



## 申4号「現業機関における新たな役割について」に関する申し入れ 第1回団体交渉① 9月27日開催!

1. 「現業機関における新たな役割について」の実施にあたり、鉄道の安全と組合員・社員の健康確保に対する考えを明らかにし、「安全・健康・ゆとり」ある職場を構築すること。

### ●組合

●安全は経営のトッププライオリティと位置づけ、安全性の向上に継続して取り組んでいると回答があったが、今後も時代の変化に柔軟に対応するというのは、どういうことなのか。

●安全が経営のトッププライオリティということが、言葉だけになっていないか非常に危惧している。

●「柔軟」という言葉に影響されて、現場の判断を見あやませしてしまうのではないかと我々の問題意識がある。安全のために今までの経験や経過も踏まえないで柔軟にするというのは違うと指導するべきである。

●環境の変化に柔軟に対応することも“掛け声倒れ”にはならない。事故は減ってきているが、事故に至らない事象は増えていることに問題意識を持っている。組織的なリスク管理が重要ではないか。

●健康確保の視点だが、現場では変化への対応が求められ、ゆとりが生まれない現実もある。個々には特性があり全社員が同じように能力を発揮出来るわけではない。

●申1号交渉以降も各地で社員の健康を害してまで異動が行われている。その度に簡易苦情処理が出され、組合員・社員の現実からすると、全く納得感がないような職場実態になっている。

●「安全・健康・ゆとり」を確保するために継続して、様々な場面で課題解消に向けた議論が必要だと考える。

### ■会社

■環境の変化に適応することで企業として生き延びていくものである。安全は時代の変遷で変わるものではない。IT・Suica 事業をやるからといって鉄道事業の手を抜くものではない。

■会社として、「安全は経営のトッププライオリティ」というスタンスは揺るぎないものである。このような価値観は“掛け声倒れ”になるリスクを常に孕んでいる。「安全は経営のトッププライオリティ」という価値観が現場第一線に浸透するかは永遠の課題である。

■安全は人の命に直結する。それでお客さまが離れば、元も子もない。この間進めている柔軟な働き方の実現ということと、経験があるから見習いを3徹の所を2徹でやるのはリンクしない。厳密には切り分けて考えるべきである。

■環境の変化に柔軟に対応することも、“掛け声倒れ”にはいけないと言われて、はっと気づいた。掛け声をかけて、約5万人いる社員を大まかでも同じベクトルにするようにするのは、会社の責任だと考える。

■健康経営をめざしている。社員1人ひとりが健康であるべきである。心身ともに健康でなければ、仕事のままならないことは当然の考えである。ゆとりなしに仕事をずっとやるということではない。適度な休息があってこそその仕事である。

■心身ともに健康であるのが全てのベースである。異動することが目的ではない。再三、各支社、管理者にも伝えている。きちんと徹底して伝えていく。コミュニケーションは非常に重要である。

■安全は経営のトッププライオリティは変わらない。健康経営も法律に則り、法を逸脱することはあってはならない。苦しい状況だからこそ、一丸となってやっていかないといけない。