

(株)関西新幹線サービックと団体交渉を開催！

2月24日、地本は、発4号「新幹線サービック鳥飼事業所における、労働条件等の申し入れ」について、関西新幹線サービックと団体交渉を新大阪丸ビルで開催しました。

参加者は、組合側から関西地本・三田副委員長、柳楽副委員長・宮内執行委員・松坂組合員、会社側は、尾浦企画部担当部長、友繁人事部担当部長、杉浦事業部担当部長、藪中人事勤労課係長でした。

以下、組合の申し入れと会社回答です。

JR東海労幹関西地「発」4号

1. 働条件に関する改善要求について

(1) 翌月の勤務予定日を、毎月10日までに発表すること。

【回答】そのような考えはない。

(2) 超過勤務は本人の同意を求めること。

【回答】そのような考えはない。

(3) 昼休憩時間を11時から13時以内と設定し、休憩時間の分割はやめること。

【回答】現状で対処されたい。

(4) 作業ダイヤ表に書かれている時間が作業開始時間になっているが、列車が到着してドアが開いた時点から作業開始時間とすること。

【回答】現状で対処されたい。

(5) 翌日作業勤務分担表を前日の昼までに公表すること。

【回答】現状で対処されたい。

(6) 毎朝行われる副所長等による朝の訓示はやめること。

【回答】点呼においては、業務上必要な指示伝達を行っており、止める考えはない。

(7) 朝の準備体操は勤務時間内とすること。

【回答】始業前の準備体操については、労働災害防止の為に参加を奨励しているものの、義務付けているものではないため、労働時間とする考えはない。

(8) 車掃作業連続3本以上の作業はやめること。

【回答】現状で対処されたい。

(9) 喫煙場所に設置されている灰皿清掃は利用者等が行うこと。

【回答】現状で対処されたい。

(10) 便洗作業に汚損手当を新設すること。

【回答】そのような考えはない。

2. 設備・環境について

(1) 仕業庫0番線1ユニットの水場が離れている為、近場に設けること。

【回答】現状で対処されたい。給排水設備は建物付帯でありJR管理である。申し入れがあったことはJRに伝える。

(2) 仕業庫各番線のゴミ袋キャビネットとゴミ収集ラックを隣接させること。

【回答】作業動線を考慮して適切に配置している。

(3) 放送が聞きにくい為、仕業庫西詰所の防音対策をすること。

【回答】当社権限外事項である。

(4) 濡れたタオルを干せる場所を設置すること。

【回答】現状で対処されたい。

(5) 更衣ロッカーを大型にすること。

【回答】現状で対処されたい。

(6) 仕業庫以外の西電留、着発、東電留、交検庫において作業を行っているが、雨天の日には電車までの移動の際に雨に打たれず濡れになる。よって、雨天の移動時における対策を講じること。

【回答】現状で対処されたい。

(7) 交検作業員の送迎バスは大型にすること。

【回答】現状で対処されたい。

(8) 西門での交検作業員の送迎バス乗降場所は天候により変更される。バスへの乗降は西門バス停に指定すること。

【回答】現状で対処されたい。

(9) 熱中症対策で飲料水等を詰所に常備すること。

【回答】飲料水の配備等、必要な熱中症対策は実施している。

(10) 自動販売機商品の値下げを行うこと。

【回答】当社の権限外事項である。

(11) 駐輪場に空気入れを設置すること。

【回答】そのような考えはない。

3. 障害者の雇用に関する解明要求について

(1) 障害者雇用促進法に沿って障がいを持つ労働者の雇用についての具体的な雇用対策等を明らかにすること。

【回答】当社は、法定雇用率を満たす人数以上に障害者を雇用している。

(2) 障害者総合支援法に沿って障がいを持つ労働者の業務の在り方について会社の考え方を明らかにすること。

(3) 障がいを持つ労働者の職域の定義について明らかにすること。

【回答】（２）と（３）一括当社は、障害者が能力や適性を発揮でき、生きがいを持って働けるような職場づくりを行っており、会社として必要な配慮もしている。

以 上

【若干のやり取り】

組合：それでは、現場で対応している各委員から個別で質問をするので、誠意ある対応をしていただきたい。それと、この回答だったらそもそも口頭ではなくて、紙でくれた方が早い。時間のロスだ。

会社：職場環境改善だから、やはり我々としては受託会社なのでJRと調整することもいっぱいある。調整しているとそれなりに時間がかかる。権限外の事が多い。

組合：だから権限外のことも含めてほとんど「そのような考えはない」「現状で対応されたい」ということだ、だから最初から組合側に口頭じゃなくて紙でもらってもいい。時間のロスだ。

会社：団交を開催して回答することは大事なことだ。

組合：もちろんだが、紙で回答をもらってすぐに質疑をする方が早い、団交を開催する前ってことじゃなくて、この場でいいから、紙で回答すること。

会社：この場でということか。

組合：団交の中身によっては、その方がすぐに交渉に入れる。JRは本社・本部間ではやり方変えているようなところもある。

会社：そうなのか。

組合：団体交渉は重要な場だ。議論の時間を少しでもとれるように検討すること。

会社：これだけの回答で10何分だ。

組合：回答はあまりにも何もなさすぎる。

会社：JR等のやり方も参考にしながら検討する。

翌月の勤務予定日を、毎月10日までに発表すること！

組合：毎月10日に勤務発表を組合が求めている理由は分かるのか。

会社：いや、いろんな事情があると思うので、プライドバランス、私生活の問題など。

組合：例えば、何もない中で年休を請求して、そこが休日になったり年休になることがあるのか。分かるか言っている意味が。今は、休日予定がないから、白紙の状態で皆さん年休を申請している、翌月の勤務に対して。その翌月の年休を請求した日が、特休だとか公休、いわゆる休日になることはあるのかと聞いている。

