、ガードマンの配置、各種キャンペーンの展開等に取り組んでいるところである。

組合：駅・乗務員双方での暴力行為の数について教えてほしい。車内暴力についての対策は何か。
会社：グリーン車を委託した関係で車内暴力は減少している。トラブル対応ハンドブック等で活用しながら訓練等実施している。
組合：グリーン車を委託したから減ったというのはおかしい。何かあれば対応するのは、乗務員であり、駅である。
会社：グリーン車の制度が変わった。車内・事前料金の 2 種類がの料金体制をつくり、お客様を座席から立たせることが多かったグリーン車のトラブルが減ったという意味。
組合：車内における暴力行為は何件か。
会社：車内における暴力行為については、支社においては横ばい。車掌が 4 件、運転士 1 件である。
組合：駅についてはどうか。
会社：減少傾向ではある。2011 年度と 2010 年度を比較すると 10 件。全体で約 50 件。
組合：具体的な防犯対策は何か。
会社：幅広カウンターの整備、CSP（警備会社）につながる警報端末、22:00 以降の警備員の配置で暴力行為の抑制をしている。

組合：現場の社員は幅広カウンターで唾をかけられたり、カバンで叩かれたりと我慢している。異常時等含めどういふ対応をしたらよいのか疑問に感じながら日々仕事をしている。

会社：暴力行為に対しては、毅然とした態度で臨んでしてもらいたい。管理者が居なければ、管理者を呼んで対応、活用できるものを活用して毅然と対応してもらいたい。

組合：現場では異常時等でお客様に説明できないという負い目がある。暴力行為に対してぐっと我慢している。毅然とした態度や管理者を呼んでというが、我慢して作業についている。そこへのフォローを含めて暴力行為撲滅には必要ではないのか。

会社：指令と懇談会等をして意志疎通を図っているが、輻輳してしまい情報提供ができないときもあり、申し訳ないと考える。お客様にお詫びしつつ、それでも苦情を言うのであれば毅然とした対応をしてもらいたい。

組合：会社としてどこまで毅然と対応していくのか。

会社：本人だけでなく第三者（お客さま、管理者や警察）を呼んで巻き込んで、バックアップ体制をつくり、毅然とした対応につながる。

組合：JR 東日本の会社は暴力行為を絶対に許さないということを外に広めるべき。

会社：暴力行為防止ポスターを66社合同で情報の発信をしている。

組合：時間帯についてはどうか。

会社：お酒を飲んでいるお客様が多い。夜間帯。

組合：盲点として、朝でも酔いつぶれて乗車しているお客様もいる。危険な時間帯だと思うが？

会社：駅によって違いがあるが、認識として夜間帯。

組合：車内点検時は時間を問わず、危険が潜んでいる。ガードマンは22:00以降の配置すると説明されていたが、現場の状況に合わせてガードマンの配置して欲しい。

会社：朝や日中帯はお客様も居ますし、何かあれば周りのお客様を巻き込んで対応できる。夜間については2名、その他の時間帯は1名でお願いしたい。

組合：日中帯に車内点検を1名で対応し、CPSの端末をもってなく暴力を受けた。各現場の状況を支社が把握してガードマン等配置すべきではないか。

会社：お客様や社員への通報できる装置を持って対応してもらっている。1名で対応できる時間帯では1名で行なってもらうことが会社のスタンスである。暴力行為を受けないように啓発活動を行っている。

