

関西新幹線サービックと京都事業所・誤託送、 新大阪第一事業所・3月18日ダイヤ改正に伴う 作業体制見直しについて団体交渉開催！

5月17日、JR東海労関西地本は、株式会社関西新幹線サービックと「発」第9号に基づく京都事業所における誤託送の対応方に関する申し入れ、「発」第10号に基づく新大阪第一事業所における3月18日ダイヤ改正に伴う作業体制見直しについて団体交渉を開催しました。

出席者は、組合側より西地本教宣部長、三田地区分会長、山下地区副分会長、原野地区分会書記長。会社側は、山崎事業部担当部長、下田事業部担当部長、馬場人事勤務課課長、八木人事勤務課係長でした。

JR東海労幹関西地「発」第9号京都事業所における誤託送の対応方に関する申し入れ

1月31日に遺失物の誤託送があり2月3日にG担務とD担務が職場を離れ遺失物の交換に行っている。また、E担務の業務中に誤託送の時系列報告書を作成させている。業務中に代務者を立てず遺失物の交換や時系列報告書作成は担務を空けることで看過できない。

1. 1月31日の誤託送から2月3日の遺失物の交換までの経緯を詳細に明らかにすること。

【回答】2月3日、JR東海のテレホンセンターから（お客様にお届けした品物が間違っている）という連絡があった。確認したところ、スタッフが誤託送していたことが判明したため速やかに正規の品物と交換をした。

2. 誤託送の取扱いについて正規の取扱いを明らかにすること。

【回答】お客様に正しく発送することが正規の取り扱いである。誤託送が発生した場合はその都度対応となる。

3. G担務の●●科長とD担務の●●スタッフが誤託送の遺失物を交野市まで交換に行っている。代務者を立てていないのは問題であり詳細を明らかにすること。

また、過去にこのような取扱いがあったのか明らかにすること。

【回答】問題はない。

4. E担務の●●スタッフが勤務中に代務者を立てずに時系列報告書作成させた経緯を明らかにすること。

【回答】お客様への対応を迅速にするため、早期に事実確認が必要であり、時系列等報告の記載を実施したものである。

J R東海労幹関西地「発」第10号新大阪第一事業所における3月18日ダイヤ改正に伴う作業体制見直しについて

新大阪第一事業所において、3月18日以降にダイヤ改正に伴う大幅な作業体制の見直しが実施される。しかし、大幅に見直される作業体制の内容については、多くの問題点が発生している。また、社員に対しても十分な説明とはなっていない。

