

「大阪仕業検査車両所における職場諸要求」に関する申し入れについて
12月17日、業務委員会を開催！

積年の課題解決に向けた諸要求に対し 改善の意思を示さない会社の実態が明らかになる！

《申し入れに対する会社回答》

1. 労働条件に関する改善要求

① 申告と仕業検査のパート変更は、休日指定日（毎月10日）に明らかにすること。

【回答】現行通りとする。

② 申告と仕業検査の担務指定は、全社員が平均的になるようにすること。

【回答】適切に担務指定を行っている。

③ 勤務指定表に発表する仕業検査担当をA班の1. 2. 3、B班の1. 2. 3のように区別して明らかにすること。

【回答】現行通りとする。

④ 申告と仕業検査担当の現行の休憩時間8時15分～8時30分のところを8時10分～8時25分に変更すること。

【回答】現行通りとする。

⑤ 現在、仕業・申告検査担当者はそれぞれ20名であるが、今後もこの人数を確保すること。

【回答】今後も必要な要員を配置していく。

⑥ 申告・夜勤（変形12形）の現行2名の出面を増要員すること。

【回答】現行通りとする。

⑦ 仕業・申告の作業は、基本は消耗品等の取替作業を主とし、その他、時間を要する修繕作業は修繕車両所の作業区分とすること。

【回答】全体の検修作業の状況により、大仕両での対応か、大修両での対応か適切に判断している。

2. 作業庫等の設備改善要求

- ① 作業線のロウソクのヒビ等の問題で、会社は「作業庫の検査杭に関しては、定期的に検査しており状態を把握している安全や耐久性に問題はなく状態に応じて計画的に修繕していく」との回答を以前に行っているが、具体的な修繕等が計画されているのか明らかにすること。

【回答】 作業庫の検査杭に対しては、状態を把握のうえ適切に検査を行っている。安全性や耐久性に問題はなく、状態に応じて計画的に修繕していく。

- ② 作業線で排水用の金属製の足場（グレイチング）の浮き等の問題で「作業線の床面については、定期的に検査しており状態に応じて計画的に修繕していく。なお、今後このような場合は管理者に申し出ること」との回答を以前に行っているが、管理者にも申し出ているにも関わらず昨年から全く修繕が行われていない。このとに対する支社の見解を明らかにすると共に、労災防止のために早急に修繕すること。また修繕計画を明らかにすること。

【回答】 作業庫の床面については、定期的に検査しており、状態を把握している。また、申告の都度、車両所の管理者より関係箇所に申告を行い状態に応じて修繕している。なお、今後このような事象がある場合は管理者まで申し出ること。

- ③ 作業線のサービスデッキ下のパイプの漏水について「漏水についてはすでに対応しており、現在漏水箇所は無いと認識している。今後、漏水があればすみやかに対応していく。なお、今後このような事象がある場合は管理者に申し出ること」との回答を以前に行っているが、昨年の漏水箇所は修繕されたが同じパイプで新たに数か所漏水している。また他のパイプでも漏水している。管理者には申し出ているが修繕されていない。このとに対する支社の見解を明らかにすると共に、労災防止のためにも早急に対応すること。またパイプ自体の歪み等も考慮し根本的な対策を行うこと。

【回答】 漏水に対してはその都度対応しており、現在の漏水箇所はないと認識している。また、申告の都度車両所の管理者が関係箇所に申告を行っており、今後も漏水があればすみやかに対応していく。なお、今後このような事象がある場合は管理者まで申し出ること。

- ④ 作業線のサービスデッキ下のパイプが、13号車から16号車付近までは改修され180cm位の高さになっているが、1号車から12号車付近は未改修で危険である。早急に改修すること。

