

〔「大阪台車検査車両所における職場諸要求」に関する申し入れ〕〔「大阪台車検査車両所、SEK（新幹線エンジニアリング株式会社）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！

2月23日、10：30より支社会議室において、申10号「大阪台車検査車両所における職場諸要求」に関する申し入れ（2014年9月24日申入）、申24号「大阪台車検査車両所、SEK（新幹線エンジニアリング株式会社）における職場諸要求」に関する申し入れ（2014年11月27日申入）について業務委員会が開催されました。

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。

《 申10号「大阪台車検査車両所における職場諸要求」に関する申し入れ（2014年11月10日申入）に対する会社の回答、見解 》

1. 基本要求

- ① 始業点呼を6F事務所灯で行うこと。

【回答】現行どおりとする。

- ② C担務者をB担務に就かす根拠を「総合的判断」とせず、社員が納得できる明確な根拠を明らかにし本人の同意を前提にして担務に就かせること。

【回答】担務指定にあたっては、その職場における一定の経験・知識・技能等を総合的に判断し、操配している。

- ③ 輪軸・台車グループ間の交流を活性化させ技術力向上に向け努力すること。

【回答】総合的に判断の上、適切に配置している。

- ④ 職場で行われている時間内教育は現在、業務終了後に行っているが、台車工程表から考えると無理なのでやめること。

【回答】今後も作業状況を見て、適切に教育を実施していく。なお、作業等の事情で受講できなかった社員については後日、同内容の教育を実施している。

- ⑤ 作業工程についてのチェックリストが毎年増えているが、会社が進めている「経費削減のためのペーパーレス」との関係では矛盾が生じると考える。早急に見直しをはかること。

【回答】チェックシートは確実な後検査をするためにあり、今後も実施していく。

2. 防暑・防寒対策について

- ① 防暑対策として全社員にスポーツドリンクを配布すること。

【回答】防暑対策は、各職場に対応可能な対策を実施してきたところである。従って「ス

ポーツドリンク」を配布する考えはない。

- ② 現場に浄水器付き冷水器の増設をはかること。

【回答】平成24年度に自動洗浄機能のついた冷水器へ取り替えし、増設済みである。

- ③ 現場に詰所を設け、冷暖房の充実化をはかること。

【回答】現行どうりとする。

- ④ 台車組み立て・中修上の屋根に防暑塗装を施すこと。

【回答】塗装だけが対策ではなく、台車検修設備更新の際、必要な冷暖房設備も含めて更新している。

- ⑤ 台車検査庫内のトイレ内の冷暖房を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

3. 職場諸要求について

- ① 1年前から天井と側面に取り付けてある水銀灯や蛍光灯の多くが点灯しないままになっている。その都度、管理者に照明器具の点検と取り替えを要請しているが放置されている。早急に台検庫内の照明設備の充実をはかること。