このように問題山積のまま3月18日から実施を強行される状況にある。

1. 作業時間を小A 12分に統一した理由を明らかにすること。また、なぜ現行の小A 12分作業体制で実施しないのか明らかにすること。
【回答】作業時間を小A 12分に統一することで、効率的な作業を実現できるためである。
2. 2番線、3番線、4番線の通常本数と臨時本数を明らかにすること。
【回答】列車の本数は3・4番線が24本である。臨時列車等が発生した場合は、1・2番線も含めて日々変化する。
3. 勤務間インターバルを導入しているのか明らかにすること。
【回答】勤務間インターバルについては、法令に則って対応している。
4. 波動組の活用はどのような場合に活用されるのか明らかにすること。
【回答】波動組は、繁忙期等において多数の列車を整備する必要がある日に活用する。
5. 最大ピーク時の作業要員を明らかにすること。また、年休取得に大きく影響することが発生するのか明らかにすること。
【回答】最大ピーク時においても3班体制で対応を実施。なお、必要に応じて要員を追加で配置する場合がある。年休の取得については大きく影響することはない。
6. 外部C、Fを設置した理由を明らかにすること。
【回答】列車の整備を行うため必要により設置している。
7. 3組に午前中パート6名が入ると6名のだぶつきが発生する。その場合のだぶついた6名はどのような扱いとなるのか明らかにすること。
【回答】業務において余剰な人員は発生していない。
8. 担務の休憩時間（昼食）が15時を過ぎる担務があるが、適切な時間と考えているのか明らかにすること。
【回答】問題ないと考えている。
9. 計画超過勤務が発生する根拠を明らかにすること。また、事前に超過勤務ができない理由を伝えている社員に対しても超過勤務をさせるのか明すること。
【回答】超過勤務については列車の運行状況に対応するため発生するものである。なお、超過勤務が困難である理由が、社会通念上やむを得ない場合は考慮する。
10. 出向者に外部、CSを担当させない根拠を明らかにすること。
【回答】担務の充当者については会社が適切に指定している。
11. J R東海からの出向者は、関西新幹線サービックにおける等級（役職）では何処に該当するのか、見解とその根拠を明らかにすること。
【回答】J Rからの出向受け社員の役職については、J Rと会社間で定めているものであり、この場で明らかにする考えはない。
12. ダイヤ改正説明会では、作業体制の作業について係をL（リーダー）以上、CSをC（チーフ）以上、客室担当を全員、ユニットをA1以上、トイレをパート以上、集配を全員、起動をS（スタッフ）以上、外部をC以上、諸機をS（スタッフ）以上とすることが説明された。そのようにする根拠を具体的に明らかにすること。
【回答】担務の充当者については会社が適切に指定しており、根拠を明らかにする考えはない。
13. 2022年2月12日以降に検修業務のJ R直轄化が実施された。現行、検修業務に

従事していた出向者の作業は客室清掃に限定されている。今後、出向者に客室清掃以外に従事させる業務内容を具体的に明らかにすること。

【回答】担務の充当者については会社が適切に指定しており、根拠を明らかにする考えはない。

『若干のやり取り』

●京都事業所における誤託送について

組合：2月3日、金曜日は忙しい時期に誤託送で交野市まで二人、時系列の作成で一人抜けて三人の欠員で業務を行っている「問題ない」の回答では済まない。三人の欠員で業務している問題ないわけがない。

会社：代務を充当している。(実際は充当されていない)

組合：馬淵科長がスタッフのG担務に入っている科長業務ではない、要員が足りていない、それにも関わらずもう一人のスタッフを連れて誤託送の荷物を取りに行く必要があるのか。

会社：ケースバイケースである。

組合：新大阪では過去の誤託送で荷物を取りに行ったことがないと言っている。ケースバイケースと言うが今回のケースはどういうケースか、また違うケースは何か。どういう理由か。

