東日本ユニオンにいがた

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０１８年４月２０日発行

第２４号（通巻第８８号）

発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

http://www.geocities.jp/higashinihonunion_niigata/

社員を守るためと支社側主張

申13号・防犯カメラの設置についての解明申し入れ団体交渉

新潟地本は3月23日、申13号「防犯カメラ設置について」の申し入れの団体交渉を行いました。

防犯カメラを設置するに至った経緯、考え等を明らかにし、社員が安心して業務に専念できる環境の整備に関する認識を労使共通のものとするために支社側の考え方などを質しました。

防犯カメラを設置するに至った経緯について支社側は、職場内で職場規律の厳正の観点から見過ごすことができない問題事象が発生していること等を踏まえ、社員が安心して業務に専念できる環境保全を目的として防犯カメラを設置していると回答しました。

地本交渉団は、職場内で発生した「職場規律の厳正の観点から見過ごすことができない問題事象」について具体的な内容を問いましたが支社側は「見過ごすとトラブルに発展する事象」とするのみで、個人情報の問題もあり何があったのか内容については具体的には言えないとの答えに終始しました。

会社側からの情報が無いために、監視カメラとして活用される危惧を社員が抱いていることを指摘すると支社側は、トラブルを未然に防止するためのものであり社員を監視するものではないとしてこれを否定し、社員が安心して働けるために取り付けたと強調しました。

防犯カメラの性能や機能について明らかにするよう求めると支社側は、録画機能は付いているとしましたが、セキュリティの観点から防犯カメラの性能・機能の詳細について明らかにすることはできないとの回答にとどまりました。

◇　◇

防犯カメラの管理方法や記録した映像の取り扱いについて支社側は、規程に基づいて取扱責任者が取り扱うこととなると回答しました。

新津駅の乗務員乗継詰所に設置されたカメラに関しては、新津運輸区の区長が責任者、運輸部企画課が管理責任者であり、何かあった場合には支社で対応するとしました。

防犯カメラの解析に関して質すと、何かトラブルが発生し、警察からの要請があった場合等に防犯カメラ取扱い規程に基づいて解析するとしました。その上で、事象がなければ解析はせず、むやみに画像を見ることはしないとしました。

防犯カメラの設置について支社側は、本社の予算で取り付けていると明らかにしました。その上で設置基準は無く、管理者の目の行き届かない全ての箇所が対象となるとしました。また、他系統では駅・設備・支社を含め、休憩室、乗務員詰所等に新たに設置をする予定はないとしました。

本部申12号申し入れ
保線職場の将来を切り拓こう

「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化」について経営側より提案を受けて以降、保線職場の仲間を中心に議論を重ねてきました。

いかに将来にわたり技術力の維持・向上を図りながら安全・安定・安心な鉄道を構築して行くかは労使共通の課題です。

経営側が求める「現場感覚と技術的な判断に基づいた適切な線路メンテナンス」を実現するためには現場実態を踏まえ、現場第一線で奮闘する組合員の感覚を取り入れることが重要です。

中央本部は4月13日、申12号「保線部門におけるメンテナンス体制の最適化に関する第2次申し入れ」を経営側に提出しました。

《申し入れ項目》

1．線路設備モニタリング」導入にあたり、未導入線区については十分な試行、検証をおこなった中で本運用をおこなうこと。

2．「線路設備モニタリング」導入にあたり、7月1日までに関係する全ての社員への教育をおこなうこと。

3．「線路設備モニタリング」導入にあたり、モニタリング装置の予備品を支社毎に確保すること。

4．閑散線区においては、設備管理の良否の「判断」ができる技術力を維持することを目的に以下の業務はJR側でおこなうこと。

①線路総合巡視

②分岐器機能検査

5．今施策を実施することにより「足ロス」を発生させないこと。

6．「閑散線区の保守業務の見直し」にあたり、災害警備（雨）箇所の見直し及び必要により警備箇所解消を計画的におこなうこと。

7．本施策の実施については地方の実態を考慮し実施すること。

8．本申し入れに対する回答は、平成30年4月27日までとすること。

会社施策と社員の労働感覚の一致を

申15号 安全・安定輸送、及び技術継承に関わる人事運用のあり方に対する申し入れ

新潟支社内の在来線の全運輸区において、20年前後という職場での豊富な経験を安全・安定輸送に活かすと共に、教育・育成において中心的に活躍してきた複数のベテラン運転士を対象として、他の運輸区への異動が行われました。

異動の目的や課題が不明確なことなどから当該社員は勿論のこと、送り出し、迎え入れ職場双方の現場管理者や指導担当を含めた社員から多くの疑問の声が上がりました。

現場長が行なった意識付けでは「人事交流であり施策の一環である」との説明も行われています。

施策を担う社員本人の意思に関わりなく進めることがあれば、会社の意に反してモチベーションや生産性、安全性の低下にもつながります。

安全で安定的な輸送の確保や、人材育成のあり方という課題を置き去りにすることは会社の発展を妨げるものであり、認めることはできません。

施策の目的や到達点、克服すべき課題などについて労使間での議論を通じた認識一致が重要です。

安全・安定輸送の確保を前提として新潟支社の発展を通じた社員の幸福を実現するために新潟地本は3月26日、申15号を提出しました。

申15号 申し入れ項目

1．人事交流という施策の目的・内容と必要性を明らかにすること

2．若手の指導育成及び転換教育に与える影響について認識を明らかにすること

3．系統・職種別に必要な熟練度の向上に対する考え方を明らかにすること

4．異動した社員は元の職場に戻るのか明らかにすること。

5．異動の実施にあたっては本人の希望・特情を充分尊重すること。