【回答】設置不良があれば、調査の上、保守箇所へ修繕依頼を行うなど、適切に対処している。

- ② 台検庫内のほこり対策の充実をはかること。

【回答】台検庫内については各作業場に掃除道具を整備し、工程白紙日や終了点呼前を活用して、社員による清掃を実施している。

- ③ 月3回の総点呼をやめること。

【回答】現行どうりとする。

- ④ 管理者による「労働監視」をやめること。

【回答】労働監視の事実はない。なお、検修作業の品質向上・社員の労災防止・工程管理等を目的とした必要な点検指導を行っている。

- ⑤ 昼の「KYT活動」をやめること。

【回答】労災防止、ヒューマンエラー防止のための取り組みであり、現行どうりとする。

- ⑥ 心の病の対象者は職場に何名いるのか明らかにされたい。

【回答】明らかにする考えはない。

- ⑦ 年休の抑制となる見習いと出張をやめること。

【回答】見習い、出張は業務上の必要により実施しているものである。

- ⑧ J職群の検査業務就労者の選定理由を明らかにされたい。

【回答】(1 基本要求) ②の回答(「担務指定にあたっては、その職場における一定の経験・知識・技能等を総合的に判断し、操配している。’)に同じ。

- ⑨ 勤務時間内のQC活動・業研・勉強会を超勤扱いとすること。

【回答】業務指示は業務上の必要により会社が判断する。

- ⑩ 会社が主催するレクレーション活動での事故・怪我は労災扱い同様の対応とすること。

【回答】労働災害とは「労働者が就業中に、業務が原因となって発生した災害」である。

- ⑪ 昇進試験受験の取り扱い、自己の時間とせず勤務時間扱いとすること。

【回答】支社権限外事項である。

- ⑫ 通勤時の背広・スーツ姿の強要はやめること。

【回答】JR東海社員として、お客様に不快感や違和感を与えない端正な服装とすべき

であり、スーツによる通勤を^{しょうよう}懲罰している。

- ⑬ 職場での本人の同意を無視したプロジェクトへの参加強要はやめること。

【回答】プロジェクトへの指定にあたっては、個人の能力、適正を総合的に判断している。

- ⑭ 個人業研への参加の強要はやめること。

【回答】そのような事実はない。

- ⑮ 現場喫煙箇所での分煙化をはかること。

【回答】受動喫煙防止のため、引き続き分煙化の検討を進めていく。

- ⑯ 活発な輪軸・台車グループの交流をはかること。

【回答】1③（「総合的に判断の上、適切に配置している。」）に同じ。

- ⑰ 各パートに棒芯制度の復活をはかること。

【回答】現行どうりとする。

- ⑱ 希望する社員全員に特殊技能資格（フォーク、電気、ガス溶接、クレーン、砥石取り扱い、有機溶剤等）の教育資格を与えること。

【回答】資格取得については、必要数、個人の能力、適正等を総合的に判断し指定している。

- ⑲ 台車組み立て作業に使用する軸距・ギャップ測定治具の定期的検査を充実すること。

【回答】現行どうりとする。

- ⑳ 鳥飼食道のメーカー変更に伴い品物もボリューム感もなく値段が上がっている。社員にアンケート調査を行い早急に改善をはかること。

【回答】要望等がある場合は管理者に申し出ること。

- ㉑ 庫内のドラム缶撤去に対応するため、給油用GK、スーパータービン油の油量を拡大すること。

【回答】現行どうりとする。

- ㉒ 石油ストーブ撤去に伴い、暖房能力が低下したので暖房機を増設すること。

【回答】石油ストーブの撤去に伴い、電気ストーブを導入している。

- ㉓ 6階男性用トイレを増設すること。

【回答】現行どうりとする。

- ㉔ 混雑解消と障害防止の面からも庁舎階段を使用可とすること。

【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は認められない。

- ㉕ 全社員が参加出来る緊急時の避難訓練を実施すること。また、災害・緊急時の避難箇所を明らかにすること。

【回答】避難経路、避難場所については各階エレベーター前に掲出している。よく確認し、緊急時には迅速に非難出来るようにされたい。

- ㉖ 17時20分発の茨木行きバスを増発すること。

【回答】今後とも利便性の高いバスダイヤについては検討していく。

- ㉗ 茨木駅バスターミナルに屋根を設置すること。

【回答】茨木市の所有であり、権限外事項である。

- ㉘ 職場の駐車場、バイク駐輪場を増設すること。

【回答】現行どうりとする。

- ㉙ 油脂等の庫内への運搬は、安全面からも以前のとおり外注作業とすること。

【回答】現行どうりとする。

⑩ 始業点呼時間は総点呼も含め5分以内とすること。

【回答】現行どうりとする。

⑪ 大阪修繕車両所職場の軸パレット移動用ローラーの改善をはかること。

【回答】車軸搬送用パレットについて、パレットの強度を高める改修を実施している。

⑫ 各パートで使用しているトルクレンチの更新をはかること。

【回答】全てのトルクレンチがメモリ付きになるよう、8月に更新を行っている。

《 申24号「大阪台車検査車両所、SEK(新幹線エンジニアリング株式会社)における職場諸要求」に関する申し入れ(2014年11月27日申入)に対する会社の回答、見解 》

1. 就業規則を社員がすぐに見やすいように社員詰所内に設置すること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、社員が閲覧できるように配置していると認識している。

2. パートによって増作業が発生している。その場合は超勤扱いとすること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、作業が勤務時間を越えて発生した場合には超勤処理としてしていると認識している。

3. JR社員の各パート配置は社員の希望・意思を十分反映すること。

【回答】パートについては社員の能力、適正等を総合的に判断の上、適切に配置されていると判断している。

4. 保護具(安全靴、手袋、マスク等)の充実をはかること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、作業する上で必要とする保護具は貸与していると認識している。

5. 作業服の増貸与をはかること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、作業に必要な枚数は貸与していると認識している。

6. 汚れた作業服の洗濯をサービック会社に依頼できるよう契約、対応されたい。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項である。