会社：それはある。

組合：あるのか、その場合、請求した年休はどうなるのか。

会社：申し込んだ年休は時季変更されたということだ。

組合：時季変更の行使というのは、その日に業務の正常な運営に支障を来すことが要件だ。
にもかかわらず、その日が休日になることがあるのか。

会社：それは当社だけじゃなくてJRでも…。

組合：当社のことを聞いている。JRではなくサービックについて聞いている。

会社：声は高めないで。

組合：だから聞いているのはサービックに対して聞いている、あるのか。

会社：変更になることはある。申し込んだ年休に対して特休とか公休が入っていることはある。

組合：その場合、申し込んだ年休ってというのは時季変更権を行使したってことでいいのか。

会社：意味がよく分からない。

組合：そういうことはあり得ない。申し込んだ年休に時季変更権を行使できるのは業務の正常な運営に支障をきたす時のみだ。

会社：そこに労働する義務がなかったからだ。休日だから。ああ、勤務指定が後だったということか。

組合：労働日に年休というものは請求するものだ。休日には年休は請求できない。

会社：職場では年休申込簿って書いてある。

組合：そうだが。

会社：休暇等申請書。

組合：同じことだ。

会社：そこは年休ではなくて休暇等だ。

組合：請求する休暇とはなんだ。病気休暇か？生理休暇か？年次有給休暇だ。そういうふうに話をごまかすな。今、年休の話をしている。現実の話として。

会社：年次有給休暇の話だ。

組合：そうだ。請求するのは年次有給休暇だと言っている。

会社：組合が言っているのは、年休を申し込んだところは年休か、或あるいは労働日にするのが本来じゃないかということか。

組合：年休を発給するか時季変更権を行使して勤務にするしかない。

会社：そういうことか。

組合：だから年休を請求した日に、そこに特休だとか公休が入ることはないと言っている。

会社：それは解釈がちょっと違うと思う。

組合：解釈？解釈の問題は言っていない。

会社：組合の解釈と会社は一緒じゃない。

組合：だから、労働日に年休を請求することが前提だとすれば、勤務発表の前に、所定の手続きを行う前に休日予定というのは発表しなければならない。

会社：でもその言い方だと逆に、労働日か特休か公休かがはっきりしてから年休を申し込むことになる。

組合：そらそうだ。

会社：そうしたら業務量が決まって、そういうパターンになっているのだから、年休はみんな時季変更をかけなきゃならない。まあ、ある程度はその中で配慮があるが、メリットがあるのか。

組合：そのための20日の申し込み期限であって25日の勤務発表ではないのか。

会社：今はそこが労働日か休みなのか分からんのに申し込んでいるわけだ。

組合：今、現実にやっていることは、休日に年休を請求している。休日には年休は申し込みできない。

会社：はい。

組合：それぞれ公休日が一応、決まっている。あなたの公休日は何曜日だと、そういうことは口頭では言われる。そういう事実は掴んでいるのか。

会社：公休日固定ということか。

組合：だから、その人の休日予定を発表してもいいじゃないのか。出来るはずだと言っている。

会社：まあ3ヶ月で移動するということも分かっているの。

組合：それで、年休を請求して、年休にならずに特休になったと、例えばで、同じ休みだから一緒じゃないかという話もある。年休でも特休でも休みに違いがないから休めたらいいじゃないかと。でも法的に言ったらそうではない。

会社：でも逆にそれなら、社員側にもメリットがあることだ。年休を極力残そうと。実際に現場でやっているときに、年休申込をしたところに年休を入れたら逆に年休を入れんと特休か公休を入れてよと言われたことがある。

組合：それはおかしい。

会社：僕は言ったけど、年休申込をしたところに年休を入れて何で文句をいうのやと。

組合：それはそっちの方が正しい。そういうものなのだ、年休の性格は。

会社：でも社員側としては、今、組合の委員が言われたように年休を申し込んでいるけど、特休でも公休でも、むしろ特休や公休が入るのだったら特休や公休の方がいいと、そういう意見はある。

組合：それはやり方論で、年休を請求して、特休あるいは公休に変更可だと申告したらそういう勤務にする、それは現場の裁量であって、そのことと本来の年休の持つ意味は違うということを前提に押さえて欲しい。その上で言ったように、何で毎月10日に休日予定の発表を要求しているか、そういう趣旨で要求をしている。

会社：休日はそれぞれで決まっているから固定も発表できるじゃないかという趣旨か。

組合：そうだ。

会社：年休を申し込んだのだから、そこは年休を付与できなかつたら時季変更権というふうに取り扱ってくれということではないのか。

組合：というようになる。

会社：ということでもいいのか。

組合：そうだ。法的に言ったらそういうふうになる。もちろん年休はそういう意味で労働日に対して請求できるものだから、でも現状でいったら労働日がいつなのか分からないから、申し込んだ年休が休日になったりするわけだ。その取扱いはおかしい。

会社：年休は付与できなくて、特休なり公休なりを付与するのは解釈として違うという話なので、当社として指定する場合には、その日は休日を入れられませんとして、なので時季変更して労働日として働いて下さいと、扱いを正しくすればということか。