【回答】 現行通りとする。

- ⑤ 作業・申告現場作業詰所内休憩場所に換気扇を取り付ること。

【回答】 現行通りとする。

- ⑥ 仕業・申告現場作業詰所内に冷水器を設置すること。
【回答】現行通りとする。
- ⑦ 仕業庫の床下点検通路の清掃・整備を定期的に行うこと。
【回答】現行通りとする。
- ⑧ 仕業庫の床下点検通路の蚊等の害虫駆除について「害虫駆除については適切に行っている」との回答を以前に行っているが今年も害虫が発生している。管理者にも申し出ているにも関わらず全く改善されていない。早急かつ定期的に駆除すること。
【回答】害虫駆除については、適切に行っている。
- ⑨ 仕業庫の床下点検通路の排水不良について「修繕等は必要な都度実施している」との回答を以前に行っているが、管理者にも申し出ているにも関わらず全く修繕が間に合っていない。床面に水が溜まり滑って危険である。早急に修繕すること。
【回答】修繕等は必要な都度実施している。
- ⑩ 仕業庫屋根上点検通路の全ての空調・スポットクーラー、移動式クーラーを正常に動作するように点検整備すること。
【回答】設備不良があれば、調査のうえ適切に対処していく。
- ⑪ 仕業庫内のカラスの駆除について「カラスの駆除は定期的に行っている」との回答を以前に行っているが、管理者にも申し出ているにも関わらず、まだまだ間に合っていない。停電事故等も想定される事態であり早急に駆除すること。
【回答】カラスの駆除は定期的に行っている。
- ⑫ 仕業庫6番線隣の「N番線」工事の進捗状況と完成予定日を明らかにすること。
【回答】工事の進捗について、現時点においては計画通り進んでいる。使用開始については、関係箇所間で調整中である。
- ⑬ 仕業庫天上照明や仕業線の各ピット内蛍光灯の切れが数十か所ある。管理者にも申し出ているが、管理者も「上がやってくれない」と話している現状であり、労災防止のためにも早急に修繕すること。
【回答】設備不良があれば、調査のうえ、補修所へ修繕依頼を行うなど適切に対処していく。
- ⑭ 雨が降ると仕業・申告現場作業詰所で雨漏りがする。管理者には申し出ているにも関わらず全く改善されない。機器等の故障も考えられるため早急に修理すること。
【回答】設備不良があれば調査のうえ、補修所へ修繕依頼を行うなど適切に対処していく。

- ⑮ サービスデッキ下部にコンクリートが腐食し、鉄筋が剥き出しになっている箇所が見受けられる。早急に調査・修繕すること。

【回答】 作業庫のサービスデッキ下部のコンクリートに関しては、定期的に検査・修繕しており、状態を把握している。安全性や耐久性に問題はなく、状態に応じて計画的に修繕していく。

3. 事務所棟の設備改善要求

- ① 事務所棟内の通路上や風呂へ行くために使用するエレベーター出入口に向いている監視カメラを撤去すること。

【回答】 そのような考えはない。なお、各階段に設置しているカメラはセキュリティの確保を目的としたものである。

- ② 大阪作業検査車両所の5階部分には風呂場が設置されていない。風呂場かシャワールームを新設すること。

【回答】 現行通りとする。

- ③ 事務所棟内・南端にある1階避難出口に通じる「非常用階段」を常時使用できるようにすること。

【回答】 セキュリティの観点から、原則として5階から9階までは階段の使用認められない。

- ④ 事務所棟南側のエレベーターを使い9階の仮眠室・風呂に行けるようにすること。

【回答】 セキュリティの観点から、9階仮眠室・風呂に行くための事務所棟南側の階段、及び非常用エレベーターの使用は認めていない。

4. 手当、福利厚生等の改善要求

- ① 作業申告副班長（テ1）の断路器扱い者に対して「副班長手当」を新設・支給すること。

【回答】 支社権限外事項である。

- ② 軍手、軍足は社員が必要とする数を貸与すること。また、軍手、軍足の貸与については、大阪作業検査車両所ではその都度交換方式となっているが、事業所毎で、年間の貸与数、貸与方法が違うのか明らかにすること。