7. パートによって十分な要員配置を行っていないため、年給抑制が行われることがある。必要要員数を明らかにし、適正な要員配置の改善をはかること。

【回答】要員数について明らかにする考えはない。なお、退職等により一時的に要員が少なくなる場合は、パート間による要員繰配の他、中途採用や出向受け等により対応していると認識している。

8. JRの増作業に伴う増作業は全て超過勤務の扱いとすること。また、契約上JRに起因する増作業で割り増し賃金を支払わない作業があるのか明らかにすること。

【回答】2(「他会社のことであり支社権限外事項であるが、作業が勤務時間を越えて発生した場合には超勤処理としてしていると認識している。」)に同じ。また、作業数量の実績に応じてSEKに支払いを行っている。

9. 軸箱洗浄機の度重なる故障に対し抜本的対策をはかること。

【回答】故障があればその都度対応している。また、申告の都度、車両所管理者より関係箇所に申告を行っており、今後も故障があれば速やかに対処していく。

10. WN洗浄機の洗浄不足及び度重なる故障に対し抜本的対策をはかること。

【回答】洗浄不足に対しては、薬液や水圧の変更により対策を実施している。また、故障があればその都度、対応している。申告の都度、車両所管理者より関係箇所に申

告を行っており、今後も故障があれば速やかに対処していく。

11. 精磨の作業要員を増やすこと。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、車軸精磨は従来から出面2名で対応しており、現状で問題ないとする。

12. 防毒・防塵マスク等、消耗品の貸与規制をやめること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、作業に必要な数は貸与していると認識している。

13. JRが行う調査等をSEK社員に行わせないようにすること。

【回答】契約にない作業を依頼していることはない。

14. 熱中症対策としてスポーツドリンクを配布すること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項であるが、現状で対処されたい。なお、熱中症対策として、熱中飴の貸与、扇風機の増配備、製氷機の整備等を実施している。また、社員から要望があった箇所の一部についてはエアコンの風洞改修を実施し、環境の改善を実施している。

15. 健康面から生水の摂取は行わせないようにすること。

【回答】定期的に水質の検査を行っており、水質に問題ないことを確認している。

16. 冷暖房対策の充実をはかること。

【回答】14の後半（「なお、熱中症対策として、熱中飴の貸与、扇風機の増配備、製氷機の整備等を実施している。また、社員から要望があった箇所の一部についてはエアコンの風洞改修を実施し、環境の改善を実施している。」）に同じ。

17. 汚損手当を設置すること。

【回答】他会社のことであり支社権限外事項である。

18. バイクの駐輪場を事務所棟側の敷地内に設置すること。

【回答】現行どうりとする。

以上

《 議論内容 》

組合：9月の申し入れがこの時期の開催になったことは問題である。

会社：幹事間で議論すべき内容である。

基本要件①項について

何故、台検だけ事務所棟で始業点呼をやらないのか？！

終了点呼は事務所棟で点呼実施！

組合：現場では連絡の徹底が重要であるという観点から、環境のいい事務所棟での点呼、連絡が相応しいという主旨である。

会社：意見は伺っておく。

組合：朝の点呼を現場で行っているのは台車検査だけである。何故か。

会社：今のやり方で問題ないという考え方。

組合：では終了点呼は何故、6階で行うのか。

会社：就業規則に従って会社が指定する場所での点呼を実施しているので問題ない。

②項について

組合：一定の経験、知識という回答であるが、経験や知識の基準はあるのか。

会社：基準はない。会社が判断する事。

組合：現場の管理者が判断するのか。

会社：はい。例を出すと、在来線では車両係のJ1等級の社員でも検査係を行っていて、

これは会社として決まってるものではなく知識、技能にあると判断して担務に就かせている。

組合：職名は何のためにあるのか。

会社：昇格に従ったもの。B担務が車両技術係に相当するというつながりはない。仕事の能力と職制はつながるものではない。

組合：担務指定については職名との基準、リンクはないのか。

会社：はい。

組合：担務指定については現場管理者が判断するのか。

会社：はい。

組合：現場では判定判断がある。台検では磁粉探照、超音波探照、軸の打こん検査・・・等経験を要し判断が求められる業務であるが、入社して間もない社員を指定しているが、これは安全を低下させることである。