会社：今回のケースは、このように対応しましたというケースである。

組合：正規の取り扱いはあるのか。あるのか、無いのかを言ってくれ。

会社：誤託送をしないことがよい。誤託送をしない取扱いが正規の取扱いである。車椅子と同様でこうなさいとはない、後日電話をなさいとかマニュアルもない。

組合：交野だから行ったのか、遠くでも行ったか。

会社：ケースバイケースである。

組合：金曜日の忙しいときに二人で行く必要があったのか。新大阪駅は行かない。

会社：関東なら行ったか分からないが今回は二人で行くと判断した。

組合：誰が判断したのか。

会社：会社が判断した。

組合：担務に入ってる二人と時系列の一人を外してまで行かす必要があったのか、組合としては考えてもらいたい。

今後、誤託送の対策は会社は考えているのか。

会社：正規のルール通りやってもらえればよい。

組合：対策などないということか。

会社：会社としてしっかり教育してやってもらいたい。

組合：人間だから抜ける所がある。

会社：今回はやることをやっていない、やっていたら対策を考えないといけない。

●作業時間を小A 12分に統一した理由を明らかにすること。

組合：回答が効率的な作業を実現するためとあるが、何をもって効率的なのか。

会社：作業にいろんな種類がある、一つにすると新人にもわかる。

組合：小A 12分の統一はJRの判断かサービックの判断か。

会社：1種類にしたほうが新入社員にもわかりやすい、列車のダイヤもある12分にしたらどうかと投げかけたらJRも同意した。

組合：現場としたら時間が足りない。良い作業ができない。

会社：今後、12分が良いのか長いほうが良いのか、人数を増やして短くすれば良いのかやってみないとわからない。

組合：12分で本数が増えると体に負担がかかる。これから暑くなる熱中症に注意はするが12分ではトイレとかも無理である。体を壊す。

会社：1時間に3本、12分×3本で36分、7時間45分でマックス20本ぐらいなら行けるんじゃないかなと思われる。

組合：インバウンドのお客様も増えている1年間を見て現場の意見も聞いてやってもらいたい。夏場になり（引き上げ線）デッキでは体感温度が温度計より5度・10度ぐらい高いところで作業をしている。下にも降りれない、その辺のところも考えてもらいたい。勤務間のインターバルはどの法令によって決められているのか。

会社：勤務間インターバル制度ですね。2019年4月の制度で、ある程度間を開けるとはなっている。超勤があり次の日が早い出勤もあるが配慮はしている。やむを得ず指定する場合がある。

組合：季節の関係もある体調不良など、単なる法令だけではないことを理解してほしい。

●計画超過勤務が発生する根拠を明らかにすること。また、事前に超過勤務ができない理由を伝えている社員に対しても超過勤務をさせるのか明らかにすること。

組合：社会通念上などきちっとしたものがない、ケースバイケースである、各現場、各ご家庭のいろんなケースがある。労働組合としては理解している、家庭環境、通勤が遠いとか、いろいろなことを含めて社会通念上である。

会社：通勤が遠いは、公共交通機関がなければ指定はしない。

組合：母親、父親の介護で残れないなどは社会通念上である。マネジャーと個人で話をしてもらい配慮をしてもらいたい。

会社：無理なら言ってもらいその都度します。

組合：言える環境を作してほしい。言いにくいと思う。

会社：言う人は言ってます。

組合：超勤をしたらバスがなくなり1時間歩いて帰らないといけない。言える環境ではない。

会社：こちらが判断しますので言ってもらえたらよい。

組合：到底、言える環境でない。

●2023年2月12日以降に検修業務のJR直轄化が実施された現行、検修業務に従事していた出向者の作業は客室清掃に限定されている。今後、出向者に客室清掃以外に従事させる業務内容を具体的に明らかにすること。

組合：検修業務が直轄化されて弊害の方が多い。出向者が検修業務をしていた時は業務がスムーズに回っていた。直轄に戻したことで、ここの作業が出来なくなった積み残し（継続）があると現場から多く上がっている。

会社：検修業務をJRに戻しました。継続が増えていると大仕業（大阪仕業検査車両所）から上がっているのですね。

組合：水漏れ、洗面所の詰まりなどJRの者が直ぐに継続と言っている。

会社：処置する間もなしですね。JRのことなので一概には言えない。

組合：JRの出向者の方が真面目にやっていた。12分作業だと制限される。

○コロナウィルス感染症の5月8日以降の取り扱いについて

組合：コロナ感染について5月8日以降5類になったので各事業所で掲示が出ている。大阪第一事業所、京都事業所、鳥飼事業所では5月8日以降は本人家族がかかっても連絡をする必要はない、大阪第二事業所だけ従来通り連絡をしてくださいとなっている。京都事業所では5月8日付けで事務連絡が2枚綴りで出ている。詳細に出されているがこの事務連絡が出ているのは京都事業所だけである。他の事業所では一切出していない。貼るなら全事業所に貼るべきだ。組合としては、コロナが5類になっても60パーセントの賃金補償を組合として要求したい。

会社：京都事業所がどういうふうに出したのかは不知、知らない。連絡は要らない。風邪とかと同じである。5類になってPCR検査を受ける人はいない、高熱が出て症状があれば病院を受けるぐらいである。

組合：もっと丁寧な説明が必要である。