【回答】 使用頻度、作業内容を考えて箇所で適切に判断している。

- ③ 風呂の入浴規制時間を撤廃し、フルタイムで入浴できるようにすること。

【回答】 現行通りとする。

- ④ 食堂の営業時間帯にもかかわらず、夕食時に御飯等の品切れになっていることがある。食堂の営業時間帯は食事が十分にとれるようにすること。

【回答】 食堂を運営する関係会社に品数が少ない時には補充を行うよう協力を要請する。また、夕食時にご飯等が品切れになっている場合は、管理者に申し出ること。

5. 通勤に関する改善要求

- ① 通勤回送は、14号車・15号車・16号車の3両に限定されているが、余裕をもって乗車できるように13号車も指定号車とすること。

【回答】 通勤回送の座席数は確保されており、現状で対処されたい。

- ② 非番者用に朝の通勤回送列車を新設すること。

【回答】 朝の時間帯に鳥飼基地から新大阪への通勤回送を設定する考えはない。

- ③ 通勤バス・茨木行き9:10を増便すること。

【回答】 今後とも利便性の高いバスダイヤの設定については検討していく。

- ④ 通勤バス・茨木行き17:20（休日ダイヤは運休）を毎日運転すること。

【回答】 今後とも利便性の高いバスダイヤの設定については検討していく。

- ⑤ 通勤バス・茨木行きの降り場を全て茨木駅前で降車できる様にする。

【回答】 茨木市からの行政指導により、停止位置・乗車位置決められているため、現行通りとする。

- ⑥ 鳥飼基地従事員証明証を忘れた場合、社員証で通勤回送に乗車出来るようにすること。

【回答】 現行通りとする。

- ⑦ 新大阪からの通勤回送では最後に乗った人が鎖錠確認等を行うようになっているが、鎖錠確認等を行う理由を明らかにすること。また勤務時間外の社員に鎖錠確認等を強要できる根拠を明らかにすること。

【回答】 鎖錠確認ではない。セキュリティの観点から鳥飼基地着発線での仕切戸及び側引戸の解錠及び施錠を行っているものである。

- ⑧ 「5. ⑦」に関して、何らかの不測事態が生じた場合の対応や責任問題も想定される事柄であり、勤務以外の社員への強要はやめること。鎖錠確認等がどうしても必要であるならば、会社が責任を持って警備会社へ業務として依頼するか、または管理職以上にある社員が責任を持って行うこと。

【回答】 通勤回送を利用するうえで必要なルールであるため、利用者が行うべきであり、今後も現行通りとする。

6. その他の改善要求

- ① 仕業検査において、担当助役、当日の当直長が仕業検査施行時についてきて標準化には記載されていない検査項目の喚呼＝「声出し」を強要しているが、直ちにやめること。

【回答】 ヒューマンエラー防止のため必要なことで今後も実施していく。

- ② 構内駐車許可証を交付されている社員に構内の駐車場を早急に確保すること。

【回答】 現行通りとする。

- ③ 朝のトイレの清掃が終業点呼後の間もない時間に行われているが、9時40分の通勤バスが出発以降に清掃すること。

【回答】 現行通りとする。

《若干のやりとり》

組合：昨年の回答と何ら変わっていない。各項目は積年の項目である。

会社：もちろん昨年出されたものを今年一年調べた上での回答である。今回も見極めて、対応がかわらないということ。

組合：こういう要求について組合から上がっていることは、現場にはいつているのか。

会社：当然現場に確認しているし、伝えている。しかし出来ることと出来ないことがある。要求が毎年あっても出来ない要求なら回答は同じだ。

組合：現場ではそうでないから同じ事があがる。これは現場の声だ。

会社：それは理解しているし、否定する物ではない。

組合：組合としては譲れない線だ。

会社：準備が整えば変わっていくものもあるが、現時点での回答だ。

組合：回答が前年と同じとは納得いかない。

1-1について

組合：以前はやっていたとの認識だが、なぜやれないのだ。

会社：やらないのではなく、やる必要がないということ。

組合：申告と仕業では出勤パターンが違う。

会社：パート変更という認識ではない。

組合：申告と仕業では生活パターンも変わってくる。同じパートに長い人では、1年8

ヶ月という人もいる。勤務の変動幅が違い常日頃会社が言っている体調管理にも関係する。

会社：全て否定する気はないが、仕業車両所が不規則勤務であることが前提であり、仕業と申告に大きな違いはないとの認識だ。

組合：常日頃、社員の体調管理に留意するように会社は言っているではないか。休日予定は10日に発表している。この日にしてくれれば良いだけだ。

会社：そもそも正式には10日にそこまで決まっていけない。あくまでも予定であり正式なものではない。休日は制度であるから出しているだけだ。

組合：では、どれくらい前なら出せるのか。予定が良いのだ、休日の予定が立つのであればわかっているはずがない。明らかにすべきだ。

会社：休日と担務では性格が違う。

組合：夜勤オンリーとそうでない担務だ、生活設計や体調管理のためだ。都合良く会社がしているだけである。

会社：百も承知だ。現状で問題はない。組合の要求は二つあるが、一つは、10日の時点で決まっていけない。決まっていけないことは仮にであっても知らせることは混乱を招くだけと考える。また組合が主張しているパート異動ではない。