組合：暴力が凶悪化してきている。横須賀線でも刃物を振り回した事件があった。

会社：そのようなことは、警察が介入するようなことなので、この場所では回答できない。

組合：想像もしないようなことが増えてきていて、社員は不安になっている。安心した職場環境をつくるために労使が考えていかなければいけないと感じている。

会社：どれが正解かわからないが、必要な対策はこれからも進めていく。

組合：駅はOJTや警察の協力のもと護身術の勉強をしているが、乗務員は全くノータッチである。何か対策はあるのか。

会社：対策は、他社に比べれば、JRは進んでいる。トラブル対応ハンドブックで勉強している。

組合：横須賀線での刃物の件で何か現場で指導をしたのか。

会社：具体的に社員に対して指導はしていない。犯罪行為であるため指導していない。

組合：そうすると社員は不安である。その時どのようにすればよいのか。職場で議論をつくれる体制を作ってもらいたい。

会社：解決に近づける取り組みはしていく。

組合：暴力を受けた社員に対して、もっと心のケアをすべきであると考えるが。

会社：暴力に限らず、フォローをしていくのが管理者の使命である。

組合：暴力を受け、警察へ対応や告訴をする際のどこが責任をもってやるのか。

会社：現場が責任をもって行なう。

3、大船運輸区（車掌）は「拠点職場」と言ってきたが、なぜ2年連続して乗務キ口減となっているか根拠を明らかにすること。

回答：ダイヤ改正の提案のとおりである。

組合：ダイヤ改正の提案とは具体的に何を言っているのか。

会社：ダイヤ改正の提案のとおりである。

組合：よくわからない。交渉の中で「拠点職場」と言われたので記載している。特急も持てるよう模索していると議論してきたが、乗務キ口減、行路減となり説明とかみ合っていない。この間議論したNEXはどうなったのか。

会社：言われたことは認識している。この場で話す内容ではないが、思いは一緒である。

組合：日光臨を担当しているが、5名しか乗れない。不満の声が出ている。AEDの訓練を受けたものでないと乗れないと管理者から聞いている。現場でも話している。

会社：言われたことは受け止める。支社ではこの人を乗せてくれとは言っていない。現場で再度話してほしい。

組合：我々の要望としては、拠点職場ということ考えた場合、モチベーションを含めて、NEXの乗務等を支社には頑張ってもらいたい。

4、(下り)湘南ライナー、ホームライナー逗子について、大船以遠は快速扱いとすること。

5、(下り)ホームライナー小田原について、藤沢以遠は快速扱いにすること。

回答：現行で対応されたい。

組合：現行で対応されたいとなっているが、支社はどう把握しているのか。

会社：駅では「列車が到着します。」という案内放送のみされているが、乗っていいとか乗れませんということは放送はしていない。放送していないにも関わらず、現状ではご利用されているお客様が居ることは認識している。

組合：そのような対応でいいのか。

会社：課題であると認識している。ライナー号の乗車については、ライナー券・グリーン券をお持ちのお客様がご乗車いただくのが基本的な考えである。それにそぐわないお客様については、基本的には乗れない。基本ではあるが、大船以西でご利用になっているお客様が多い状況である。本来であれば、料金をいただいてご乗車いただくのが出来ればいいが、発売やライナー券の確認の体制ができないので、本社・支社で検討中である。

組合：検討中としているのは、いつ頃からから検討中なのか。

会社：運行当初（昭和51年）から色々問題があったらしいが、我々は5～7年前ぐらいからと認識している。

組合：5～7年かけて具体的な対策はないのか。

会社：運行は横浜支社のみではないので、各支社との整合性を調整のため議論している。

組合：上りライナーでも同じ扱いになるのか。

会社：東京支社管内では、「乗れません」とご案内をしている。

組合：東京支社は「乗れません」、横浜支社は先ほど言われた通り、現状ではズレがある。

会社：横浜・東京・首都圏各支社とのすり合わせが必要。横浜だけ「乗れます」としたときに大宮・高崎でハレーションが出る可能性がある。

組合：現状、横浜は「何もしない」、東京は「乗れません」では、そもそもズレてますね。

会社：なのでどういう形で整理できるか模索検討している。それ以上でもそれ以下でもない。

組合：支社の指導では「乗れる」のか「乗れない」のか。

会社：そこを検討している。

組合：放送をしないとお客様から苦情を言われる。しかし、現場で働く組合員は答えられない。さらに苦情を言われる。

会社：現状は認識している。他支社と調整しているが、なかなか前に進まない。

組合：若手の社員は、ライナーが来る直前まで出たくないとなっている。本当に苦労している。切実な願いである。

会社：承知している。本社も含め、ライナーの運行が現状と乖離している。社員の数も運行当初と違い、販売体制に問題があるのではないかとということで、販売体制をどうするかという議論もしているが、なかなか動いてないというのが現状である。

