

〔「大阪交番検査車両における職場諸要求」に関する申し入れ〕 について業務委員会を開催。

1月20日、「申」第12号〔「大阪交番検査車両における職場諸要求」に関する申し入れ〕
(2013年9月24日申し入れ) について業務委員会を開催しました。

《会社回答》

職場環境について

1. 大阪交番検査車両所でこの夏社員が熱中症になり、救急車で運ばれるという事態が発生した。今後の対策をどのように考えているのか明らかにすること。

【回答】 これまでも熱中症対策については実施しているが、今後も引き続き必要な対策は実施していく。また、熱中症等への対応については、社員自身の自己管理によるところも大きいので、その点についても引き続き注意喚起していく。

2. 大阪交番検査車両所の検修庫内の、スポットクーラーの老朽化が進み冷風が弱く効果が見られないので、強力な新しいものに交換すること。

【回答】 現行通りとする。なお、設備不良があれば今後管理者まで申し出ること。

3. 大阪交番検査車両所の検修庫のB通路に設置してある扇風機が古く故障箇所を直しながら使っているため、新品に交換すること。

【回答】 現行通りとする。

4. 特に新入社員への制服の貸与数が少なく、作業で汚れもひどいため制服貸与数を増やすこと。

【回答】 現行通りとする。

業務関係について

1. 車両係のB担務登用は就業規則48条に定める「職制」に反するのでやめること。

【回答】 必要な教育を行った上で、適切な担務指定を行っており問題ない。

2. 交番検査前に発生している故障等は、読み出し・調査等を交番検査の時間帯で行わず、専門性の高い修繕車両所で対処すること。

【回答】 今後も必要な調査・修繕等を実施していく。

3. チェックシートの枚数やサインする箇所が多すぎるため、チェック漏れ等を目的としてブラッシュアップ・簡素化すること。

【回答】 現行のチェックシートの内容で問題はないが、今後も必要に応じてブラッシュアップしていく。

4. 担務の配置は隔たりがないように、全ての社員がそれぞれの担務の、全てのパートを経験できるようにすること。

【回答】 社員の担務については、適正や技能等から総合的に判断の上、適切に行っている。

5. 10月1日からG・X編成で行っている交番検査方法に検査方法を統一し交検施工を行うとしているが、何故、変更するのか明らかにすること。

【回答】 状態監視データを活用した効率的な検査に全車種統一するためである。

6. C編成の交番検査方法をG・X編成で行うことで作業工程時分が210分から200分に短縮されているが、10分短縮した理由を明らかにすること。

【回答】 C編成についてはG・X編成より検査項目が少ないため、G・X編成と同様の行程で検査を行うと、所要時間が10分程度短縮可能である。

7. G・X編成で行っている交番検査法では、Z・C編成で行っている交番検査方法の一部を省略しているが問題はないのか、明らかにすること。

【回答】 G・X編成で、あらたに追加となった機器の検査以外は同一である。

8. G・X編成で行っている交番検査方法で交検を行うことで、関連会社では慌ただしく準備に追われている。労災防止の観点から元に戻すこと。

【回答】 他社のことであるが、交番検査の行程の策定にあたっては、事前に関係会社と作業内容について調整を行ってから実施しており、問題はないと認識している。

9. 連続換気装置吸気口寸法調整で、会社は「車内のお客様に快適にお過ごしていただくために圧力を適正に保っていくことを目的に行っている」としているが、実際に車内圧が高く側引き戸が重いときがあるが問題はないのか、明らかにすること。

