第2小委員会 執行部答弁

JR西日本という会社を良くするのも悪くするのも、JR西労組である

本田中央副執行委員長

◆JR西労組という組合、JR連合、JR西日本という会社をよくするのも、悪くするのも、JR西労組だと思っている。

先を見て、何をすべきかしっかりといいものを引き継いでいってもらいたい。西労組の役割をしっかり果たしていくことが大事だと思っている。

◆心理的安全性を高めながら、一人ひとりが誇りと働きがいを持てる職場とすることが重要。

◆春闘、一時金については、認識共有を行いながら取り組んでいく。

◆更年期障害検診をしっかり受けていただきたい。

◆労働条件は毎年向上している。休日の数についても、国鉄時代の100日から現在の119日に増えている。みなさんと認識を共有したい。

期日ありきではない

下釜鉄道工務部長

◆電気技術センターについて、管理者の業務負荷が高まっていると聞いている。

◆触防の見直しについて、期日ありきの施策ではない。社員の命を守るためにも、当該職場で試行ができるようにしていきたい。

◆工務系統の獣害等の処理についても議論していく。

◆保線区のリーダーについて、昨年交渉の場で出てきた。

◆リファラル社会人採用ということで、会社側にも提案してみたい。

◆「社員管理の徹底」ですが、大阪電気工事所は、悲しいかな事故が多い。やはり声をかけ、管理者の仕事をしていただきたい。

良好な心身の状態の確保が最優先

大石運転部会長

◆新在家派出所のエリア手当増額について、毎回機会あるごとに言っている。引き続き強く要求したい。

◆乗継ぎ1分前の見直しについては、基本的には、組合員の心身の状態を確保することが最優先である。

◆自動運転について、今年も試験走行を大阪環状線、桜島線で行うことを明言し、試験走行も問題なかったと聞いている。

◆車両部品は新車に関して互換性を持てるように製造していると確認している。

◆業務区分の見直しについて、出向先のテクノスも要員不足で難しい。会社に現状を伝える。

「2024年問題」は我々の働き方にも影響が

川原業務部長

◆2024年から、改善基準告知が見直される。報道では中国地方においては20%の物流が止まるのではないかと言われている。我々の業務や生活にも影響する可能性もあり、しっかりと注視し、必要あれば会社と協議したい。

◆どの系統も要員不足が大きな課題となっている。特に、施設、電気系統においては、採用も厳しく、離職率も高止まりしている。このままでは、日々のオペレーションにも支障が出る可能性がある。人財確保については、「リファラル制度」について、人財を確保していくために、重要な視点であり、制度化に向け会社と議論したい。そして、とにかく離職を止めなくてはならない。そのためにも日々悩んでいる組合員さんの相談に乗る。これは分会活動の原点であり、各地本のご協力をお願いしたい。

◆制度を利用、またチャレンジすることで、要員が足りなくなれば、系統間でフォローすると、労使で確認している。要員不足を理由に制度が使えないことはあってはならない。各地本でチェックをお願いしたい。

◆営業制度、また、みどりの窓口への徒列、遠隔MVの課題に関する多くの声をいただいた。集約して諸課題として会社と議論したい。

◆LGBT理解増進法が施行された。労働協約改訂交渉で、LGBTにおける社内やお客様対応を含めて、これからの方向性をしっかり議論していきたい。

◆更年期障害について、西労組からの要請により、3月から大阪鉄道病院にて、社員専用の婦人科外来を設置している。現在は試行であり、恒久化に向けて活用をお願いしたい。

◆グランドシニア社員については、需給対策であり、業務内容は、あくまでC層の業務をすることになっている。労使で確認したことが守られているか各地本でもチェックをお願いしたい。

◆昨年、西労組の長年の課題であった運転適性検査の見直しを勝ち取り、3回目のクレペリン検査が受験可能となった。組合員の切実な声で会社を動かすことができる。今後も届けていきたい。

若手社員のモチベーションの低下が心配

藤原間接部門部会長

◆ワーキングイノベーション委員会について、ご意見を伺いながら対応していきたい。

◆社会人採用、カムバック採用、シニア採用も重要だが、若手社員のモチベーションの低下が課題としてあげられた。

◆東京指令所では、工務3年、運輸11年。持ち家は3年目までは出るが、あとは出ないということなので、解決策を考えていく。

◆リモートワークの推奨だが、パソコンその他のハード面については早期に取り替えていくようにしたい。

モチベーションを上げる賃金の改善に向けて議論

池上賃金対策・調査部長

◆賃金実態調査協力に感謝する。春闘で私たちが成果を勝ち取るための指標となるものなので、非常に重要なアンケートになる。是非ともご協力をいただき、さまざまなご意見をいただければありがたい。

