

TEC業務情報

JR東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.2

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その①

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第1項 感染症拡大防止の観点から、駅舎等へ出向いての消毒清掃作業を取り止めること。 回答：お客さまに安心して鉄道をご利用いただくために、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に取り組んでいるものである。なお、社員の感染防止についても引き続き必要な対策を講じていく。	
現状、新幹線統括本部管内の現業機関で、職場外へ出向いての消毒作業を行っている箇所はあるか。	新幹線統括本部管轄の現業機関では今のところない。
仙台新幹線運輸区では仙台駅に出向いての消毒作業を行っていたが今は止めている。止めた理由及び今後再開するとなるとどのような基準があるのか。	コロナ感染拡大を受け、社員として自分達にできることは何だろう、という発意がスタートになっている。お客さまへ安心を届けるという意味もある。 <u>止めた理由は社会情勢等を踏まえて総合的に判断した</u> ということだ。
感染リスクを冒してまで実施する理由は。	社員の発意と、お客さまへ安全を届けるという目的。
以前の交渉では、実施理由としてお客さまに「安心を与える」という認識は変わらないか。	そういった趣旨もある。やるかやらないかの判断の全てではない。
取り組みが開始してから一定時間が経過しているなか、清掃契約を見直す等の対応についての考え方は。 (駅清掃、車内清掃、アテンダントの消毒作業の根拠)	個別に契約している内容の詳細は把握していないが、特に契約内容について大きく変更したということもない。消毒作業の契約については、清掃を担当するスタッフが常時滞在しているか等の環境によるところが大きいのではないかと考えている。 【追記説明】 契約内容の変更はなし。請負側より自主的に消毒作業実施についての提案があった。
当時の清掃作業は業務が閑散しているなかで行われた。要員対策的と考えるがどうか。	当時の情勢として何が求められているか、そういった視点で見たときに、駅の共用部分の消毒するということに結び付いた。
現状の感染状況を踏まえての考え方は。	<u>感染拡大しているが、基本的には通達の扱いの通りとなる。</u> 今から新たに消毒作業をしようというのは聞いていないし、こちらから指示することもない。ただ、情勢がそういったことを求めるのであれば検討することはある。

その②へ続く

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.3

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その②

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第2項 感染症拡大防止の観点から、各事務所の間内改良等の改善を行うこと。また、飛沫飛散防止用ボードの増配置を行うこと。 回答：引き続き、感染防止対策の徹底に取り組んでいく考えである。	
飛沫飛散ボードなどは、各職場などで工夫して取り組んでいる。そこまでが現場でできる対策だと考えている。予算を付け働きやすい環境の整備を統括本部からお願いしたい。	コロナ対策の物品手配は区所の予算内でやっていた。予算が足りない等の事情があれば統括本部に相談してほしいことも伝えているが、現段階でそのような要望は特に把握していない。
区所における感染予防対策について、山形ではグループ分けをして休憩時間や休憩場所の変更等を行っている。休憩場所は事務所と会議室に分かれているが、会議室にはテレビがないという部分で不公平だという声が上がっている。	区所の対策についてはまずは現場長に問い合わせしてほしい。意見は承る。
区所における感染防止対策について、対策の実施は現場判断なのか、または統括本部は情報共有しているのか。	コロナ禍初期の頃は頻繁に共有していた。現状では対策等の形が定まってきている認識である。 <u>どのような対策をとるのかについては現場での判断となる。</u>
現状から更に予算をかけて感染防止対策を実施する計画はあるか。	特に計画はないが、自治体等から要請があれば検討することになる。
今後の執務スペースにおいて、感染防止対策関連で反映されるものはあるか。	現行の対策を実施していく。
<u>マスクや消毒液等、感染防止対策における消耗品について引き続き手配をお願いしたい。</u>	<u>引き続き対応していく。</u>
第3項 感染症拡大防止の観点から、健康診断や医学適性検査を地域医療機関でも受診できるようにすること。 回答：直営医療機関が健康管理に関する医務の担当範囲により検討・実施するものと認識している。	
インフルエンザ等の予防接種は地域医療機関でできるようになっているので、そのような取り扱いを健康診断等に展開できないのか。	基本的には、直属の医療機関があるので、そこで把握するというスタンスである。特殊健康診断であったり、エリアで事情が違ってくるため、一括的な判断はしにくい。
エリアに応じて受診スタイルが違っているが、その事由は？	各エリアの実情や歴史もある。 <u>医療機関との調整はエリア支社の勤労課でやっていて、統括本部として判断するものではない。</u> 仙台エリアにおいて、越境してまで受診しに行くことは感染予防の観点からも問題意識があることは伝えていく。
近隣の医療機関での受診についての考え方は。グループ会社は近隣の医療組織に委託して行っているが。	それぞれ企業としての判断となる。

