

関西業務ニュース

2012年7月19日 No.193

JR東海労働組合新幹線関西地方本部

発行 小林 國博 編集 業務部

大交両における「見極め」「フォロー」に関する申し入れについて
7月19日、業務委員会開催！

会社の対応を許さない！

些細でもヒューマンエラーを起こせば作業すべてを疑う会社？！

《申し入れに対する会社回答》

1. 3件のヒューマンエラーに対し1件に関わる社員だけ「見極め」「フォロー」を行っている。「見極め」「フォロー」は所属組合による差別・不利益扱いであり不当労働行為である。そうでないのであれば「見極め」「フォロー」を行っている理由および就業規則等上の根拠を明らかにすること。

【回答】事実誤認である。

ヒューマンエラーを発生させた社員に対しては新幹線電車整備実施規定等に則り、知識教育・技能教育を行った上で知識及び技能の見極め試験を実施している。また発生させたヒューマンエラーの内容や、その後の教育状況や見極め試験の結果、作業状況を総合的に勘案してフォロー担当者による支援・指導を実施している。こうした教育や指導を実施しているのは安全・安定輸送を確保すべく、車両検修担当者が作業を行うのに必要な知識・技能レベルを引き上げるためであり、今後もヒューマンエラーを発生させた社員には教育や指導を実施していく。

2. 直ちに「フォロー」なる労働監視をやめること。そして当該社員に謝罪すること。

【回答】フォロー担当者が対象社員に立ち会いながら作業状況等を確認し、不意の事象に対する支援や作業ミスに対する指導や助言をフォローとして行っており、労働監視ではない。今後も必要なフォローは実施していく。

3. 何故一人だけ、「B担務見極め」を行ったのか明らかにすること。

【回答】事実誤認である。

ヒューマンエラーを発生させた社員に対しては担務に関わらず、知識・技能教育の後、知識・技能の見極め試験を実施している。

4. 「フォロー」実施に関する会社としての基準（期間、中止の判断基準等）が定められているのか明らかにすること。また定められているとすれば、就業規則等、どこに

定められているのか明らかにすること。

【回答】フォロー期間については、当該社員の作業状況等により判断している。

5. 「4」項に関連して、当該社員が現場管理者に上記基準等に関して質問しても基準等を明らかにしないのは何故か明らかにすること。

【回答】発生させたヒューマンエラーの内容や、その後の教育の状況や見極め試験の結果等を総合的に勘案して、フォロー担当者による支援・指導を実施している。

6. 今後もヒューマンエラーは残念ながら発生すると考えるが、今後の大阪交番検査車両所も含めた各車両所における「見極め」「フォロー」実施に関する会社としての基本的な考えを明らかにすること。

【回答】ヒューマンエラーを発生させた社員に対しては、知識教育・技能教育を行った上で知識及び技能の見極め試験を実施している。また発生させたヒューマンエラーの内容や、その後の教育状況の見極め試験の結果、作業状況等を総合的に勘案してフォロー担当者による支援・指導を実施している。

7. 当該社員が「何故、一人だけ見極めなんですか」と訪ねたところ、西助役（検修科長）が「(3人) 全員やっています」旨の回答をしている。しかし、組合の調査によると該当社員以外の2名は「見極め」を行っていない。西助役はその場逃れの嘘の回答をした。この言動は看過できるものではない、指導すると共に、謝罪すること。

【回答】事実誤認である。

ヒューマンエラーを発生させた社員に対しては、知識教育・技能教育を行った上で知識及び技能の見極め試験を実施している。

《若干のやりとり》

些細なことを根拠にした組合差別扱いは許さない！

組合：1項及び3項の「事実誤認である」というのは、申し入れからして何処が事実誤認なのか。1件に関わる社員にだけ、「見極め」「フォロー」をしているのではないか。

会社：残り2件に対しても「見極め」は行っている。ヒューマンエラーを起こした社員に対しては、「見極め」や状況によって「フォロー」や教育を行っている。

組合：組合の認識とは違う。2人とも「見極め」試験を受けていないと言っている。

会社：「見極め」は実施している。本人が受け止めていないだけではないか。見習い教育のように本務者がしっかり出来ているか、大丈夫かを確認するために管理者が立ち合って作業の主要な所を確認する。

組合：その際、本人に対して、会社は「見極め」を行うと言っているのか。本人の心構えがあったかである。

会社：受け手側と管理者の問題だ。言ったことが伝わったかどうかだ。会社としては必要なことは伝えている。

組合：2件は運転台でのヒューマンエラーで1件は箱担当のヒューマンエラーであるが、1人は1ヶ月ほどで箱担当から運転台に復帰しているが、「見極め」を受けた認識はない。もう1人は今でも運転台担当から外れている。

会社：1人については、運転台から箱担当に戻して箱担当の「見極め」を実施し、出来ていると判断している。もう一人については箱担当のままである。

組合：運転台でのヒューマンエラーなのに、何故箱担当の「見極め」なのか。

会社：箱担当に戻るのが前提だったからである。

組合：1人はベテランで、もう1人は箱担当から運転台に担務替えになってから短い期間で、箱担当に戻されている。些細なヒューマンエラーなのに、事象について教育するでもなく、箱担当に替えるのはどうか。

会社：本人の能力を勘案して適正にしている。本務に戻すのは教育とは別である。その後の状況を見て会社が判断する。

組合：運転台の二人は、運転の教育を行っていないのではないか。

会社：運転に関わる確認はしている。

組合：本人に伝わる教育をやるべきである。

会社：必要なことは話をしている。

組合：見極めで管理者が立ち会えば、手に汗を握るような緊張感が本人にあると思う。伝えているのといないでは違う。恣意的な判断で東海労組合員だけ「見極め」をやったのではないか。

「就業規則」にも根拠もない「教育」と称した「見極め」「フォロー」

組合：「見極め」「フォロー」を行っている理由及び就業規則等上の「見極め」「フォロー」の根拠は何か。

会社：あくまで、新幹線電車整備実施規定に則り知識・技能の教育を行って判断している。

組合：規定の中に例えば、「見極め」「フォロー」のレベル等の定めがあるのか聞いている。

会社：新幹線電車整備実施規定第25条に定められている。

組合：ヒューマンエラーを起こした社員に対して、実施規定を根拠に「見極め」「フォロー」の実施をおかしい。

会社：社員を教育するのは安全を守るために本人のレベルをあげるために実施するのが会社である。

組合：本人は何処までレベルに達しているか分からない。最低限のレベルは何処か。

会社：見極め判断する側は、教えている。

組合：実施規定は検修係としての教育について書いてあるのであり、ヒューマンエラーを全部一色単にされたらたまったものでない。

会社：会社が責任を持って教育している。

組合：その基準も勝手に判断している、何処にも定められていない。やめること。

ヒューマンエラーの基準もない、「教育」はやめろ！

組合：知識、技能確認は何時から始めたのだ。

会社：その時々一番必要な教育体制としてやっていく。

組合：ゴールデンウィーク期間の3件が基準で始めたのか？

会社：事象の重大性、ケースバイケースで考えていく。

組合：ヒューマンエラーの線引きは？

会社：会社として責任もって判断している。

組合：最近起きているヒューマンエラーについて支社は知っているのか。

会社：報告は受けているが、詳しい資料がないので答えられない。

組合：都合良いように判断しているのではないか。

以上