

## 〔「1月3日に発生した沿線火災」に関する申し入れ〕 について業務委員会を開催。

3月25日、「申」第32号〔「1月3日に発生した沿線火災」に関する申し入れ〕（2014年1月20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》

（大阪仕業検査車両所について）

1. 3日から4日にかけて仕業検査が25本行われた。仕業検査車両所では作業ダイヤ上不可能な施工本数である25本もの仕業検査を行った理由を明らかにすること。

【回答】沿線の火災により運用が乱れており、関係各所で調整した結果である。

2. 仕業検査施工本数を翌日か他社両所での施工にする等により、大阪仕業検査車両所での施工本数を25本以下にする為の努力を行ったのか明らかにすること。

【回答】関係各所が調整し、総合的に判断した結果である。

3. 通常「点検」と称して現場を徘徊している現場管理者が、3日から4日にかけては現場管理者が現場にいなかった理由を明らかにすること。

【回答】そのような事実はない。

4. 仕業検査を申告担当者に施工させた理由を明らかにすること。

【回答】異常時対応であり、仕業検査の経験者である申告担当者3名で対応した。

5. 仕業検査は4名（A・B・C・D担当）体制で施工することが定められているが、なぜ3名（A・B・C担当）体制で施工させたのか明らかにすること。

【回答】d担当が行う修繕担当は大修両の社員で対応しており何ら問題ない。

6. 5項に関連して、仕業検査の3名（A・B・C担当）体制による施工に問題はなかったのか明らかにすること。

【回答】規定に定められた検査を実施しており問題ない。

7. D担当の作業を誰に、どのように行わせたのか明らかにすること。

【回答】大修両にて対応した。

8. 7項に関連して、D担当のチェックシートはどのように対処したのか明らかにすること。

**【回答】**修繕作業の実施方は、大修両での取扱いに準ずる。

9. 3名体制で仕業検査を施工させたことにより、本来D担当と行うとされている員数管理（作業前の「持ち出し数」確認や「材料」確認）ができなかった。この事に関する会社の評価を明らかにすること。

**【回答】**直営社員がスリ板を取り替える場合は、詰め所にて打ち合わせを実施し必要な工具や材料を準備してから行うため、問題ない。

10. 3名体制で仕業検査を施工させたことにより、「アリス入力」が行えなかったが、どのような後処理を行ったのか明らかにすること。

**【回答】**アリス入力は適切に処理している。

11. 3名体制での仕業検査でも検査終了となるのか明らかにすること。

**【回答】**確認すべき箇所の点検・検査を実施しており問題ない。

12. 3名体制での仕業検査施工は、仕業検査手順書に基づく「標準化作業」施工となるのか明らかにすること。

**【回答】**確認すべき箇所の点検・検査を実施しており問題ない。

13. 申告担当者に仕業検査を施工させたことにより、検査時に携行する工具類を足りず携行出来なかった。この事象に対する会社の評価を明らかにすること。

**【回答】**検査に必要な工具は常時準備している。

14. 申告作業施工については申告作業手順書に基づく標準化作業となるが、どのように指示を行ったのか明らかにすること。

**【回答】**当日の構内作業を勘案し、指示した。

15. 14項に関連して、申告作業手順書に基づく標準化作業を指示したのであれば、大阪修繕車両所の社員に対して手順書の配布や教育等を行ったのか明らかにすること。

**【回答】**大仕両より、修繕助役に手順書を渡し、作業前に打ち合わせを実施している。

16. 大阪修繕車両所の社員が行った申告作業について、申告作業手順書に基づく標準化作業が行われていたのかどうかを大阪修繕車両所として確認したのか明らかにすること。