会社：50パートあるので大変な数である。職名とB担務の指定はリンクしない。

③項について

組合：担務の移動は定期的に行うべき。

会社：同一パートで指導的な役割を担うことも大事である。

組合：総合的な判断は現場管理者が行うのか。

会社：はい。

④項について

組合：台検では月に何回の時間内教育を行っているのか。

会社：必要な都度行っている。

⑤項について

一日300枚！1ヶ月で6千枚！ペーパレス化に逆行してまへんか？！

組合：一日何枚の用紙を使用しているのか。

会社：枚数までは数えたことない。必要なものをやっている。品質保証のためにやってる。

組合：現場に確認したら輪軸グループで一日約200枚、台検全体で300枚、1ヶ月で6000枚。一年間で7万2千枚使っているという事実。これも品質保証のためか。

2-①項について

組合：各職場で実施可能な対策は、各職場毎の判断か。

会社：各職場である。

②項について

会社：冷水機は台検庫に3台あるが全て新しくなってる。

組合：取り替えた時期はいつ頃か。

会社：24年度です。6月か7月だったと。

組合：申し入れの時期によって、3台で足りているのかの判断である。

会社：貴側は何台必要との考えか。

組合：最低全パートに一台。

会社：50パートある。現行、均等に設置している。

③項について

組合：記録するものが多いので記録、整理する記録室が必要である。

会社：対面でのチェックが多数である。

④項について

会社曰く「防暑塗装だけが対策ではない・・・」!

組合：現場では塗装の評価が大変いいので他の箇所も対応して頂きたい。

会社：塗ってない箇所はパートの移動等もあって多くの方がいないところになってずれて
いる。作業者に直接、影響を及ぼさないと判断してる。

組合：塗ってない箇所の下では作業しないから塗らないということか。

会社：現状の設備で問題ないと考えてる。

組合：防暑塗装そのものについて会社はどう評価してるのか。

会社：クーラーなどの設備の方がより効果があると判断してる。

組合：では計画するとかの範疇ではない。

会社：場所場所で変わってくる。

組合：回答で塗装だけが対策ではなくと言ったら、否定的となる。

2-③項について

組合：現場にオアシスというものがあるが、現場に仕切りを作って床面に色塗ってるだけ
の場所でそこで待機して欲しいというが、記録も出来ないし衛生上も良くないので
何とかして欲しいという現場の声がある。

会社：回答したとおりの。

組合：ほこり対策ということに関して、1月20日に交番検査の職場改善の申し入れにつ
いて貴側はほこりの対策で機械の改修もやって効果が出てるという回答であった
が、最近、現場で機械からほこりがもれて職場中ほこりが充満する事態があった。
実施済みと言ったが現場を調査してもらいたい。

3-①項について

組合：現場の調査は行ったのか。

会社：調査を行い輪軸庫、台検庫共に9月に取替えを実施した。

組合：現在、切れてる箇所はないのか。

会社：一部箇所であるが、計画的に行っていく。

②項について

組合：一番最近の環境測定はいつ実施したのか。

会社：12月11日に行った。

組合：検査の周期は。

会社：年2回の実施である。

③項について

組合：点呼が長引くと作業ダイヤにずれ込む。月の点呼は1回で充分である。

会社：会社として必要なことであり実施している。

組合：1台車組み立てる作業ダイヤは何分か。

会社：今、台検は50分で組んでる。

組合：1台車が50分。1輪軸が25分の標準ダイヤということでもいいか。

会社：はい。

④項について

組合：無言で腕組みして後ろに立って見られたら非常にプレッシャーが掛かる。見るのは
いいがコミュニケーションを取るべき。

⑥項について

組合：心の病の方はいるのか。

会社：個人情報なので明らかに出来ない。

組合：平成18年に自殺対策基本法が施行されたが、心の病となった方の実態把握と対応

が大切である。社員のメンタル面を慎重に対応して、各管理者にもプレッシャーを与えたりとくしないようにして頂きたい。

会社：社員のメンタルケアは管理者の教育や個人に対してのケアは充分やってきてる。引き続きやっていきたい。

組合：事実の問題として自ら命を絶った方もいる。そのことを含めて現場の管理者の方にもしっかりやって頂きたい。

⑦項について

組合：年休は労働者の権利としてある。使う方が申請したら発給しないといけない。時季指定をしないといけない。支社の方は休みたいときに休める。

会社：交検の時に議論した通りである。

⑨項について

我が社はあくまでも自主活動の「QCサークル活動」!