組合：年休もしくは時季変更権で労働日とすると、これが正式な取り扱いだ。

会社：すればいいのですね。

組合：いいですよ。やって下さい。

会社：ということがこの「発」の主旨か。

組合：主旨は休日予定を事前に発表すること。公休日が指定されているから発表したらいいというのが趣旨だ。

会社：年休の使い方とか指定の仕方という前に、単純に公休日が暗黙の了解的に伝わっているとされているので、発表してもいいんじゃないのということが本旨か。

組合：そうだ。

会社：年休の指定どうのこうのっていうのは、そのおまけか。

組合：そういう考えはないと回答するから、現実的にだったらどうですかという議論になっている。

会社：以前、JRでやっていたように10日に公表して欲しいということか。今の時点では当社はそういう考えはない。まあ、組合の委員の言われる主旨は分かる。

組合：本当に分かっているのか。

会社：いやいや。

組合：多分、同じと思うけど、前提が組合の話であって、10日までに出して欲しいというのは、例えばサービックの中ではいろんな部署があって、ハコの方はだいたい決まっているが、交検パートは決まっていない。では、どうやって年休を申し込むかっていう話だ。年休を申し込んだ所が公休だったらどうするのか。そもそもそういうことは有り得ない。今の話が前提であれば。今、分かったって言うから、何にもないところに白紙で請求することになる。決まっていない公休、特休が。

会社：交番検査が連動するところですね。

組合：全然、指定の公休日とか発表がない。

会社：困るとするのは先ほどと同じ主旨なのか。

組合：そういうことになる。いやいや、第一、無いこと自体がおかしいし。労働してない日に年休を申し込むなんてない。JRやから。なんにも難しくない。ただ単に、ひと月の間のJRの予定が早い。そうするとJRからもらった時にすぐ出してくれたらいい。

会社：交番検査、やっぱり予定と実態がズレることがあるのではないのか。

組合：実態とってというのはどういうことか。

会社：計画通りやっていると思うが、途中で運用が変わったりすると検査がズレたりしないのか。

組合：ない。

会社：ないのか。

組合：唯一違うのはサービックの日数だ。出向者はサービックの人とは休みの数が違う。特休、公休の数が違うから、そのことがあるから出せないと聞いている。

会社：違いがある。

組合：年間 120 日の休日を組み込んだら出勤日数が合わないという話だ。だから 12 日間、分からないところが出てくるが、そこはサービックの都合だ。

会社：交検職場の休日予定か。

組合：そうだ。

会社：稼働日はいつ発表になるのか。

組合：交検稼働日は、月の 5 日か 6 日くらいには発表になる。表にしてサービックにくるのもそれぐらいだ。だからそのままその日にちを出してくれたらいい。ただ、そうすると交検より出勤日が年間 12 日多い、月でいったら 1 回程度の日は出勤になるが、どの日を出勤にするかだけをサービックは采配したらいい。

会社：ああ…。

組合：それは可能だ。

会社：組合さんは交検で休みの日は、基本的に年休申込はしないのか。

組合：そうだ。

会社：ただ、交検が休みだろうが、サービックとは労働時間が違う関係で、どっかに休業日が入ったりするのでそれが困るということか。

組合：そういうことだ。

会社：そのために交検が休みだろうが、みんな年休の申込をしないといけない。

組合：そういうことだ。だから休日が分かれば、そんなことはしない。

会社：いつ出勤するかは事業所で検討しているところもあるので。

組合：現実、現場で、事業所でいろいろ言ったことはある。そうすると、早くから JR から予定は来るということは認めた。でも出すことはなかなか難しいって言われた。

会社：それは前後の検査の計画とかを見て、この日は検査があたって混んでいるから、こっちにこういう清掃をしようとかっていう。

組合：そういう事じゃなくて、休みだ。ただの休み。

会社：そうなってくると組合さんが言っているのを聞くと、今、交検特掃しかされてないから、交検特掃だけの人だったら単純じゃないかとなるけど、そういう人だったら、必ずしも交検イコール休みとは言えない。その辺の難しさもある。

組合：いやいや、それはおかしい。電車があって仕事をするわけやから。人をそこに操配するのは会社がやることだ。

会社：車両清掃はそうはいかない。

組合：みんな車両清掃だ。

会社：いやいや、交検特掃以外も小Aとか、そういう作業やっている人はいる。

組合：何も関係ない。何か関係あるのか。

会社：いや、そういうのもやっている人も入っていないのか。

組合：たまには入ることがあるが、それで作業日数が変わるとか、何にも関係ない。何か関係あるにか。

会社：そういう人だと必ずしも交検の非稼働日だから休みが入れるとはならない。そういう他のこともやっている人は。

組合：付随の人のことか。

会社：同じ作業員の中で片一方は分かる、片一方は分からないとそういう事になるのではないか。

組合：違う。

会社：出来のだったら、公休がこういうふうに入りますよって耳打ちしてもいいのだけど、必ずしも最初聞いた時はわりと単純だと思ったけど、よくよく考えるとそういう人もいるので。

組合：いや、それは個別の話になる。だから交検特掃に対する勤務の発表はできるはずだ。ただ、12日間をいつ出勤するのというのはある。でも、それは別に個別に求めているわけではなくて、そこは交検班として発表できると。予定が組めるのではと言っている。

昼休憩時間を 11 時から 13 時以内と設定すること！

組合：鳥飼の食堂のオープンが 11 時からになった。それで 14 時で閉める。その間に休憩時間を設定して欲しい。10時半ごろから休憩に入る組もある。何も用意してなかったらパンを買って食べるとか、それぐらいしか方法がない。

