



2020年 9月3日
第 25 号

JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



**横地申
第36号**

「自然災害時における『安全第一』の鉄道輸送の確保に向けて」 に関する申し入れ②

8月25日交渉

《組合》

- ③安否確認システムを活用するべきではないか？
- ④安否確認が必要な状況であり、安否確認システムを活用すれば、社員の安否が分かり、管理者もより勤務躁配がスムーズにできると考える。
- ⑤区所から社員への配信はできるのか？
- ⑥出勤日であっても、行政の避難指示が出された場合は、優先として行政の指示に従えばよいのか確認したい。
- ⑦勤務している区所に避難勧告等が出されている場合はどうなるのか？
- ⑧判断は誰がするのか？
- ⑨一人しかいない駅や管理者がいない駅の場合はどうするのか？

《会社》

- ③個人の事情もあり登録していない社員もいるが、安否確認システムを活用しつつ社員の安否はどんな連絡手段をとっても確認していく。
- ④安否確認システムは、使えるツール。全社員に登録してもらいたい。
- ⑤区所の社員の内容は確認できるが、区所から安否確認は配信できない。
- ⑥避難しなければならないなら、社員が状況を申告し、会社に休ませて欲しい（年休）と申告してくれば言えば、会社が判断する。また、出勤できる状況であるならば出勤して欲しい。色々なケースがありその時々の判断となる。
- ⑦避難勧告等が出ているから、直ちに避難が必要とは限らない。避難する避難しないは、その時々で判断して欲しい。
- ⑧対策本部と現場管理者が協議して判断する。
- ⑨管理駅から指示を待たなくても、命を守ることが前提であるので、自分で判断して避難して欲しい。

第4項 「計画運休」実施時の社員への業務指示は明確に行うこと。なお、出勤した社員が指定通勤経路以外で出勤した場合の交通費等は、会社負担とすること。

会社回答：事象が個別になることから、個別に判断することとなる。

(1) 社員への業務指示について

《組合》

- ①職場毎の対応に明確な差があったと認識している。職場内でも管理者の指示にバラつきがあった。事象が個別に異なるから、個別に判断するとあるが、明確な業務指示をしていただけないか？
- ②計画運休になると社員に連絡がいき、情報提供と言われたケースもあれば、出勤を指示されたケースもある。指示なのか、情報提供なのか社員毎に対応が違う。箇所毎と言われているが、管理者の対応だと認識しているが？
- ③出勤時刻までに出勤する考え方は難しい。通常通勤にかかる時間で出勤する場合と異常時であり通常よりも早く出勤する場合と2つのケースがある。情報提供という言葉そのものがハッキリしたものではないから社員の判断となる。それよりも明確に出勤するように指示を出すべきだ。連絡自体が曖昧だから社員は分からない。

③に続く

《会社》

- ①各箇所、職場内で混乱があった。運転整理をしながら社員状況を把握しており膨大な作業であった。台風の進路、時間、地域によっても状況が違っていたので一律には厳しい。個別のケースを見ながら判断してきた。
- ②情報提供をした箇所もあれば、勤務変更の具体的な指示を出した区所もある。そこに違いがあるのは現実。出勤時刻までに出勤することが大前提なので、会社として情報提供した区所あれば、指示をした区所もある。
- ③意見としては承る。出勤時刻までに出勤してもらう事が前提であり、そのための情報提供を行ったと認識している。翌日の事を考えて勤務変更をかけて出勤時刻をあげて対応した区所もあった。今回は管理者も相当苦労した。前例があったわけでもなく皆苦労してきた。意見は承ったが、まだ苦労しながらつくっていくものだ。あくまでも決められた時間に出勤することは勤務指定で指示されているその勤務指定に従って出勤する事が大前提。知らなかったから行けませんよとはならないから、計画運休になる事を情報提供している。指示を出した人も居る。個別に対応した。居住地や通勤経路などの違いもある。それぞれ工夫しながらやってきた。