組合：時刻表をみると、東海道や逗子ライナーは東京・品川でご乗車いただけると書いてあるが、中央ライナーは東京・新宿では発売、他駅ではご乗車できないと書いてあるがこの差は何か。

会社：中央ライナー方式という指定席化で発売、東海道・逗子ライナーは整理券で在庫管理している。中央については、そういうことになった。

組合：時刻表を見れば中央ライナーは書いてあるのに、東海道・逗子ライナーは書いてなければ乗れるとお客様は乗っていいだろうとなる。乗車できないのであれば、時刻表に記載するなり、ポスター等で乗車できない旨の啓発活動することが必要であると考えるが。

会社：お客様に対して回答をお返しするために調整しているが調整できていない。回答を返すことができないので、時刻表にも表記することもできない。なので今の状況が続いている。ご理解していただきたい。

組合：支社がハッキリしていないのに、社員はどうしたらよいのか？どう指導しているのか？

会社：支社は、「乗れる」「乗れない」の判断を現在精査している最中で今正式な回答する答えは持ち合わせていない。現場では管理者を通じてライナーの特状をOJTとかで話されていると認識している。

組合：支社の考えている方向は、「乗れる」のか。「乗れない」のか。

会社：乗車したいお客様が居るのであれば、ニーズに合わせて販売体制を整えるべきだが、本社や他支社との絡みもあるので、最終的にどうするかという答えは今持ち合わせていない。

組合：支社として考えをハッキリと持って行かなければダメである。5年も前から議論していて、今もなお解決の糸口も出来ていない状態で、現場の日々対応している社員が非常に混乱している。それが原因でトラブルになって暴力行為がつながりかねないことを認識してもらいたい。我々からすれば、5年は掛かり過ぎだ。具体的にするなら他支社の担当者を集めて決めてほしい。いつまで経っても解決しない。5～7年も掛かっていると現状で良いと思っている人たちが居るのではでないかと、支社の中にもそういう人がいるとそう思わざるおえない。早急に回答を出してもらいたい。

会社：先延ばししているわけではなく、模索している。

組合：対案として、大船から先お客様が乗車しているのであれば、快速アクティーや特別快速のように快速扱いとして「普通のお客様もご乗車できるような列車です」とご案内ができるようにより具体的なものを我々としてはお願いしたい。

会社：検討している。結論には至っていない。

組合：現状を体験していただきたい。案内しないとお客様より苦情がある。現実を知ってほしい。

会社：認識は一致している。

組合：是非、改善に向けお願いしたい。

- 6 , エルダ－社員の基本賃金を向上させること。
7 , 再雇用先を数社提示するエルダ－制度にすること。

回答：申し入れの事項について、横浜支社で回答することは困難である。

会社：制度の問題なので支社では回答できない。

組合：2013 年度問題もがある。年金支給年齢も引き上げなり、来年 4 月から併用されていた年金の支給もなく非常に少ない。本社に伝えていただきたい。具体的な考え等、教えてもらえないのか。

会社：組合から話があったのは本社に伝えていく。考えをこの場で伝えることは難しい。

組合：65 歳定年も議論されている。現在はエルダ－制度で行なっているが体力的にも厳しい人もいる。選択できる制度にできないのか。そういう声を本社に伝えて欲しい。

会社：責労組から申し入れあったと言う事は伝える。

組合：再雇用先の提示は 1 社であるが、数社選択できるようにできないのか。

会社：本体で再雇用し、経験や希望を勘案し、出向という形で発令している。2 社、3 社となると枠を増やさなければならない。

組合：このような声があることを本社に伝えてほしい。