組合：異動については早めにわかったが良いという現場の声だ。やろうとしていないから決めないだけだ。要求実現を要望しておく。

1-2について

組合：現状、担務変更には偏りがある。1年を超しても担務が変わらない不公平感があることを認識しているか。平等にやること。半年程度で交代とならないのか。

会社：担務指定は会社が、社員の適正を考えてやっている。

組合：不定期で、公平感に欠ける。

会社：意見があるのは認識しているが、仕事を円滑にまわす上で配置している。どの人にやってもらったら良いかということだ。

組合：一定にスパンを決めて回すこと。実作業から長い期間離れることで、技術力の低下が甚だしい。

会社：全ての社員を平等となると、平等という名の不公平になる。

組合：1年8ヶ月も同一担無でかたよっている人もいる、是正すること。

1-3について

組合：無理なのか。

会社：何か問題があるのか。社員にとってよりよいというのはわかるが、制度上しなければならぬ問題ではない。

組合：毎日指定するのを、25日に指定するだけの話だ。

会社：仕業検査班の勤務指定のために指定している。何が困るのか。やる必要があるのかである。

組合：一緒に仕事する中でいろいろあるのは知っているか。心の入れ方の違いだ。士気
の持ちようも違う。

会社：より良いこととの意見は分かる。きっちり分けしないといけない。いかにうまく
仕事を回すかだ、やる必要あるのかだ。

組合：心構えが必要である。現場が必要としているのである。出来ないことを求めている
のではない。実現すること。

1-4について

組合：これは出来るではないか。

会社：会社はより良いとして指定している。

組合：夜勤者の終了時、現状休憩時間に何をしているのか知っているのか。8時45分
の点呼、休憩で朝食食べてそれから、点呼場へ行くのにエレベータの混雑なり気
ぜわしく落ち着かない。5分ずらすだけだ。

組合：点呼に間に合わないとか問題があればだが、休憩が5分ずれてもかわらない。作
業に対する支障等は会社が判断する。30分以降に作業はないが、休憩前に作業
の可能性はある。効率よく組んでいる。現行で問題ない。

組合：現場の声だ。作業に支障はない。

会社：支障があるかないかは会社が判断することである。通常の業務でも作業の可能性
がある時間である。

組合：実際やっている人間が気持ちよく出来る時間である。時間の変更は、現場権限で
できる、変更を要求しておく。

1-5について

組合：枠はどうなっているのか。要員は何人だ。

会社：適正な要員を配置している。月単位で見ているわけではない。基準とかない。

組合：17名と多い時で20名では随分違う。現実、今月は19名だがどこがベースな
のか。

会社：トータルで勤務が回るようにしている。基準はない。

組合：現行19人より減らさないこと。

1-6について

組合：深夜時間帯の作業は把握しているのか。

会社：時間帯により、一番少ない時2名になる時がある。

組合：2名の時、回らない時が度々ある。手薄になり補強が必要だ。何とか回っている
認識なのか。あと2名の要員増で対処すること。

会社：一時的に輻輳する時はある。過去の実績を踏まえて配置している、休憩時間の変
更なども考えつつ対処している。

組合：職場の声である。是非検討すること。

1-7について

組合：作業区分が曖昧だ。2009年7月現行の体制に移管して、「臨機応変」にとやっているが、会社がいていたように「特化」していないではないか。専門性を高めるために所を分けた意味がない。こんな現状なら元に戻すこと。

会社：臨機応変に対応、明確な区分がない方がメリットが大きい。ケースバイケースで判断は変わっていない。固定する方が回らない。

組合：会社は当初、今の体制に移管する時に「特化」するためにといった。所を分割する際、会社が主張していたことである。

会社：庫の状況によってはケースバイケースである。大物は修繕、運用に絡むものは仕業、当然グレーゾーンはあるが明確にすべきではない。

組合：それに現場は振り回されている。一体感が今はない。所間を超えている。区分したのは会社だ。

会社：意識しすぎだ。現状、業務の割り振りで対応できていると認識している。当直で適切に判断している。

組合：分けた当時はそういうことはいわれてない。回答が変遷してきている。グレーゾーンを広げている。区別をハッキリさせず、使いやすいようにしているだけだ。

会社：当初からかわらない。

組合：所を分けたのだからハッキリさせるべき、でなければ現場は混乱するだけであり、こんな現状であれば元の車両所の体制に戻すべきである。分けたメリットがどこにも生かされてない。