**【回答】** 管理者立ち会いにより、確認している。

17. 大阪修繕車両所の社員が行った申告作業のアリス入力、チェックシート、パンタグラフ点検の指示書記入等はどうのように処理したのか明らかにすること。

**【回答】** 申告作業の扱いに則り、対応している。

18. どのような場合でも仕業検査を正規の4人体制で行えるようにするために、徹夜勤務を日勤及び夜勤とする人員配置にすること。

**【回答】** 現行通りとする。

19. 現場長が4日の終了点呼に立ち会ったが、現場で苦勞した社員に対する労いが一切なかった。現場長としての見識を疑わざるを得ない事であり全く強く抗議する。

**【回答】** 回答の要を認めない。

(大阪修繕車両所について)

1. 大阪修繕車両所の1月3日の夜勤者に対して、大阪仕業検査車両所の申告作業を行わせた具体的な経緯を明らかにすること。

**【回答】** 沿線火災に伴う列車遅延に伴い、構内作業が輻輳したためである。なお、構内作業を勘案し、大修両として申告作業を実施することはある。

2. 大阪修繕車両所の何名の社員を、大阪仕業検査車両所のどのような業務に従事させたのか具体的な作業内容を明らかにすること。

**【回答】** 大修両社員3名に申告作業に従事させた。なお、構内作業を勘案し、大修両として申告作業を実施することはある。

3. 大阪修繕車両所の社員を大阪仕業検査車両所の業務に従事させているが、その間、大阪修繕車両所では夜勤者が欠員状態となっていた。大阪修繕車両所の欠員を補完する社員の手配（緊急呼び出し等）を行ったのか明らかにすること。

**【回答】** 大修両として、仕業庫内の臨修作業対応を行ったものであり、問題ない。

4. 大阪修繕車両所が欠員状態となっていたときに、修繕作業が発生したらどうする計画だったのか明らかにすること。

**【回答】** 3項と同様、大修両として臨修対応の業務を行ったものである。

(共通する項目について)

1. 2009年7月に会社が強行した大阪第一車両所の組織改正により、大阪第一車両所は大阪修繕車両所と大阪仕業検査車両所に分けられた。しかし今回の事象に伴う作業のように大阪仕業検査車両所と大阪修繕車両所の車両所間をまたいだ作業が頻繁に起きるようでは、車両所を分けた意義はどこにも見いだすことが出来ない。また、この様な事が続けば労働条件、作業環境などの変化によって事故やヒューマンエラー、労働災害事故が発生することが容易に想定される。よってもう一度原点に戻って大阪仕業検査車両所と大阪修繕車両所の体制を元に戻す・大阪第一車両所当時の体制に復帰して再出発するべきと考えるが、会社の見解を明らかにすること。

**【回答】** 車両所の組織改正は、組織の専門性を高めた検修体制により更なる検査精度と車両品質の向上を目指すために実施したものである。現時点では当初の目的を達成していると考えており現行通りとする。なお、車両所間の業務分担については基本的な考え方として定めてはいるが、車両所間の調整により当直あるいは管理者の指示により業務分担を変更することは当然にある。

