

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

1月20日、15:30より支社会議室において「申」第14号「大阪交番検査車両所における職場諸要求」（2014年10月7日申入）に関して関西支社と業務委員会を開催しました。業務委員会の出席者は組合側業務委員・畑野書記長、浦谷業務部長、島津教宣部長、笹田組織担当部長、下茂業務担当部長。会社側業務委員・中西人事課課長代理、畑運輸課課長代理、山本車両課課長代理、秋定人事課係長でした。

《 「大阪交番検査車両所における職場諸要求」に関する申し入れ（2014年10月7日申入）に対する会社回答 》

職場環境について

1. 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】現行どうりとする。なお、設備不良があれば管理者まで申し出ること。

2. 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】業務に合わせた枚数を貸与している。

3. 大阪交番検査車両所の庁舎と検修庫内に「オストメイト対応トイレ」を設置すること。

【回答】検修庫内のトイレの一部において、今年度中にオストメイト対応のトイレへ改修する予定である。

4. 検修庫内の蛍光灯切れや灯具の不良で特にC通路の照明が暗く検査業務に支障がある。早急に修繕すること。

【回答】設備不良があれば調査の上、保守所への修繕依頼を行うなど、適切に対処している。

5. A班の作業者がひざパットを装着する時や、急傷病人が発生した場合に介護用にも使用できる長椅子をB通路に設置すること。

【回答】現行どうりとする。

6. セクハラ防止のために、庫内の各記録室のC通路側の窓ガラスにスモークのフィルムを貼ること。

【回答】現行どうりとする。

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、専門性の高い大阪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くペーパーレス化に反するので、簡素化すること。

【回答】申9号「6、①」と同じ。(チェックシートは漏れのない確実な後検査をするためにあり、正しいチェックを行うことで、車両品質を保証するものである。作業の遅れが懸念される場合は、従来どうり管理者に申し出ること。)

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】適性や能力等から総合的に判断の上、適切に行っている。

5. 連続換気装置給気口寸法調整は65MMを定位とし、C編成のように車内圧が一定の数値以上の時に調整するようにすること。

【回答】現行どうりとする。

6. 作業確認の「指差喚呼」については煩雑・複雑となっていて「喚呼すること」に気をとられて本来業務がおろそかになっている。「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のために必要なことであり、今後も実施していく。

7. SEKに業務委託している「MT r フィルター清掃」時、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】MT r フィルター清掃時には、多量の粉じんが発生しないように、アタッチメントを使用して作業を行っている。

勤務について

1. 分散特休や極端な土・日・祝日出勤解消のために東京交番検査車両所でもう1本交番検査を施工すること。

【回答】現行どうりとする。

2. 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。

3. 年休抽選が1番でも、年休が発給されない状況が続いている。抽選が1番の場合は必ず年休を発給すること。また、十分な要員を確保すること。

【回答】現行どうりとする。

4. 「出張・研修等」については年休枠とは別の要員を確保すること。

【回答】現行どうりとする。

その他

1. 庁舎2階の組合掲示板を人通りの多い庁舎3階の食堂へ向かう通路に移設すること。

【回答】現行どうりとする。

《 若干の議論 》

組合：基本的には不誠実な対応であるとの認識である。

「職場環境」1項について

組合：スポットクーラーの老朽化があるので申し入れてるが改善しないのか。
会社：クーラーが使えている時点では、それを使用している。
組合：クーラーの役割は充分果たしているという考えか。
会社：役割を果たしているものは使用して頂く。
組合：現場社員との明らかな認識の違いがあるということである。
会社：壊れたときに言って頂ければちゃんと換えている。機器が弱くなっているような申告があれば対応する。
組合：それがあると言ってる。
組合：声が上がってる認識はあるのか。
会社：もしあれば点検をしてやっています。声が上がったときには管理者が見に行って、明らかにおかしいという時は修理に出す。
組合：去年の「管理者に申し出ること」という回答だったので申し出たが、不良ではないという判断で、効きが悪いわけではないということか。
会社：スポットクーラーとして効きが悪いわけではない。
2項について
組合：制服の枚数が少ない。
会社：今年度の新入社員について枚数が少ないという事実はない。
組合：現状何枚配ってるのか。
会社：規定枚数配っている。
組合：窮屈な時や背中文字が薄いときは換えるのか。
会社：使用できない物について申告があれば取り替えをする。
組合：言えば対応してくれるということ。