【回答】 車内圧力を適正に保つために行っており問題はない。

10. 「作業確認の指差喚呼」については数が多すぎて、どういう文言で「喚呼」するかに気をとられて本来業務がおろそかになる。よって「指差喚呼」を簡素化すること。

【回答】 そのような考えはない。ヒューマンエラー防止に必要なことであり今後も実施していく。

11. SEKに業務委託している「MTrフィルター清掃」時に庫内にホコリが充満すること

がある。社員の健康等への影響が懸念されるため、実態を調査して集塵機の改善など対策を講じること。

【回答】 交番検査の作業環境を考慮し、多量の粉じんが発生しないような作業方法を新幹線エンジニアリング株式会社において、検討・実施しているところである。

勤務について

1. 年休抽選で1番になっても毎月25日の勤務発表時に休日・年休が確定していない事が多々発生している。何故、確定しないのか明らかにすること。

【回答】 年休については、急遽の出張、体調不良、研修等により波動があり、また社員個々の時季指定の状況等により、時期によっては年休が確定しない場合もある。

2. B担務の予備者数が少ないため、年休の取得が出来づらい状況が続いている。B担務を担当している社員の年休の取得数を増やすため予備者数を増やすこと。

【回答】 必要な要員は配置している。

3. A・B・C各担務の予備者の基準数を明らかにすること。

【回答】 必要な要員は配置しており、明らかにする考えはない。

4. 「出張・研修等」については年休枠と別に要員を確保すること。

【回答】 現状で対処されたい。

5. 今後、年休抽選で1番になった社員については、勤務発表時には休日確定とすること。

【回答】 年休については、急遽の出張、体調不良、研修等により波動があり、また社員個々の時季指定の状況等により、時期によっては年休が取得し辛い場合がある。

6. 10月と11月の3連休のど真ん中（日曜日）に出勤を予定しているがその理由を明らかにすること。また、日曜日の出勤をやめること。

【回答】 休日は車両運用やダイヤ設定を総合的に勘案して決定している。

《若干のやり取り》

会社：最初に、申し入れにある業務関係についての5・6・7・8及び勤務についての6については昨年既に議論している事柄であり、この場では議論しない。

職場環境につて1・2・3項について

組合：熱中症対策については「申」11号の名古屋車両所の回答と同じであるが、2項についてはかなり老朽化している。今夏までに調査して必要な能力が出せるスポットクーラーにすること。

会社：設備改善はその都度やっているが、スポットクーラーも使えるものは使っていく考えである。

組合：扇風機もかなり古いがある。

会社：2年前にファンコイルユニットを更新しており、吹き出し口付近は改善されているはず。使えるものは使っていく。切り替えは時期を考えてやっている。

職場環境について4項について

組合：特に新入社員は、洗濯が追いつかないくらい汚れても着替える制服がないため、かなり我慢して着ている。貸与枚数を増やすとか共通で着れるもの等について検討すること。

会社：貸与枚数は基本的に決められているのが、必要に応じて制服の実数は現場で行っている。要望があれば対応していきたい。

組合：当面、新入社員だけでも検討すること。

業務関係について1項について

組合：主任資格がなくてもA担務にしたり、主任でもB担務のままとか担務運用がかなり固定され偏っている。就業規則48条に沿った運用が行なわれてない。社員のやる気が削がれるので問題である。

会社：車両係だからA担務は駄目とかどこにも決まりがない。会社として能力のある人を担務指定している。

組合：主任資格がある人をA担務に指定して、それでも足りないので車両技術係から能力のある社員をA担務に指定するというのであればまだ分かるが、誰から見てもA担務の実力のある人をB担務に固定している。

会社：A担務に指定する社員には必要な教育はしている。年功序列とはならない。技術係、主任個々の能力・適性を個別に判断している。

組合：現状ある職名は何のためにあるのか。

会社：車両係イコールC担務とは、あるべき姿にも書いていない。

組合：あるべき姿の話はしていない。A担務、B担務をこなせる能力が充分ある人が主任ではないのか。

会社：主任の作業はどれ等、限定したものではない。

組合：なぜA担務も出来るのに外し、主任ではない人がA担務をやっているのか。社員の個々の意識はどうなるのと思っているのか。

会社：A担務イコール主任、C担務イコール車両係ではない。一人ひとり全て責任があつて大きい差はない。

組合：48条の別紙に書いてある指揮命令系統にも定められているではないか。

会社：指揮命令系統と担務指定は別である。

組合：交番検査はグループ作業であり、指揮命令がベースにならないとおかしくなる。

会社：何も変わらない。

組合：そんなことはない。指揮命令が逆転してしまう。社員のやる気を削ぐことはやめること。

会社：能力・適性に応じて教育を行い育成を考えている。

組合：若い社員ならモチベーション（やる気）が上がるのも分かるが、年配者ではモチベーションが削がれる。トータルで見ても主任層のインセンティブ（動機づけ）とはならない。単なる下克上の制度に見えてくる。