◆「地上職の改善」「車両職の手当、モチベーションを上げるための手当が必要だと言いながら、その処遇改善は、全然できていない。車両系統は、女性設備が足りていない。今後どうやって、優先順位をもってやっていくか、交渉の中でしっかりと議論していく。

◆大電所・大工所における一時金について、PJ工事、超勤、長時間勤務等で、大変ご苦労されていることと思う。36協定の部分においても、全然改善できていないのも、本部として把握し、しっかり会社と議論している。今後とも配慮・対応をしていきたい。

◆今後、JR連合の医療連絡会、労働政策委員会を経て、春闘で医療部門の議論をしていきたい。

◆巡回旅費も含めて、会社に、追給・戻入について厳しく議論する。

両バス地本のいいところを共有していきたい

福本企画部長

◆西バスや中バスにあってJR西日本にない、労働協約の制度もあるため、双方で意見交換や勉強をしながら、組合員にとってより良い制度というものを引き続き求めていきたいと考えている。

◆HE非懲戒については、資質管理とHE非懲戒は全く別物である。続けてそのような事象がある場合は、資質の問題になるのではないかと思う。資質とHE非懲戒をしっかり切り分けていく必要があると考えている。

◆ABC運動についてである。今回、我々もしっかり共有して方針を書かせていただいた。当たり前のことを馬鹿にせずちゃんとやるというのは、鉄道もバスも安全を保つためには大切なことだと認識しており、継続して一緒になって取り組んで行きたいと考えている。

システム障害を発生させない準備重要

筆野組織・業務部次長

◆さあこれからという時にシステム障害が起った。使いこなすと便利だが、本部としても、原因究明を含めて議論する。

工務系統と駅系統の共有が大事

堀組織・業務部次長

◆「工事問合いの拡大」について、工務系統と駅系統お互いが業務内容を共有することが大事だと思う。

追給及び戻入の再発防止重要

田中文化・レク・調査部長

◆追給及び戻入について、入力ミス、勘違いで発生している。再発防止に向けて、取り組んで行くべきと考える。

◆人事異動について、3年という目安はあるものの、今後はコミュニケーションをとりながら対処していきたい。

駅の販売体制を大きな課題と認識し対応

飯田駅営業部会長

◆営業部会として、将来を見据えた駅の販売体制に課題があると認識している。

◆「作業ダイヤフリー」について、会社からの説明が伝わっていない。駅の販売体制や駅の将来について、組合員に伝わる議論を行う。

◆金券ショップの問題も、営業部会でも議題になっている。

◆駅のエリアパスについて、自由席については、営業部会で、勉強会を開催して対応していく。

◆運転のマルスについて、数が少なくなり人がいなくなり、調整していきたい。駅運転に関しても、人員不足になっていることは認識している。

使いやすい制度はありがたいがそのルールの整備（単純化）が必要

梅村医療部会長

◆短時間勤務者に対する半休使用について、ひいては離職防止という観点からは、そういう制度があったほうがいいと思う。いろんな使いやすい制度があるのはありがたいが、そのルールの整備（単純化）が必要だと思う。

◆電子化、システム化も併せてやっていかないと、みんなが幸せにはならない気がする。

◆働き方改革を進めるにあたって、労働時間の短縮に対応するために、機械化をする。他の職場に汎用するつもりはない。

待ったなし インフラ整備！

小松組織・業務部次長

◆ハードウェアのスペック等、インフラ整備について、本部一本社間でも交渉の中で、口を酸っぱくして言っている。

使い勝手が悪いのは、当事者として理解している。

ハードウェアを替えても、それ以外の不具合も考えないといけないかもしれない。

あとは業務用形態とモバイル、JRのWiFiの利用も、丁寧に見ていく必要がある。

第2小委員会 執行部答弁者

本田中央副執行委員長

福本企画部長

川原業務部長

池上
賃金対策・調査部長

田中 文化・レク・
調査部長

筆野
組織・業務部次長

堀 組織・業務部次長

小松
組織・業務部次長

飯田
鉄道営業部会長

大石
鉄道運転部会長

下釜
鉄道工務部会長

藤原
間接部門部会長

梅村 医療部会長