2 項目全般について

組合：職場の改善15項目あるが、これらの項目について具体的に指摘した場合どう対応するのか。

会社：個別、具体的には社員から申告いただいている。個別に判断して保守所が抜け目なくやっている。修繕を計画的にやるもの、する必要ないものがある。

組合：申告した社員はどうなったか、全くわからない。回答を返すこと。

会社：責任もって関係箇所には伝えている。聞きっぱなしではない。返す場合ある。。

組合：申告したのに聞きっぱなし、ほったらかしだ。しっかりと返すこと。

事務所棟関係について

組合：この間、ずっといっているが、基地に入るのにセキュリティかけている。事務所棟内では必要ない。

会社：新幹線セキュリティの重大さを鑑みて行っている。

組合：セキュリティにも行き過ぎのベースがある。エレベーター、トイレは使いやすいようにすること。切実な要求だ。

福利厚生について

組合：福利厚生について「権限外事項」というが、上には伝えているのか。

会社：伝えているが、そうですかということだ。必要性は貴組合と話してほしい。

食堂関係について

組合：品切れについて、管理者に報告とはどういうことだ。

会社：業者も営業努力しているが、会社としても改善をお願いしている。そういう実態があれば管理者に報告してもらいたい。

通勤回送について

組合：バスは利便性の良いようにというが、社員にアンケートでもとっているのか。

会社：アンケートというより、実際に利用している実績を踏まえて考えている。実績は調査し、ダイヤ改正等で検討している。また、バスの運転手の兼ね合いもある。

組合：8時45分に勤務終了して、9時丁度のバスに間に合わないと、9時40分までない。どちらかの利用状況を見て間に合う時間に移動するとか出来ないのか。

会社：バスの運転手の関係や、基地を一周している関係など、今後も利便性の高さを考えている。

5-5について

組合：働きかけはやっているのか。

会社：ずっとやっている。市の回答である。

5-6について

組合：現行通りとは。

会社：社員証をもっているからといって、その社員が基地の社員かどうかはわからない。

組合：社員証をもっていて、自所に問うて確認できれば乗せるということか。

会社：そのようになる。警備会社から所に問い合わせ、臨時の券を発行するとなる。所で決めたルールである。

組合：社員なのに社員証で良いようにすることを要望しておく。

5-7について

組合：最後にやれといっているが、やらないとなればどうなる。

会社：社員が回送を利用するためのルールであり、ご協力お願いします。

組合：鳥飼から出る時、全日警がやっている。着時もそうならないのか。

会社：コストの関係もある。

組合：当初は管理者がやっていたが、今は違う、かたよった人がやっている。何かあったらどうするのだ。

会社：難しいことではない。社員なら出来る。こんな事も出来なければ営業列車を使った通勤回送を止めないといけない。それで良いのか。

組合：何をいっているのだ。会社が責任を持って対応すべきだ。問題が発生した時に、責任をとるのは誰だといっているのだ。会社がとるなら良いが。

会社：難しいことをやるのではない。利用する人間がやるのが一番だ。社員なら出来ること。指導してある。

組合：もしもの時労災の責任は誰が取るのか。何かあったときの責任を勤務中でもない社員に転嫁しないこと。

会社：その時の状況で、社員として一定の責任はある。難しい知識がいるわけではない。

組合：安易に考えているのではないか。もしもの時責任を負わされるのが大変だから、やめてくれとっているのだ。

6-1について

組合：ヒューマンエラー防止と主張しているが、集中して特定の人にやっているのではないか。

会社：特段のことではない。必要に応じてやっている。

組合：声だせと言っている。標準化作業にも喚呼は決められていない。

会社：ヒューマンエラー防止、声を出すことで意識できるから。エラー防止に。

組合：喚呼用語にもないことをやらせるからおかしい。

会社：作業指示書にある。

組合：声だしを強要しないことを強く要望する。

6-2について

組合：いつまでなのか、工事の関係ではないのか。

会社：そうだ。基地の大きい工事は考えているが、まだまだ、他にもあるからわからない。

組合：いつもそういうが、わかったら関係する社員と組合にも連絡すること。

6-3について

組合：無理ということか。掃除の時間が丁度使いたい時間だ。

会社：掃除の看板には「利用可能」と書いてある。使っていいのだから。

組合：掃除担当は女性だそうで、簡単にいかない問題だ。

会社：時間ずらしても使う人がいるから、いつでも同じ。

組合：夜勤が終わって、帰る人の利用が集中する時間だから移動してほしいのだ。

会社：要望があつた事は聞いておく。

以上