3項について

オストメイト対応トイレは今年度中設置！

組合：どこの場所か。
会社：交検の検修庫の事務棟から階段を降りたところの一番近い西側のトイレ。
組合：庁舎の方は設置するのか。
会社：事務所棟は設置しない予定。検修庫の西方のトイレに1箇所設置する。
組合：庁舎にも設置願いたい。

4項について

組合：C通路は対応しているが、今後の予定はあるのか。
会社：蛍光灯については昨年10月にA、C通路の取り替えをした。引き続き不良箇所などについては対応していきたい。

5項について

長イスは必要性を考慮して撤去した！

組合：長イスは何故、撤去したのか。
会社：A、C通路に待機するイスが用意されている。そちらで庫内で待機する場所があるのでB通路については必要性を鑑みて撤去した。
組合：B通路には必要ないという判断か。
会社：A班、B班とあるがA通路とC通路に待機用のイスが用意されているので、B通路については必要性を考慮して撤去した。
組合：B通路の長イスはひざパットを着けたりする作業準備に必要であった。現場の社員が困っている。

会社：ひざパットは立ったままでも着けられると思う。私も着けていた。座ったままの方が着けやすいという意見は分かるが、現状においてはA班B班用の待機するイスはA、C通路に準備されている。

組合：A班の道具はB通路にあり、B通路で作業待機しているのが現状である。給油設備があり工具がある場所で待機するのが現状であり当たり前。

会社：使っている人が一人もいないということの判断ではない。

組合：C通路にいる時間帯よりB通路にいる時間帯の方が長い。必要性はある。

会社：使用頻度を考えて判断した。

組合：現状、丸イスを置いているのではないのか。

会社：B通路8号車のところに2台、試行的に置いている。

組合：何の試行か。

会社：イスを試行で。

組合：ひざパットを着けるには、立ったままで着けられると言ったが安全性を考えればイスがあったほうが安全である。

会社：着けるだけならどこでも着けられる。詰所でも着けられる。

組合：作業準備である。現場で着ければいいのではないのか。勤務時間内で準備すればいいのではないのか。

組合：急病人になどの対応にも使用できるので長イスがあったほうがいい。

会社：ご意見は聞いておく。総合的に勘案して判断した。

組合：丸イスの試行が終わったら長イスの試行をするように。

6項について

男性社員の着替えが丸見えでも、何の対策なし！

組合：記録室の窓ガラスにフィルムを貼るように言ってる。セクハラ防止の観点からも貼るべき。通路から丸見えである認識はあるのか。

会社：昨年、一昨年も回答しているが現行どうり。

組合：社員が中で着替えているのが丸見えであるが、現状は認識してるのか。

会社：死角になるような場所で着替えて下さい。

組合：見えているという認識であるということ。

会社：見えるところで着替えたら見える。見えない場所で着替えて下さい。

組合：見えない場所があるのか。そこに洗濯機がある。作業の合間に着替える必要ある。

組合：セクハラで訴えられないと変える気がないのか。

会社：着替える側も配慮して頂きたい。

組合：見えないようにということは、バスタオルや段ボールで塞いでもいいのか。

会社：皆さんが勝手に改良したら困る。

組合：段ボールで一時的に塞いでもいいのか。

会社：工夫の範囲内で出来ることがあれば超したことはない。

組合：女性からの声は上がってないのか。

会社：ない。

「業務について」1項について

組合：就業規則にはB担務についての指定はあるか。

会社：車両係をB担務にしてはならないという就業規則上の定めはない。

組合：書いてないから何をやってもいいという開き直りか。

会社：職制に反するという事ではないということ。職制は、就業規則に職務内容毎に書いてある。それには違反してないという回答。

2項について

組合：指定されてない項目をやらせてる。

会社：入庫時において申告等がある作業があるかということか。これは交番検査に限らず仕業検査でもある。そこで対応できることがあれば特別なことではない。

組合：申告だけでなく、調査も含めてである。

会社：調査のために作業指示してる。