会社：これも会社としても出来るだけ、普通の昼食時間、11時から13時くらい、その間に入るように工夫はしている。ただどうしても作業ダイヤ上、その前、今、話が出たように、10時半とかそういった時間にかかってしまうケースがあることは事実だ。基本は11時から13時の間に休憩が取れるように。もう一つは、なるべく休憩を付与するのだったら一括で付与したいというのがある。細切れで休憩させない、その辺のところもあってこういう回答になっている。別にやらないという話ではない。

組合：なら、そういう回答にしたらい。

会社：現状で対処されたいというのは現状でもそういうふうに配慮してやっているということだ。

組合：配慮しているところまで書いたらいい。

会社：配慮していないように感じられるのか。

組合：現状で対処されたい。これでは。

会社：現場のコミュニケーションの話だ。一生懸命配慮しているのにそこが伝わっていないのかなというのが。

組合：交渉委員が組合員に報告しないといけない。ここはこういうふうに配慮しているから、まあちょっと辛抱してくれというのか、現状で対処してくれと言うのは違う。

会社：まあそうですね。

組合：現実には配慮しているのに、何にも考えてない本社はというのとはまた違う。

会社：現場の方が配慮を肌で感じていると思っていた。

ドアが開いた時点から作業開始時間とすること！

組合：着発到着から7分間の時間をもって作業着手としている。でも現実には7分ではない。到着から7分で帰ってくるなんて、ほぼない。開通待ちがあったりして、素直に入っても必ず2、3分は遅れる。それは分かるのか。その2、3分というのは非常に重要な時間だ。30分の作業時間で、2、3分取られたらどれだけ慌てるか。よく管理者は慌てずに仕事をして下さいと言うが、慌てないと仕事が仕上がらない。だから作業時分が30分なら、それはいつから30分なのかという話だ。机上でやられたら困る。作業着手はドアが開いてから作業着手の時間にすること。

会社：労働時間にしろという意味じゃなくて、作業開始から作業終了まで25分なら25分という時間が確保されてしかるべきだという、そういうご主張なのか。

組合：そういうことだ。作業手順表にもマニュアルにもそういうふうな時間割で作業が無理なくできる時間として設定されている。そのための作業手順書だ。そこに時間の配分も必ず勘案された中身になっているはずだ。ところが現実にはそうはなっていない。

会社：聞かされた時刻がここだっていうとそれを信用するしかなくて、うーん。

組合：到着時間で聞いているから、そうなる。だから時間がなくて慌てたりする。慌てずゆっくりやって下さいと言うが、そりゃ時間があって出来ることであって、そこはいいのか。

会社：曖昧で決まらないところがあるので、主旨は分かった。

組合：言っている趣旨が違うのか、趣旨が分からなかったのか。

会社：当初の主旨は労働時間という意味で、だからドアが開いたところからが労働時間という主旨であったかと思っていた。

組合：だからドアが開いたところからが作業開始時間とすること。

会社：作業の時間をしっかり確保したいということか。

組合：そうだ。そう書いてあるじゃないか。

会社：なるほど。

組合：作業ダイヤ表に書かれた時間が作業開始時間、到着から7分後ってというのが作業ダイヤになっているからという意味だ。

会社：事業所からはそういう感じで話を聞いていて、基本的にはドアが開く時間というのはもう作業の兼ね合いがあるので。

組合：いやいや、ダイヤは列車では分かっている、JRの側は。ただサービックは共通所報しかもらってないから。横棒は到着から7分後が作業開始ってということでダイヤを引いているから、だからそれは違うと言っている。

会社：基本、ダイヤっていうか横棒自体が指示されている所もあるので、なかなか変更できないのもある。

組合：指示されているとは。

会社：JRから。

組合：それは予定ではないのか。

会社：予定だ。

組合：でも現実には違うと言っている。

会社：作業時刻の開始を指示するために、我々はJRから到着7分後ですよというふうにオーダーをいただいている。そこで引いている。JRがそもそも到着する時間の7分ではなくて遅れて来る2～3分後の時間をピシャッとダイヤで引いてあるから、その時間をもらえということか。

組合：それは承知していると聞いている。

会社：ダイヤに書いてあるのではなくて、承知しているっていうその担当者が感覚的に思っているっていう、そういう意味か。

組合：そういうふうに聞いている。

会社：そうすると我々からJRさんにいう場合は、その列車の担当の人が肌感覚で思っている時間をちゃんとくれというふうに言えばいいということか。

組合：そうだ。もっと正確なやつをくれと言ったらいい。

会社：でもJRから7分が正しいというふうに聞いている。

組合：ただ会社が決めた作業時間、ここは確保して欲しいですよっていうのが言いたいことの主旨だ。

会社：入線が遅れて作業が遅れるのだったら、それは次の作業も遅れるとJRに言わないとだめだ。

組合：そうだ。

会社：移動時間とかがどこまで所定で取るかっていうのは別だけど、それであたるのであればだけど。

組合：逆に言ったらそういう列車の作業組み換えが必要だ。

会社：ちょっとすみません。文書を読んだときに。

組合：原則に帰って言うと、やっぱり30分なら30分の時間が作業時間なら、それは確保して欲しい。

会社：まあ主旨はわかりました。それが当然ですから。

会社：JRさんのダイヤをちゃんと教えてくれっていうことになると思うので。

組合：だから絶対に到着してから7分では入ってこない。

会社：今、言われているように常態的にそういう状態が続いているのだったら、作業ダイヤ事態の見直しを変えてもらう必要がある。

組合：そうだ。

会社：色々事情があって遅れることはありうると思う。そう言い出すと作業ダイヤそのものが引けなくなってしまう。ただそうは言われても決まっている以上という気持ちはよく分かる。会社としては仮に遅れた場合は、ちゃんと安全を確保した上で出来る内容でやって下さい。そのことで例えば1分、2分遅れたからといって、会社が「何をやっている前は」ってことはない。ちゃんと万全な作業をやって下さい。