その③へ続く

TEC業務情報

JR東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.4

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その③

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。
詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第4項 列車警乗警備員を削減すること。 回答：現時点で削減する考えはない。	
増減等の判断はどこが行うのか。	直近で契約内容に変更はなし。 <u>臨時列車においても、以前の車内トラブルを受けて変更した警備員配置の考え方（速達タイプ、大宮～東京全列車乗車）に準ずるが、対応できるかは警備会社との調整次第（要員手配）である。</u>
警備員の乗車区間等が変更となった際、周知するべきではないか。	現行のように、訓練等の機会を使って連絡するやり方でいいと考えている。
パディコムで警備員から乗車報告があった際に、応答することを怠っているが、取り扱いの変遷について明らかにされたい。	何かあった際に確実に連絡ができるようにという理由でお願いしている。但し業務の都合で対応できない場合はこの限りではない。
イヤホン等の改善、改良の考えは。	<u>新たに予算をつけて見直す考えはない。</u> 導入に際しても多く費用がかかっている。
第5項 運輸区等内にあるリラックススペースに、目覚まし時計を設置すること。 回答：現時点で設置する計画はない。	
設置できない事由は。	自分のスマホ等のツールを使用できるので、それをお願いする。設置するにしても管理する手間がある。
東京新幹線運輸区の仮眠室ではアラームを貸出しているが。	設備を長時間利用（占拠）されるのを防ぐ目的である。
東京新幹線運輸区のようにリクライニングチェアそのものがなくなるケースはあるのか。その理由は。他区への情報展開は？	区の都合によりフロア用途の変更はありえる。周知についても必要なものはやっていると考えている。何か疑問があれば当該区所の管理者に問い合わせしてもらいたい。
他区の管理者に質問するにしても、現場社員からすればハードルは高い。フロアは他区の社員も使うことを前提で整備しているので、周知のあり方を考えるべき。	ご意見は承った。
第6項 仙台新幹線運輸区に設置されている茶器について、共用品を配備すること。 回答：現時点で配備する計画はない。	
現状の考え方。共用品（お椀3～4個、器3～4個、カレー皿2～3個）。コップがないことで不便との声が上がっている。	共用品というわけではないが、基本的にはお客様用として茶器を配備しているものがあるが、職場毎で事情や経過が違っていると思う。統括本部として基準を定めていない、現場で問い合わせてもらいたい。
現状のコロナ対策を受けての対応。	感染予防対策に鑑み現場での判断で茶器を撤去したり、別なものに置き換えたりと言うのはあると思う。課題があれば現場内でコミュニケーションをとって対処してもらおうことになる。

その④へ続く

TEC業務情報

JR東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.5

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その④

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第7項 職場内に電子マネーのチャージ機を設置すること。 回答：現時点で設置する計画はない。	
現状の考え方。チャージ機があることで売り上げアップにつながるのでは？という声がある。	設置にあたり、工事が必要であったり、現金の回収をどうするか等、様々な取り決めを行う必要がある。費用もそれなりにかかることなので、周囲の環境（近くでチャージできるか否か）に鑑みて判断することになる。
不具合発生時の対応強化。（幹総B食堂のチャージ機が長期間使用停止になっていた）	端末の管理部門がどこか（直轄、G会社等）によって、復旧対応まで時間がかかる場合がある。
第8項 臨時修繕の実態に即した要員配置とすること。 回答：業務に必要な要員は確保しているところである。	
山形新幹線車両センターでは、故障対策、夏季輸送前一斉点検で業務量が逼迫している。・臨修総括担当の10分（要員配置打ち合わせ）の付加、・小移動（庫出し）の失念、・要員配置の当日変更、・一人で複数業務をこなすため精神的にも肉体的にも余裕がない、・技術管理担当が現場業務にあたる、・フレックス制度を導入しても実態に変わりなし…という現状がある。	山形では、特に冬期について要員が逼迫するという認識があるが、 <u>今現在も厳しいとの認識はなかった。</u> 実態についても様々指摘していただいたので、今後確認していきたい。
具体的にどのように対応していくのか。	要員を工面するという面では、 <u>現在各職場で行っている複務化の取り組みを進めていく。</u> 交番検査に従事している方に、その他業務も経験してもらい、様々な業務に就くことができるようにしていく。 <u>本人の希望や適性も見ながらやっていく。</u>
年度で何人養成するという計画を示すべきではないか。	<u>職場内で相互理解が必要と考えている。</u> 意見として承った。
9. 業務指示等の発出に関しては、指揮命令系統に即した内容とすること。 回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。	
業務指示の発出は管理者の責で行うべき内容だが、実態は管理者が十分に発出内容を理解していないという場面が見受けられる。	その実態が本当であれば、業務指示するうえで問題である。実態を見たうえで指導する必要があるれば対処する。
指示する場面で、teams等のタブレットを活用するのはいいが、配信対象者が更新されないまま使用されていたりと、とにかく利用環境が整わないまま進めているので、指示が知らないうちに出されていることがある。各職場で定める文書管理等とのトレースが必要ではないか。	<u>そこは職場ごとでどのようにやっているかを確認していき、指導が必要であれば対処していきたい。</u>