《若干のやり取り》

各項目とも設問と回答がマッチしていない、木で鼻をくくったような回答である。

大阪仕業検査車両所について

1項について

組合：他所の施行本数は認識しているか。

会社：他所は資料が手元にないので分からない。当夜に入庫した車の内、当日分26本をたたく事になった。しかし発前仕業に1本落として25本となった。

組合：ダイヤ上の最大の本数は24本の認識であるが、線を引ける限界は何本か。

会社：休憩時間等を変更して、勤務中に対応可能であればいい。

組合：異常時の認識は一緒であるが、これだけの影響が出た沿線火災は新幹線開業50年の歴史の中初めてである。次に同じような事象が生じた時はどうするのか。

会社：異常時でもより柔軟な対応が出来るように、関係各所に指導、教育していく。

組合：社員が頑張ったとの認識はあるのか。

会社：休憩時間の変更や普段やらない作業の打ち合わせ等、各車両所が結束して対応した。

組合：25本も叩く事態。かなり無理している。

2項について

組合：最終的な判断は指令が行ったのか。

会社：運用の指示は指令である。

組合：指令は各所の仕業検査施行本数を把握しているのか。

会社：翌日、出来る限り走らせるために結果的にこうなった。

組合：限界を超えることを現場から伝えたのか。

会社：当然、伝えての結果である。標準化だからではなくそれをやっけてのけるのが大切である。

組合：安全を確保してやれたかである。

会社：やっている認識である。

### 3項について

組合：こちらの認識は、管理者がいなかった。

会社：管理者が徘徊していることはない。巡回である。

組合：いなかったのは確認している。申告担当だったにも関わらず仕業に廻された社員が、班長室にいた管理者に「疲れている。心配しないのか」と聞くと渋々ついてきた。この間、議論してきている社員には「心配」と言いながら執拗に3ヶ月以上に渡ってつきまとっている。この対応の差は何か。

会社：把握している限り全くそのような事実はない。管理者として必要なことはやっている。

### 4項について

組合：仕業検査の経験者とは、いつ頃のことを言っているのか。

会社：3年以上経験した社員である。

組合：半年近くも空けば本人はかなり不安である。

会社：十分な作業ができる能力を持っている認識であるため指示した。もし不安であればマニュアル等を確認してもらえばいい。

組合：落ち着いて作業できなかった認識である。

### 5項について

組合：誰を当てたのか。

会社：修繕作業が発生したときに指示する準備をしていた。

組合：早めに判断していれば当日の「テ2」担当をd担当に当てることが可能であった。

会社：現場の方も色々考えがあるが、当日の当直として適切に判断した。

組合：当日判断していた管理者の判断ミスと考えている。

会社：より適切に所で判断する。今回、見直すものがあれば考えていく。

組合：4名体制は会社が指定している。それを崩して3名体制でやったことを強く認識すること。

会社：極力、標準化で検査をやるのが基本であるが、異常時等は別である。

組合：異常時だからこそ逆にしっかりやるべきである。普段は標準化が出来てない事を問題にし、場合によってはボーナスカットまでされている。矛盾しているのではないか。

会社：標準化の議論のすりかえである。基本は標準化をきっちりやるべきである。

組合：すりかえているのはそちらである。それを言うなら余計に異常時はやるべきである。それこそすりかえである。

会社：認識の違いである。

#### 6項について

組合：回答の通り、普段から社員は規定に定められたとおりに検査を行っていて問題はない。しかし、手順が違う等を問題にされ指摘される。

会社：標準化作業が出来る環境においては決められたとおりに行ってもらおう。普段から教育、指導している。

組合：回答になってない。今後も3人でやることはあるのか。

会社：異常時等ということで仮定の話は出来ない。異常時がいつ起こるか想定できない。

組合：今後、行わないことを強く要求する。4人体制を堅持すること。「異常時だから」の一言で済まさないように。

#### 7・8・9項について

組合：実際は作業は行ったわけではなく、作業が発生した場合の準備をしていたということでもいいのか。

会社：そうである。実際の作業はやってない。

組合：d担当のチェックシートはあるのか。

会社：普段持っているものはない。作業が発生したときだけである。

組合：員数管理が出来なかったことへの評価は、回答のとおりになるのか。

会社：通常はd担当が持って行くが、今回は作業がなかったので持って行かなかった。作業が発生したら一旦詰所に戻って、詰所で打合せを行ったうえで必要な工具を相互に確認することになっている。