組合：作業ダイヤとしては引かれているけど、現実の作業としては、送らせても別に現場対応で、送らせてもそこは何も言わないということか。

会社：今でも、例えば5分なんか遅れたら、係長だとか、言いませんか。

組合：そら5分遅れたら、そりゃ言う。逆に言うと常時、2～3分は遅れている。

会社：その辺のところは、会社の方として状況を見てみるというのが回答だ。

翌日作業勤務分担表を前日の昼までに公表すること！

組合：以前は出していた。何で出さなくなったのか。

会社：以前は発表していた。全然違うようなことでトラブルの原因になりかねないか。以前そういうこともあって、やめた経緯がある。

組合：でも以前は発表していたのでは。

会社：以前は。さっき組合の委員は準備ができるからと言った。早く知れば準備が出来る。何の準備か。

組合：心の準備だ。

会社：はい、わかった。

組合：やめた経緯も聞いているが、そうすると、そういう人たちの特別なわがままに我慢しないとだめという話になる。

会社：心の準備だと。

組合：号車担当でも奇数号車と偶数号車だとかね、あるいはグリーン車だとかね、順番があるし合同作業になったら、いろいろ作業の仕方、順番とか変わってくる。前もってそれに間に合うように準備しておくことが心の準備だ。

会社：心の準備と言っただけならば、自己の時間でご苦労様でございます。

組合：まあそういうこともある。

会社：そういう準備のために。

組合：皆そうじゃないのか。

会社：まあそういうケースもあるし、まあどんな仕事でもちゃんとやりますという心構えでやってもらいたいと思う。

組合：している、そんなもん。

会社：まあ組合の委員さんは、そんな勉強せんでもどんな仕事でもできるから。

組合：失礼やなあ。

会社：いやいや、失礼じゃない。

毎朝行われる副所長等による朝の訓示はやめること！

組合：伝達事項は係長さんが言うから。ダブったところを谷岡さんが延々としゃべるわけだ。朝の時間は貴重だ。いろいろ作業準備もある。前準備が。だからもうやめて欲しいってというのが私らだけでなく、評判が悪い。社員の皆さんからも。

会社：ダブっていることがあるという現状の訓示やめることってというのは、必要な伝達事項もあるので。

組合：例えばね出勤遅延が発生しましたということなんかについてはね、原因はこうですよとか、そういうことは言うべきだと思う。ここは管理者の事務連絡じゃない話だから。ただ毎日、同じようなことを言っていると、その時間ももったいない。

会社：車両所の現状として、出勤される人が日々変わるので1週間ぐらい同じことを言わなきゃいけないってこともある。

組合：それは係長が言う。

会社：係長が。

組合：それで、鳥飼事業所だけがやっていることを知っていると思うが、悪しき慣習だ。やめて欲しい。朝の貴重な時間を。

会社：悪しき慣習だとは思わない。

組合：特に谷岡さんは酷い。

会社：谷岡さんはそんなに言わないはずだ。

組合：長い。同じことを。

会社：直に言って下さい。話が長くて朝の準備の時間に支障をきたしていると書いてくれたらいい。

組合：だから言っている。

会社：これだけだと。

組合：同じことじゃないか「現状で対処されたい」だけじゃない。それはお互い様だ。

会社：やめることって言っているのだから、必要なことを言っているし、時間はそこまで業務に支障をきたすことはない。

組合：だから鳥飼だけだから、そんなことやっているのは。

会社：鳥飼だけがやっていて、それは悪しき慣習だとか、それはいいから他でもやろうとかいうのは、それは別に関係なくて、事業所でやっているので、事業所長か副所長が職場の経営マネジメントをやっているのだから、それは悪しきとは思わない。

組合：連絡事項の繰り返し、そういう事だ。言っていることはそういうことだ。

会社：各事業所でそれぞれ事情も違うし、マネジメントのやり方はそれぞれ違う。

組合：いや、いいことだと言うから、他の事業所は、それをいいことだと思わなくてやっ
ていないのか。

会社：鳥飼事業所としては副所長が訓辞をすることが必ずしも悪いとは会社側はそうは思
ってない。

組合：会社側は思ってなくても社員の方は皆やめて欲しいと思っている。だからこういう
要求が出ている。

会社：貴側がそういう意見を言われたということは。

組合：非常に評判が悪い。

会社：聞いてみたら分かる評判が悪そうかどうかなのか。

組合：どうぞ。

会社：まあ、谷岡副所長にももっと完璧にやって欲しいという声が出ていますよというの
を伝えておきます。

組合：非常に評判が悪いというのを伝えて下さい。

車掃作業連続3本以上の作業はやめること

組合：夏場とかは4本、5本連続してというのはしんどいという声を聞いている。何本ぐ
らいだったら連続でできるのか、やっぱり3本ぐらいかと。とにかくそういう配慮を
して欲しいと、そういうことだ。