組合：QC活動は世間の流れでは業務として扱ってる会社がある。

会社：QC活動を業務としてる会社もあれば、QC活動を自主活動としてやってる会社もある。当社についてはQCサークル活動という自主活動としてやっている。

組合：管理者がやって下さいと言動は指示命令になるのか。

会社：業務指示ではない。

組合：従わなくてもいいということか。

会社：懲罰、懲戒の対象ではない。

組合：勤務評価の対象か。

会社：対象ではない。

⑩項について

組合：野球大会に参加して怪我した事実がある。

会社：レクレーション活動での怪我については労災ではないという回答。

会社：昇給、ボーナス等の対象となる欠勤期間については一定の配慮の対象となってる。協約の107条にある。

⑫項について

スーツ通勤は懲憑! 着てこなくても懲戒の対象ではない!

組合：懲憑なんでスーツを着て来なくても、とやかく言われる事ではないはず。

会社：何故懲憑してるのかと言うと、我々の会社はサービス業であり、お客様から評価されてという会社である。

組合：端正な姿であればスーツでなくてもいいはず。

会社：端正な姿であるということでスーツを懲憑してる。

組合：そういう言い方は強要となる。スーツでなくても問題ないですねという質問。

会社：とやかくとか、問題ないのかの質問に対しては懲戒の対象ではないということ。

組合：指示、指導される対象でもないのか。

会社：指示にはあたらない。懲憑である。

組合：懲憑なら指導もあるのか。自己の時間でも。

会社：懲戒に直結するような指導ではない。

組合：懲戒かどうかは懲罰委員会の結果であり、そこに至るまでの現場管理者の対応を議論してる。

組合：何でスーツを着てこないんだというような筋合いではないはず。

会社：懲憑の範囲で指導・懲憑してる。懲憑の範囲を超えない。

組合：社員と話をするときには、懲罰されてることは知ってるかどうかだけでいい。何故従えないのかというところに踏み込むのはおかしい。

会社：通勤回送も利用する。

組合：ではホーム検査の管理者の姿にも問題ある。

⑬項について

組合：強要されてるという問題である。

会社：業務を伴うものであり会社が指示をする。

⑮項について

組合：現場の喫煙箇所はオアシスカ。オアシスに灰皿がある。分煙化されるまで受動喫煙の問題がある。

会社：受動喫煙防止の設備を設けるのは設備の改修のうちに改善できるところは順次やっていく。

組合：他の車両所は分煙化されてる。早めに対策取るべき。

⑰項について

組合：棒心を導入してる職場がある。

会社：他職場と比較してどうこうということではない。

組合：技術継承を考えた場合、班長ではなくそのパートの責任者が必要。JR以降なくなったが台車検査職場の大修職場で棒心制度が復活した。それ以外の輪軸、台車職場でも復活させて頂きたい。

⑱項について

会社：仕事に必要なものは取らせてる。溶接、天井クレーンなどの一部のパートしか使わないものを全社員に取らせるのはコストとの関係がある。クレーン、フォークリフト、玉掛け等の頻度の高いものは新入社員全員に取らせている。