組合：交番検査項目ではないことをやらせてる。

会社：検査項目でなくても作業指示に従ってやることは問題ない。

組合：基本的にはBPG（ブレーキ出力制御装置）の動作状況やデータ読み出しは修繕がやるのか。

会社：決まってない。その時の状況によって指示によって行う。

組合：どこかの標準作業項目には謳ってないのか。

会社：データの調査をすることもある。

3項について

組合：ペーパーレス化は考えないのか。

会社：報告の重要性については前回の業務委員会の中でも説明した。

組合：ヒューマンエラーが減ってるのかという議論であった。チェックシート化がヒューマンエラーを減らすために必要なかを会社の中で検証するべき。

組合：そもそもアリスの導入目的は何だったのか。ペーパーレス化のためではなかったのか。

会社：ペーパーレス化をしたくてアリスを導入したのではない。

4項について

組合：過去、全て回していた。

会社：個々の能力を考えて最も社員が適切に仕事ができるような場所を会社は考えて配置する。

組合：社員のために不得意分野があるならそこを延ばすために教育するのが会社として当たり前。

会社：全ての人が全ての担務ができるようになる必要はない。

会社：新入社員の場合はあり得るだろう。バランスも含めて会社が判断する。

組合：会社のバランスと組合がいうバランスが違う。

組合：適正な配置には本人の希望は反映させないのか。

会社：まったくないとは言わない。それが全てではない。

組合：全てを経験させないと適材適所の判断が出来ないのではないのか。

会社：全てを知ってることはいいことであるが、全てをおしなべて同じようにということが必要かということではない。

組合：そこから得意分野が出てくる。不公平感が出ないように要請する。

5項について

7年間も業務研究やってるが結果出ず！

組合：連続喚気装置のデータ取りを、Z、G、X編成を対象に2007年から行ってる。

会社：大交両の中で業務研究ということで取り組んでる。

組合：いつまで行うのか。

会社：最終的に判断するのは非現業で判断するが、業務研究ということで成果が出れば判

断する。現時点では現状が適正であると判断してるので引き続き調査をしていく。

組合：現場の社員は何年やってるのかという疑問を感じてる。

会社：検修連絡の指示である。そのように決めてます。

組合：適正であるかどうかの判断は調査してる社員の声は反映させないのか。

会社：判断は車両課が判断する。

組合：社員の声を聞く場はないのか。

会社：業務研究で研究して発表する。

組合：7年も調査して現状のままが良いという判断は、何のために調査させているのか。

会社：色々なデータを取って、現状がいいという判断になってる。

組合：現場の社員は、65mmを基本にして入ってきた時に車内圧が高ければ調整すれば良いという対応にするべきであるという声である。

会社：社員の声は分かりますが、検修連絡として最も適切であるということを決めて指示しているもの。

組合：要望する声があるということ伝えておく。早く結果を出すべきである。

6項について

組合：指差喚呼であるが、磁気栓の取り付け時につける前に喚呼して付けた後にも喚呼している状況など無駄な喚呼が多い。簡素化できないのか。

会社：作業の手順書の事であればここでは議論出来ない。

組合：これでヒューマンエラーは減ってるのか。

会社：これだけで統計は取っていない。指差喚呼は科学的かつ合理的に有効な手段であることが証明されてる。

組合：細分化した指差喚呼を始めたときとそれ以前の時の差があるのかの検証が必要である。

会社：ご意見は聞いておく。

7項について

組合：MT r フィルターの関係で集塵力が落ちてるとか回りに広がってる現実があるはずだが。

会社：去年の業務委員会以降、1月15日からフィルターの粉じんが洩れないような試行をしてる。その後、洩れていない状況になったので作業改善が出来た。

組合：環境測定をしたのか。

会社：測定に引がかかることはない。定期的に調査してる。

組合：問題がないという回答が出たのはいつか。判断したのはいつか。

会社：手元にないので分からない。劇的に改善しているはず。