会社：今は列車本数も少ないのもあって、4本なんて連続作業はないのでは。

組合：ある。

会社：あるのか。これもさっきの話と一緒に会社として何も考えないで連続作業をしてい
るわけではない、これは作業ダイヤ上、やむを得ないところでやっているところがあ
る。会社としては出来るだけ4本なんて連続作業は入らないようにという配慮はして
いる。

組合：連続作業、配慮されているとは思いますが、連続作業のときはなるべく隣の番線に出来
るようにやって欲しい。その辺の配慮を。

会社：それはJR、もとは仕業検査車両所との、いわゆる現場同士の打ち合わせとか。そ
れが安全上なるべく、いわゆる線路横断とかいう機会が少なくなるようにする方がサ
ービックとしてもいいわけで、作業者にとってその方がいいのでは。

組合：移動がやっぱり大変な号車もある。

会社：そういう要望は以前からしている。ただ、JR作業ダイヤで作業せざるを得ないので、その辺のところに入ってきているのが、ある程度そういったことが加味されたう
えでやむなく入っているというふうに理解していただきたい。

喫煙場所に設置されている灰皿清掃は利用者等が行うこと！

組合：第二事業所が新大阪駅構内に喫煙ルームを持っているので、たばこを吸わない担当者が入っていくということに対して、前から要求が上がっていると思う。鳥飼だけではなくて。第二事業所はそれ以前から上がっていたと思う。同じような回答だった。やっぱり本社としても受動喫煙の関係もあるが、安全配慮義務、たばこを吸わない人に喫煙ルーム、または喫煙室の灰皿を掃除するということは非常に苦痛であるということとは理解しているのか。

会社：灰皿を掃除している時にたばこを吸われたら、それは嫌だし、第二事業所がやっている新大阪駅も警備員しか立ち入りしない場所があるので、そうしたことをやらせてもらっているが、今回は鳥飼事業所ということで。

組合：前から言っているが、安全配慮義務って、配慮をしっかりと本社としてやっていただきたい。現場の裁量でなんとかなる話だ。

会社：未成年には掃除させないとか、そういう色々な基準があるので、それはちゃんと勉強してやらせてもらっている。

組合：尾浦さんたばこ止めたのか。

会社：僕は吸わない。

組合：嫌でしょ、たばこ。そういう事だ。臭いもいやでしょう。

会社：僕はあまり苦にならんから。

組合：いやいや。

会社：組合の委員が言われるように会社としても受動喫煙防止に対しては最大限、注意してやっている。

組合：その辺の配慮義務を果たしていただけると非常にありがたい。たばこを吸わない人間が掃除するのは非常に苦痛かと思う。臭いも嫌だと、吸わない人は。

会社：新大阪駅と鳥飼の喫煙所はご存じの通り、鳥飼はいわゆる開放系として屋根だけがついていて、そういうところなので、だからといって受動喫煙してもいいよっていう気持ちはない。

組合：現場をちょっと指導していただけるとありがたい。そこら辺の配慮をお願いします。

会社：守るべきガイドライン、基準はしっかり遵守していく。鳥飼から派生して新大阪駅だとかっていうのも出たが、会社側から作業を着手する前に一定のルールで作業をしちゃダメだよという事も是非とも守って下さい。会社から言っても実態を見ると守れてなくて作業を始める人もいるので。

組合：作業ダイヤに追われているという、そういう実態があるのかも知れない。それは。入らざるを得ないような。

会社：その当日のその人の前後はそんなに急いではなかった。

組合：第二事業所ね。

会社：会社がそれは指導して下さいと言うので、指導しても守ってくれない方がいるので、是非それはお願いします。

便洗作業に汚損手当を新設すること！

組合：外部の方は年に一回の知悉度確認ですか行うのか。ライセンス資格だ。便洗と言ったらトイレの話で、これはそれにかかわることで、この違いは、外部の方はライセンス手当が出ていて、外板の人はライセンスだけでも手当が出ていない。アンバランスだ、非常に。便洗の方は汚い、一番にコロナ感染の厳しいところで作業をやらしておいて手当を付けないっていうことも問題だ。

会社：清掃という意味でいうと便洗ってというのは一つの作業。作業のうちの一つ。ちょっと安全配慮とかも必要なので特殊なところが出てくるのかと。便洗についてはちょっと考えはない。

組合：でも便洗は素手ではできない作業だ。

会社：だから手袋は支給している。

組合：だからそういう特殊な作業環境だっていうことだ。手袋を義務付けるような。手袋を用意するような、着用を促すようなそういう職場環境だ。

会社：第二事業所の駅舎清掃だって、便所清掃は一つの担務である。ひたすら、だいぶ長い時間便所をやる人っているわけだ。普通の清掃だ。作業の一つ。

組合：会社の考え方はそうかも知れないが、組合が考える便洗作業に手当を新設して欲しいって言うのは。

会社：手袋を着用するかしないかとかって言うのは、他の作業でも手袋をきなさいという指導はしているはずなので、だからということは、ちょっと言わない方がいいと思う。

組合：現実的にトイレを触る時に素手ではできない。

会社：そうじゃなくて他の作業でも手袋をはめてやりなさいという指導はしているので。

組合：そうなのか。

会社：そうだ。

組合：それは掲示か何かに出ているのか。

会社：掲示。

組合：だってそういう指導をしているわけだ。作業に入る時、手袋を着用しなさいとそういう指示をしているのだったら、それを社員に周知するような掲示がなされているのかと聞いている。