その⑤へ続く

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.6

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その⑤

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第10項 誘導訓練の指導者については、助役及び技術管理社員で行うこと。 回答：業務経験等を勘案して決めているものであり、現行の体制となる。	
指導者が変更となった経緯を明らかされたい。	以前の担当者が不適格で変更したということではない。 <u>指導する側にも新しい人を養成する必要があることから、新たに指導者を定めて訓練にあたっていただいているという認識だ。</u>
第11項 地域特情に精通した管理者を育成、配置すること。 回答：社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。	
特に初登用の際に、過去に業務経験のない作業内容に就くことが多い。本人の精神的なプレッシャーにもなっている。災害時・異常時における緊急呼び出し等への対応でメリットが大きい、そのあたりの認識は。	<u>基準として地域特情に精通した人を置くというものはない。業務を進めるうえで不安があれば上長に相談するなどの対応はしていく。</u>
第12項 技能士検定取得を目的に時間外で実施している実技実習については超勤として処理すること。 回答：現行通りの取り扱いとなる。	
技能士取得に向けての考え方（自己研鑽？必須？倦怠？）	技能士取得に向けては「倦怠」としているの、基本的には自分の時間で対応することとなる。但し、 <u>技能士受験というのは技術の向上等の目的もあることから、業務に必要な時間として超勤で対応している職場もある。</u>
第13項 山形新幹線車両センター建屋の雨漏れを修繕すること。また鳩の糞害対策を早急に行うこと。 回答：必要な対応は行っていく考えである。	
雨漏れは改善済、体操後にふん清掃を副長4名で実施。ふん害のエリアは拡大している。今後の対応は。	雨漏れは予算をつけて修繕した。 <u>ふん害は今後どのように対応するか頭を痛めている。決定打となる対策がなかなか打ち出せない。何らかの対策がないか教えていただきたいところだ。</u>
ダイヤ改正時の交渉で、郡山駅のふん害でコンサルを入れて議論しているとあるが、そのようなことはやらないのか。	<u>現段階ではコンサルを加えて検討することは考えていない。郡山の事象でも思ったような効果が表れていないという側面がある。</u>
第14項 山形新幹線車両センターで実施する車輪削正業務について、削正方法変更後の検証を行うこと。 回答：必要な対応は行っていく考えである。	
削正方法変更後の検証実績は。	業務研究で取り組んだ内容がベースである。交番検査時に車輪踏面を測定するなどのトレースを行っていて、特に問題なくやっていたという認識だ。
電子チェックシートの入力時に、ボンネット内の薄暗い環境のなかで速度計の車輪径設定値をカメラ撮影するものがある。物理的に撮影が難しく、撮影画像を認識するのに苦労している経緯がある。	<u>作業実態がそぐわないのであれば方法の変更をしなければいいのではないかと。確認方法について統括本部からこのようにやるとの指示は出していない。</u>

その⑥へ続く

TEC業務情報

J R東労働組合（ひがし労）
新幹線地方本部業務部情報
発行責任者：小屋 直幸
発行日：2022年8月5日 No.7

申15号 「組合員一人1要求運動に基づく申し入れ」団体交渉報告 その⑥

新幹線地本は、7月29日に標題についての団体交渉を行いました。主な議論は以下の通りです。詳細は地本業務部までお問い合わせください。

組合	会社
第15項 技術センター各科の業務量の実態を鑑み、要員配置の適正化を図ること。 回答：業務に必要な要員は確保しているところである。	
施策以外の理由で要員数を変更した実績はあるか	ないと認識している
超勤の実績を踏まえ、統括本部として特に問題と認識している現業機関は。	職場全体で見たときに、技セ等で一部数値が出ている部署があるというのは認識している。また、 <u>超勤の事前協議等が発生すれば、その属人の作業環境について人材戦略部で確認をしている。</u>
課題に対して統括本部は現場長とどのようなコミュニケーションをとるのか。	現場長とのヒアリングにおいて相談があれば対応している。基本的には職場内でどのような対策ができるかを聞いていく。
その対応策について。統括本部として具体的にどのような指導をしたのか。	指摘すべき事項があれば指導している。そのコミュニケーションの中で具体的な内容を確認している。
対策は現場まかせなのか、検証はどう行うのか。	対応策は現場で考えてもらうのが基本となる。検証は内容によって異なるが、職場点検等で訪問した際に確認している。
要員配置を行えばいいというのではなく、その人選について問題があるが。	人を配置したからあとは現場任せというものではない。また、異動に関しては任用の基準ではあるが、本人希望等も確認したうえで判断している。
キャリアアップができる要員配置をどのように考えているのか。モデルケースを示す考えはないのか。(科に何年、メセに何年とか…以前の在来で言う7年プラン等)	新幹線部門としてどのような人材を育成しなければならぬか、という部分についてはあらためて示す必要があるのではないかと考えている。設備部側の主管にも伝える。

**会社回答が職場で守られているかを検証し
働きやすい職場環境づくりを全組合員で創り出そう！！**