



2020年 9月3日  
第 26 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③

8月25日交渉

### 《組合》

- ④早めに出勤して「超勤になりますよ」と言われたが、翌日に「超勤にならない」と言われたケースがある。
- ⑤情報提供の言葉自体使ったことがない。何故、早めに出勤して下さいと指示が出せないのかが疑問だ。
- ⑥何故、指示ではダメなのか？
- ⑦出勤した以降が業務指示なのか？
- ⑧通勤途上で自然災害等に遭遇した場合「欠勤」になるケースがある。その考えと一緒にではないか？
- ⑨列車が止まって出勤できないという事は、通勤障害だ。故意に出勤しないわけではない。
- ⑩その基準が社員からすると分からない。運転再開に向けた準備は業務ではないのか？
- ⑪勤務認証で「欠勤・障害・免除」適応できるのでは？運転再開時に要員を確保する以外「欠勤」等の判断が妥当ではないか？
- ⑫それは指示ではないのか？
- ⑬そうだ。情報提供では曖昧だ。
- ⑭指示と情報提供が明確ではない。現場からすれば疑問であり、納得がいかない。
- ⑮事前にわかっているからこそ判断できるのではないのか？

### 《会社》

- ④基本はノーワークノーペイ。業務指示によって待機や乗務になる事はある。管理者同士の意思疎通ができていなかった。個別個別、一行路一行路色々あるので、まだまだ勉強していかないといけないという認識はある。
- ⑤認識として指示を出せば勤務時間になる。あえて情報提供と言っているのは「これは勤務指示ではありませんよ」と言いたいことの使い分けと認識している。事前に民鉄も含めて列車が止まる事が分かっている以上情報提供をしないといけない。
- ⑥早く出勤することは業務ではないから業務指示はしない。
- ⑦出勤しても出勤時間までは業務ではないので業務指示ではなく、情報提供だ。
- ⑧そのような場合もある。列車が止まる前に出先へ向かって貰わなくてはいけないケース等、早めに出勤を指示する事はあり、それは業務があるからそのようにしている。これは業務で早め出勤ではない。あくまでも指定された出勤時間に出勤するための情報提供だ。
- ⑨職場に出勤してもらう事が前提、それ以上でも以下でもない。通勤できない場合「障害」「欠勤」「欠在」など勤務認証がある。情報提供した中で社員自らが判断をしてもらっている。送り込みの計画等あれば明確に指示をする。
- ⑩準備に向けては業務。個別になるが「待機」指示もある。一律とはならない。始業時刻に間に追うように出勤するのが基本。
- ⑪想定できないから要員を確保しなくてはならない。情報提供をして出勤してもらっている。
- ⑫それは「出勤の指示」という認識か？
- ⑬あくまでも出社時刻までに出勤してくださいが大前提。その為の情報提供。指示とは切り分けている。
- ⑭通常の輸送障害と違い計画している。通常の輸送障害とは違う。
- ⑮何故、情報提供にこだわるのか分からない。

## (2) 指定通勤経路外で出勤した場合の交通費について

### 《組合》

- ①タクシー等他の交通手段を使用した場合、その料金は会社負担で良いか？
- ②営業では前泊など明確に指示が出されている。運輸がハッキリしない。指示を明確にしていないのが問題だ。
- ③情報提供の言葉自体極めて曖昧。受け止めが色々ある。
- ④指示の曖昧さ、社員が納得する話がされていない事が課題。しっかりと伝えないと不満が出る。
- ⑤交通費を支給したり支給しなかったり、会社が負担する時としない時の違いは何か？

**自らの判断ではなく、管理者の指示を受けよう！**

### 《会社》

- ①出す場合もあれば出さない場合もある。職場に相談した上で個別の判断。管理者の指示で業務なのか、待機なのかはケースバイケース。
- ②出勤時間が明確な職場と出勤時間が違う職場の違いがある。個別に対応が違う事は認識している。今後も会社として責任もって対応していく。
- ③出勤時間が違う職場には一律指示は馴染まない。社員の責務として出勤する事を伝えなくてはならない。物理的に出勤できないなど個別の判断。
- ④伝え方を分かりやすくする事は了解した。
- ⑤基本的には通勤経路というのは変わらない。ダメな場合は管理者に事前に報告があり出勤して欲しい場合は会社として負担する。社員の判断については、基本的には支給しない。但し、管理者の判断による場合もある。

**④に続く**