会社：A担務を全て主任で行うとなると、逆にA担務で必要な人数しか主任になれない等の弊害が出てくるのではないか。

組合：そんな話はしていない。仮にA担務6名枠のところ、5人しか主任がいないから車両技術係からA担務を指定するというならわかるが、まだ他に主任がいるのに車両技術係からA担当に持ってくるのが問題であると話している。

会社：能力・適性である。

組合：主任より車両技術係に適正があるとは、回答に矛盾がある。

会社：俗人の問題もある。

組合：かなり能力があってもやらしてない認識である。偏見のない目で社員を見ないといけない。

会社：そこは違う。そんなことはない。

業務関係について4項について

組合：運転台担当や特修班など、かなり要因が固定化されている。

会社：会社は個別の能力等を見て判断している。

組合：年休抑制の原因ともなっている実態があり、要員に余裕があるときに各パートやA担当を担える社員を育てていくべきである。オールマイティで出来るように全てのパートを経験させること。

業務関係について10項について

組合：軸箱給油栓のシールワッシャーについて指でなぞり確認をさせているが、まさか素手で行えとは言わないと思うが、皮手袋やビニール手袋をつけたままなぞってもわかるものではない。意味がない。

会社：意識・注意しても現状抜けているのでより、意識を集中するため、注意喚起させ起こさせないためにやらしている。

組合：指差喚呼も何か事象があるたびに増えてきており、意味のない指差喚呼はブラッシュアップして行わないようにすること。

業務関係について11項について

組合：SEKで検討しているとは、具体的に何を検討しているのか。

会社：ホコリをできるだけなくすよう、漏れ出す箇所をふさぐ等、少しずつ改良している。

組合：SEKと会社の問題認識はどうか。

会社：会社の安全衛生委員やSEKでも検討している課題である。

組合：庫内にカスミがかかるくらいの粉塵である。体にもよくない。対策を早急にやること。

会社：集塵機は会社からSEKに指導している。

組合：設備を更新する計画はないのか。

会社：今のところ計画はない。

勤務について1・2項について

組合：申し入れた頃よりは少しは改善されたが、各担務で偏りがあるのではないか。

会社：時期的なもので偏ることもあるが、年間を通してきっちり要員確保している。

組合：偏らないようにすること。

勤務について3項について

組合：この問題だけではないが、各所の基準数をなぜ明らかにしないのか。

会社：出面で分かるのではないか。

組合：一定に統一されておらず変動がある。会社の好き勝手にやられている。

会社：必要な要員は確保した上で大きく動くこともある。

組合：年間を通じて、どんぶり勘定でしていないか。

会社：4月5月は社員研修等で不足もあり得るが、当然年間を通して確保はしている。

組合：組合は年休20日を含めた年間休日140日を全員が取得できる要員が確保されているにかをを問題にしている。

会社：時期指定の関係もある。

組合：せめて抽選1番の人は25日の発表時には年休を確定すべきである。

会社：1番でも取れない特別な事情があるということである。

勤務について6項について

組合：職場で不満があるのは知っているのか。

会社：会社施策としてしっかりとした車両を提供するために設定している。社員にご理解いただき奮起してもらっている。現場からよかったという声があるのも聞いている。

組合：1月1日はさすがに大半の社員が不満を持っていた。

会社：鉄道事業の宿命でもある。交番検査車両所には貢献してもらっている。

組合：貢献しているというのなら2ヶ月先、3ヶ月先までの休日予定を出すべきである。

会社：以前にも回答しているが、現状なかなか難しい。

以上