組合：試行した時に社員に周知してるのか。

会社：他会社の作業のやり方の問題なので他の作業者がどういう方法でやってるかまでは分からない。

組合：SEKに聞けば分かるか。

会社：はい。対外的に発表してるはず。

「勤務について」1項について

組合：運用の関係で四季臨は分かるはず。その時点で3ヶ月毎の勤務は発表出来るはず。

会社：列車を設定するに当たっては直前の旅客動向など加味した上で設定する。なかなか前倒しして発表するのは難しい。

組合：1年と言っていない。四季臨が出て運用が決まる。検討は出来ないのか。
組合：直前というのはどれぐらいなのか。
会社：休日発表の前ぐらい。休日予定として発表してもいいが、それが実際異なってしまうリスクはある。
組合：現実がそうなの。
会社：就業規則で全日の25日に発表するようになってる。
組合：休日予定として3ヶ月ぐらい出せないのか。
会社：長く出せば出すほどリスクが増える。四季臨だけでなく追加臨や社員の異動、病気もある。長く出すとリスクが増える。しかし、社員の生活設計を考えたときにひとつは10日にしましょうと。これでも会社は大変な作業になる。
組合：社員も犠牲になって働いている。今まで正月が休みだったのが仕事となっている。もう少し配慮があってもいいのではないかと。
会社：交番検査の勤務形態が変わるときに説明しているが、規程の定めと社員感情とを区別して考えないといけないと思う。

3項について

抽選1番でも年休出ず！

「我社は弾力性が少ない業務形態である」

組合：何のために抽選してるのか。1番は確定して出すべき。
会社：年間の要員の中での年休である。ある特定の日を決めて年休枠があるということではない。たくさん業務がある日は年休が入る人が少なくなる。当社はダイヤに縛られている業務であるので時季変更せざるを得ないことが存在する。フリーな仕事の場合であればどこでも好きなどころでとなるが、当社はそうではない。
組合：出ないときは時季変更するがどこに変更するのかを確定するべきだ。
会社：会社が時季指定するのはおかしい。
組合：時季変更権は会社が行使するもの。
会社：法的なもの。
組合：この間行使してない。
会社：時季変更権は会社が勝手にやってはいけないもの。会社は時季指定権はない。年休はあくまで法定休暇であり勝手なことをやってはいけない。
組合：申し込んだところは出ないからこの日にして下さいというのが時季変更ではないのか。
会社：時季を指定するかしないかは社員側。
組合：次の月に申し込んだところでまた同じように抽選があるのが現状である。
組合：連続休暇などは枠が取ってある。そのようにして枠を定めればいいのか。
会社：毎日時季指定する枠がある訳ではない。
組合：1番では必ず出ますよという枠を作るべき。何のための抽選なのか。
組合：枠がないと説明したが、そもそも適切な要員はどうやって決めるのか。
会社：日単位ではない。年間の業務量である。ある日を決めて何人の枠があるとかを決められるものではない。
組合：JRの現実の話もあったが、働く側の労働者としては抽選という現実に乗っかってやってる。本来なら申し込めば休めるはず。普通の企業では抽選なんてないはず。労働者の権利は時季指定すれば年休は出て休めるはず。それを敢えて抽選してる。
会社：比較でいうと、当社が弾力性が少ない業務形態であることには間違いはない。

組合：抽選はそうせざるを得ないから抽選してる。1番でも出ないのは納得いかない。

組合：対外要員の確保の努力をしなければならないとか、業務の通常の運営を妨げないだけの要員配置することは当たり前というのが一般的な法律的な解釈であり判例としてたくさん出ている。会社は慢性的に要員が足りていない状況にあると受け止めざるを得ない。

組合：出張、研修は年間の業務量として反映してるのか。

会社：入っている。

「その他」

組合：場所はあるはず。見やすい箇所へ移動するべき。

会社：現状どうりで問題ない。他の労働組合も同じ。

組合：防火扉は以前開けていたが何故閉めたのか。

会社：防災上の適切な対応で閉めた方がいいとなった。

組合：3階へ移動できない理由はなにか。

会社：持って行く理由がないから。

以上