会社：コロナのやつで、掲示でね。

組合：手袋ってあるのか。

会社：掲示なんて。

組合：いや、あるのだったら言う通りだと思う。そういう掲示を私は少なくとも見たことはない。そういうふうに社員に対して懲罰なのか、指導しているという話だったら。

会社：・・・。

組合：今、言ったのは全部に対して手袋の着用を慫慂していると言うから、掲示がありませんかって聞いている。あれば問題ない。

会社：全部ではなくて、他の作業にも手袋をはめてやる作業はあるので、主張される、手袋だからってというのは違ってくるので。

組合：手袋しなければならないような汚い作業だということを言いたい。手袋をする人もしない人もいる。言っているのは、そういう感染リスクが高いところ、便を触るようなところの作業というのは手当が必要じゃないですかと言っている。

会社：そこに、手袋というのを付け加えて言ったと。

組合：そういう事だ。

会社：トイレの掃除が他の所より汚いと思われる方が多いというのは分かるが、会社としては汚損手当をつける考えは今のところない。

ゴミ袋キャビネットとゴミ収集ラックを隣接させること！

組合：ゴミ袋収納ラックとか配置の仕方はいちいちJRの許可が必要なのか。

会社：当然、そういう物を置く時は置かせていただきますよと。

組合：配置を変えるのはJRの許可がいるのか。

会社：他に支障をきたすような配置換えによって、例えば自転車が止められないようになったりしたら。

組合：いや例えば同じスペースだけでもその場所の入れ替えだけを、同じスペースで。物の場所の入れ替えだけはJRの許可が要るのか要らないのか。

会社：許可が要るものもある。

組合：そういうのは関係なしに、例えばキャビネットとラックを入れ替えするために横にあるものを逆に動かすってというような移設ってものはJRの許可がいるのかどうか。

会社：それはここで、いわゆる一つひとつの環境が分からないので。

組合：そうだと思う。

会社：それを言われると、さっき言ったように場合によってはいるし、場合によってはいらないとしか言いようがない。

組合：こういう書き方にしたのは、そういうようなことが、どの範囲までが、サービックが自由にできるのか聞きたかったからだ。

会社：サービックが自由に出来る範囲内では、先ほど言ったように、出来るだけ効率のいいように置いているつもりでいるが、ただ、元々、作業キャビネット、あれ結構重たい。そういったものがあって、ラックが入った。じゃあ、キャビネットをよけてそこにラックを移した方がいいじゃないかという話があっても、そう簡単に出来る話ではない。

組合：話としては。実際やるにあたっては大変だっていうことか。

会社：さっきも言ったが、出来るだけ効率的に出来るようにやっている。

組合：大変だけど、出来ないことはないっていう話なのか。

会社：出来る範囲ではやっているということだ。

組合：具体的に何番線のここのキャビネット、ここを移設してくれっていうような要求は、
どういうふうにしたらいいのか。

会社：提案制度とかがある。

組合：提案制度。提案って書いた方がいいのか。

会社：普通に係長なり、そういう人にこうした方がいいと言ってもらえばいい。

組合：わかった。

濡れたタオルを干せる場所を設置すること！

会社：タオルのことは私物の管理だ。

組合：JRはみんなタオルの干場があった。

会社：JRとは違う。すみません。個別なことJRのことは。

組合：俺はJRの出向だ。

会社：そういう時だけJRだと言って、さっきはJRとは関係ないって、それは。

組合：俺は二枚舌やから、そんな人間だ。

会社：ロッカールームに私物のタオルを干したいという。衛生上、帰って新しいものを持ってこられた方がいい。家で洗濯して乾かした方が衛生上はきれいだ。

組合：衛生上も含めて大型ってことが我々の言いたいことだ。

会社：車両所のロッカーは大きい。運輸所なんかに比べても車両所のロッカーは大きい。
だからあれを基準に色々言われると、JRでも駅や運輸所にはあんな大きいのはない。

雨天の移動時における対策を講じること！

組合：現状で対処されたいということはどういうことか。その意図がよく分からない。仕事の内容は分かっているとは思いますが。

会社：色々持たれるので、傘は無理ですよ。

組合：そんなことはこっちに置いていて、濡れてもいいかという話だ。

会社：カッパはダメなのか。

組合：それはそちらが決めることで、どうなのか。

会社：カッパはダメとは言っていない。ダメだと事業所に言われているのか。

組合：そんなことは言われてない、どうなのかと聞いている。ずぶ濡れになって仕事をしてもいいのかという話だ。

会社：いいのかって、別にカッパがダメとは言っていない。

組合：よろしいの。

会社：ダメって言われているのか。

組合：いやいや、よろしいのですかっていう話だ。別に傘でもいいけど、傘をさして究極のことは出来ないけど、濡れずに待ってくるくらいだったら出来るけど、結構な人数だから。西電留で仕事をしたら。ずぶ濡れだ。

会社：何もしないとね。

組合：カッパを着て、傘をさして濡れなくて、入って仕事をさせてくれと言った時に、電車の中に露が落ちるから、カッパをまた忘れるからと、くだらないことでダメだと言う。何とかして欲しい。

会社：それは知らなかった。

会社：ずぶ濡れになったら露が落ちる。

組合：だからカッパはダメってこうなるのか。

会社：いやいや、カッパも傘も使わなかったら。

組合：だから対策したらいい話だ。そんな簡単なこと。濡れんようにしたらいい話や。方法はいくらでもあるけど、そもそもカッパはダメ、傘はダメとなると話が全く進まない。

会社：ちなみに、中でこうやるとずぶ濡れになるからと、その人がいうわけか。そうすると、自分がずぶ濡れのまま中にポタポタいくから、自分がポタポタやるってことになる。それはなんと言っているのか。