#### 10・11項について

組合：この時の担当者はアリス入力が出来ていないのではないのか。

会社：技術担当者が後で入力しているので問題ない。

組合：後で帳じりあわせをただけである。

組合：アリス入力が終了してはじめて仕業検査終了した認識である。会社説明もなかった。一言あってもいいのではないのか。

会社：社員全員にフィールドバックはないかもしれないが、最終的には報告があがって適切なルールで処理している。

#### 12項について

組合：絶対条件でない認識でいいのか。

会社：基本的には標準化作業が出来る場合はやる。

組合：3名での標準化体制を作ること。

会社：今回3名でやることは管理者が説明したうえでやっている。

組合：作業をやった社員は納得してやったわけではない。納得出来ない。

13項について

組合：申告担当者に仕業検査を施工させたが故に異常時工具がなかったのでは。

会社：予備の工具と申告の工具で対応できる認識であったが、その日どうだったか把握してない。

組合：この時は携行できる工具がなかった。もし無いようであれば最低一セットは用意すること。

会社：異常時にどれくらい準備すればだが、会社としても対応したい。

14・15・16項について

組合：具体的な手順は指示したのか。

会社：15項の回答にある通り。

組合：修繕社員に手順書を渡したのか。

会社：打合せをやって、行うべき作業の確認を行った。

組合：何で手順書を渡さなかったのか。

会社：管理者が立ち合いやっているので、項目ごとに出来たかはチェックしている。

組合：管理者が手順書を見ながら確認したのか。

会社：そういうことだ。

組合：最初から、社員に手順書を渡せば済むことである。

17項について

組合：この間、会社は他所に作業をやらせるときは「業務移管」と表現していた。そうしたことか。

会社：仕業の申告は1人で行うが、修繕は2人作業が基本。所のやり方でやっている。

組合：場渡り的に会社の都合が良いようにやるなら、元の大一両と一緒にやる。分けた意味がない。戻すべきだ。

会社：成果はでている。

18項について

組合：ずっと要求しているが、徹夜を分けて日勤と夜勤に人員配置していれば今回も対応できた。

会社：要員は適切に配置している。

組合：社員を呼び出すとか行ったのか。当日は朝から異常だったのだから。

会社：その時々どう対応するか。今後に活かす。結果的には決められた人員で、休憩変更等でやりきった。

組合：現場には相当な無理が生じていた。教訓化すること。

## 19項について

組合：回答を認めない。対立を確認する。現場長が立ち会ったのは認めるのか。労いの一言もない。抗議した社員もいる。

会社：言っていた社員がいるとは聞いている。

組合：お疲れの一言もないとは何だ。

会社：当然ながら個別ではいっている。点呼では結果的にいってないかと。

組合：個別的に言われていない社員もいる。現場長は社員を差別するのか。そんな現場長は支社として指導すべきだ。

会社：回答の通り。

## 大阪修繕車両所について

### 1項について

組合：構内作業が輻湊、異常時だからやったということか。

会社：作業指示により当直が指示した。分担を決めることが問題ではなく、良い車両をいかにして出すかである。

### 2項

組合：修繕の社員3名を申告にと回答だが、2名ではないのか。

会社：3名である。

組合：申告作業は臨修作業とは言わない。

会社：何をもって臨修作業と言うのか。

組合：申告作業は乗り継ぎ通告券等に記載されている故障などに基づいて行う作業であり、臨修作業ではない。

会社：指示に従ってやってもらえば良い。

組合：専門性はどこに行ったのか。仕業、修繕に分けた意義に反する。

会社：見解の相違である。回答通り。

組合：作業を井勘定している。そうでなければ大一両の体制に戻せば問題はない。

会社：聞いておく。

組合：異常時は何でもありか。

会社：指示に従ってもらえば良い。

組合：要員の貼り付けは異常時だから必要だ。

会社：異常時だから色々なことが発生した。

組合：専門性の枠を超えている。

会社：何ら考えは変わらない。

組合：申告に臨修教育をやると聞いているが、異常時の対応のためなのか。

会社：必要な教育をやっている。

組合：それなら継続して定期的な教育やるべきだ。何年も前に教育したからやれでは困る。

会社：大修両の作業には1年間で1回も発生しないものも多くある。そのための作業手順



などを定めたものもある。それらと同じである。

組合：教育したからと何年もたってからやらされても困ることだけは伝えておく。

共通する項目について

1項について

組合：この間、会社は車両所間を超えて作業を行わせた場合、業務移管という表現を使っていた。考え方を変えたのか。

会社：そのようなことはない。

組合：車両所間の業務分担を当直等の指示で行うのであれば大一両当時と同じであり、組織体制を元に戻すことを要求する。

以上