組合：全社員に取らせる項目かそうでない項目かということで分けて、資格取得を実施してるのか。

会社：はい。

組合：新入社員はそれを知ってるのか。

会社：会社として必要なものを受講して頂くと言ってる。

⑲項について

285km/h化の足場を守る測定治具に、 はっきりしない定期検査内容が発覚！

組合：軸間距離測定治具が3台あるが、検査周期がバラバラである。検査周期は決まっていないのか。

会社：現場に確認する。今のところ年一回の定期検査を実施するようにしている。

組合：現実が違う。2012年6月～2014年1月。ここは一年7ヶ月空いている。

会社：年度に一回ということかと。

組合：足回りで非常に大事なこと。今分からないなら是非確認するべき。

組合：それに伴うマスターゲージは周期的に検査されてるか。

会社：細かいところが分からない。

組合：検査周期がはっきりしてないのか。

会社：出来てない部分があれば改善していく。

組合：ギャップ測定治具の検査器具の周期はあるのか。

会社：ギャップ測定治具は調整が必要な構造ではないので定期点検が必要ではないのでや

っていない。

組合：MMの大歯車の定員加重相当の高さ調整を行ってる。高さ調整する治具の定期点検は行っているのか。

会社：申し入れ内容以外の資料がない。

⑳項について

組合：何回も補給が大変である。

会社：消防指導に従って行ってるので改善が出来ない。

㉑項について

組合：6階の男性社員の数から言えば女性の数が少ない。女性に違う階を利用して頂くようには出来ないのか。

会社：女性が一人だからということで違う階を使ってもらおうとするのは男性のエゴではないかと昨年も回答した。

㉒項について

組合：通勤回送が着いた時だけでも駄目なのか。

会社：新しい事務所棟を建てるにあたってセキュリティをしっかりとするというのである。

㉓項について

組合：社員に周知されてないのではないのか。

会社：エレベータ前をよく目につくところに掲示している。

㉔項について

組合：大修職場の移動用のパレットがカーブのところでは腰に負担が掛かるので改善して頂きたい。

会社：申し入れになかった。確認はします。

㉕項について

組合：トルクレンチの8月の更新は、新品にしたという事か。

会社：メモリ付きでなかったものはメモリ付きに置き換えた。メモリ付きのものそのまま使用しているものもあるが、半年に一回、トルクの公正をかけている。

組合：トルクレンチ以外の道具は

会社：社員から申告あればその都度取り替えている。工具の危ないものがあれば申告して下さい。申告あれば取り替える。

《 申24号「大阪台車検査車両所、SEK（新幹線エンジニアリング株式会社）における職場諸要求」に関する議論 》

関連会社の職場改善要求に対して「認識している」

「権限外事項である」「実施している」の前進しない会社回答！

組合：会社は時間を制限しているが、このままだと時間が足りない。積み残しは次回開催したい。

会社：SEK関係は単独では開催しない。要点を絞って頂きたい。

組合：大まかな回答で認識しているという回答がある。会社の認識を聞く場ではない。いちいち会社の了承を得ることでもないが、改善されてない部分は直接SEKに改善を求めていく。

会社：会社が制約すべき事ではない。関連会社の状況を確認して問題ないことを確認して業務委員会での見解を示している。

組合：「認識している」「権限外事項である」「実施している」の3種類の回答の違いの理由は何か。

会社：環境とか設備面についてはJ Rの会社の設備であり会社が責任もってやること。制度、労働条件については支社の権限外事項になる。我々が他会社の権限外事項について断定的に返すことは適切ではないのでS E Kに確認した結果、こういうふうになってることを確認した上で回答した。

組合：認識しているというより回答を得ていると言うことか。

会社：一応、事実確認をした上でJ R東海としては正しく行われていると認識した。

組合：事実確認に留まっているのか。それとも組合が要求しているよと改善を求めたのか。

会社：事実確認をした上で改善すべきものがあれば関係会社への安全指導や労災防止の指導の観点で指導を行う。

組合：例えば1項の就業規則を社員がすぐに見やすいように社員詰所内に設置すること。対しての回答が「他会社のことであり支社権限外事項であるが、社員が閲覧できるように配置していると認識している」であるが、置いてますよということだけ聞いたのか、どこに置いてるかまでは聞いたのか。その区別はどうなってるのか。

会社：事務所の書庫に保管しているということ。

組合：事務所とはどこか。

会社：台検職場の中にS E Kの事務所があり、台検職場の事務所の書庫があり保管してる。社員から要望があれば閲覧できる。

組合：要望があろうがなかろうが見れると言うことか。

会社：要望があれば見せられる。

組合：申し入れないと見れないのか。

会社：見ますよという確認を取って見る。回答したのは社員が閲覧できるということ。

組合：出来るよう配置してるということは、要望しても条件がつくということである。

会社：許可を得て見れるようになってますという形で回答があった。それで問題がないということで回答した。

組合：申し入れて初めて見れるというふうになってるということ。誰かがいないと駄目なのか。

会社：管理者がいる。

組合：保護具については「必要とする保護具は貸与していると認識している」と回答だがいくつ配布してるのかということまでは分かるのか。

会社：関係会社に業務委託してるので、契約してる立場で労災防止や安全指導を行ってる。要望があったそのような観点から確認した。必要とする保護具の配布はJ Rが基準として安全を担保する上で必要な保護具はきちりと備わってることを確認して回答した。

組合：年間何枚ということまでは分からないがある程度の枚数は配布されてるということか。

会社：S E Kについては年間何枚ということではなく、申告があったらその都度取り替えを行ってる。J Rについても定期貸与の職場と申告の都度の職場とがある。職場毎の実態があって行ってる。

組合：当該の手袋を使ってる人がS E Kに申告するのか。

会社：はい。

組合：その都度の貸与の基準は汚損、破損か。

会社：はい。

組合：パートの問題であるが面談などは定期的実施されてるのか。

会社：J R社員に対する出向面談は定期的に行ってる。

組合：本人が申告したら直ぐか。

会社：希望すれば行う。

組合：パート配置の移動は、J R本体とS E Kとが連携して行うのか。

会社：基本的には出向会社がS E Kとして実施するもの。出向社員からパートについての要望あれば要望を聞いて、S E Kと話し合いや調整を行う。

以上