組合：だから一緒だ。ずぶ濡れになっても一緒だ。そんなことは何も言わない。あんたは濡れてもいいけど、機械は濡れたらダメだと、こうなったら腹立つ、やっぱり。

会社：今、聞いて、それを伺われた時に、傘をさして中がずぶ濡れになるって言うけど、自分がべたべたで行ってもずぶ濡れなのにその人がどうやって、その答えを言うのか。

組合：何も言わない。そういう教育をして下さい。ちゃんと。言う人も言う人やけど。やる事もやる事。何年もやっているのに。

組合：ただ、傘は両手で荷物を持つから駄目ですよと。カッパも雨の雫が車中に入るから駄目ですよという事だから、そうすると雨天の時はどういうふうにやってもらえるのでしょうかというのが主旨だ。そこは、カッパにして下さいとは言わないし、傘を手配して下さいとも言わない。雨天の場合について会社としてどういう対策を講じていただけなのかと投げ。調査をすること。

会社：雨天でカッパを使っていたら会社が承知してなかったということか。

組合：長年のことで色々あったのと思う。やっぱり、古くから。

組合：管理方法も出てくる。

会社：明言っていうか、断言してカッパはダメって言っているのか。

組合：そういうことだ。普通じゃない。いろんなことが起きる。起きたら困るから、物を失くしたら困るでしょ。サービックの人も色々と事が生じるから、そういうことを多分言うのだと思う。その人も、別にその人がいいとか悪いとかじゃなくて、雨の日にそういうことをしている我々がいる。会社として、じゃあカッパでもどうですかって

いうふうに言ってもらえばそれなりに仕事が出来ということだ。よかったら、明日、会社に行って言う。本社がよしって言いましたって。

会社：何でダメだと言っているのかっていうのをまず聞きます。そうしないと何かの対策で、それがボタンの掛け違いで伝わるとるかも知れないので。現状を見て、我々だって雨の日に濡れたらいいとは言わない。それはできるだけ濡れないようにしたいと思う。

交検作業者の送迎バスは大型にすること！

会社：これって今は大型バスになっているよね。

組合：難しいところで、知っていると思うけど、台数が今、ちょっと少ない。しょっちゅう故障するし大型が。それでマイクロになるから、全員で21人だから。管理者3人入れて満杯だ。こういうコロナの時期で、帰りは荷物を持っているからもっと増える。ぎゅうぎゅう詰め、助手席も全部一杯になるから、ちょっと困るなど。ということで大型にしてくれと現場に言った。

会社：でも概に大型ではないのか。

組合：まあまあ、極力、してくれって言っているから、何とかしてもらっているかも知れないが、マイクロになる。昨日もそうだったけど、本当にこんな状態だ。

会社：台数がないと、どうしても限られてくるので、例えばJRとの契約で、例え乗る人が1人しかいなくても大型となっている以上、我々は大型をそこに充てざるを得ない。

組合：ちょっと前に、交検の関係で交検が大型を4台出してくれって、4台出した。4台なんか乗るわけがない。それで空で回るとる。その時も俺らはマイクロだった。冗談じゃないなという話で、何回も言ったけど、でもバスはJRのものだから、ちょっとここは厳しいとなった。

会社：契約上、そうやって指定されてしまったら。

組合：でもやり方としたらいくらでもあるのではないのか。

会社：その日によって変えるっていうのはなかなか出来ない、契約上の問題があるので。

組合：突発でJRにお客さんが来て、大型をぼっとそこに回して、5人ぐらいしか乗ってなくて、俺らは小さい奴にぎゅうぎゅうだ。そんな融通がきかないのかと。

会社：きかない。

組合：俺らはコロナなんてどうでもいいっていう話になる。立場が弱いから勘弁してくれということか。

会社：以前、バスの運転士をしていて内情をよく知っているの、それは出来るなら大型で行きたいという声があるのは承知している。

組合：極力ね。

会社：今は概ね大型で行っていると聞いている。運用変更だとか故障があった時にマイクロがあたる場合があるっていうのが現状になっていて、JRさんが絡んできて5人し

か乗らないのに大型を出しているとか、それはちょっと分からないですけど、そこはもう大型で走らないと、問題があるので。

組合：千里山バスの関係は、あれはJRがとるってことか。今、受けている千里山バス。サービックがやっているってことではなくて、JRがやっているから融通がきかないということか。あれはもったいない。

会社：もったいない。JRと千里山バスの契約だ。

組合：大型にして欲しい。

駐輪場に空気入れを設置すること！

組合：自転車の空気入れをサービックが設置していた。それが壊れたことで撤去されて、それからないらしい。だからそれなりに考えないと。

会社：誰かが持ってきた物か。

組合：違う、サービックの物だ。

会社：通勤の自転車用ってことか。

組合：そうだ。以前は置いてあった。

会社：それは分からない。

組合：分かるか分からないかはあるかも知れないが、いつからか無くなったという話で、今回、要求で出ている。また復活させて欲しいという声だ。一つぐらい分かりましたってというのがあってもいいじゃないか。

会社：難しいところを結構、つかれているので、ちょっと。なかなかこう。

組合：尾浦さんが自腹で空気入れを買って、置いたらいいだけの話だ。

以 上