

「車両所関係における職場諸要求」に関する 申し入れに関して業務委員会を開催！①

12月9日、13:30より支社会議室において「車両所関係における職場諸要求」に関して関西支社と業務委員会を開催しました。「駅、運輸の職場要求」の回答、議論を行った後と、12月18日、13:30からも引き続き議論となりました。以下、「I. 各車両所共通の改善要求について」のみの回答、議論内容を報告します。

出席者は組合側業務委員・山下副委員長、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、奥村運輸課課長代理、森車両課課長代理、清水人事課係長でした。

《 「申」第9号「2015年度職場改善諸要求の申し入れ（車両所関係）」 に関する申し入れ（2015年9月14日申入）に対する会社回答 》

I. 各車両所共通の改善要求について

1. 安全・労働条件について

(1) 車両係のB担務登用は就業規則48条「職制」に反していると考えるので止めること。しかるに登用する根拠を明らかにすると共に、仮に登用するにしても本人の同意を得ること。

【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) 新入社員・転入者の見習者への指導は、確実な技術継承が必要であるため、各担務に精通した経験の長いベテラン社員とすること。

【回答】指導者は、必要な知識・技能を有していることを確認した者を指定している。

(3) 作業のチェックシートやチェックリストが増えている。ペーパーレス化に反するため社員の声を聞き、簡素化すること。

【回答】現行どおりとする。なお、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、従来どうり速やかに管理者まで申し出ること。

(4) 各車両所の担務、パートは固定や隔たりがないよう、全ての社員が交流や技術継承が図られるよう努力すること。

【回答】適性や技能等から総合的に判断の上適切に行っている。

(5) 管理者による労働監視を止めること。

【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、法定管理等を目的とした必要な点検指導を行っている。

(6) 事故や些細なミスに関して個人への責任追求となっている。責任追及の姿勢を改め、原因究明の対応とすること。

【回答】今後も徹底して原因を究明し、対策を実施することにより、事故防止に努めていく。その過程において、責任の所在を明らかにするケースは当然あり得る。

(7) 事故や不具合が発生した場合、関係社員に事象を聞くことは仕方がないが、当事者でない限り時系列等報告書の強要はしないこと。

【回答】 事実を明らかにするため、今後も必要な社員には時系列等報告書の作成を指示する。

(8) 作業確認の「指差喚呼」が煩雑、複雑化している。「指差喚呼」を簡素化すること。

【回答】 必要な喚呼を行っている。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。

(9) 全社員が参加出来る緊急時の避難訓練を職場毎に実施すること。

【回答】 避難経路、避難箇所については各階エレベーター前の壁に掲示している。よく確認し、緊急時には迅速に避難できるようにされたい。

(10) 会社が主催するレクリエ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) 本人の意思を無視したプロジェクトへの参加を強要しないこと。

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

(12) 強制される個人業研をやめること。

【回答】 そのような事実はない。

(13) 体調不良を訴えた社員に対しては、会社の責任において医療機関に連れて行くなどの対応をすること。

【回答】 管理者に申告があれば適切に判断する。

2. 設備・環境について

(1) 通勤時のスーツ・背広着用を強要しないこと。

【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をすべきであり、スーツによる通勤を懲憑している。

(2) 鳥飼基地従事員用の駐車場、バイク置き場を増設すること。

【回答】 現行どうりとする。

(3) 検修員詰所、更衣室、ワーキングルームの時計を全て電波時計にすること。

【回答】 現行どうりとする。

(4) 各車両所の検修庫の蛍光灯切れが放置したままであり改善すると共に、庫内の蛍光灯をLED化にすること。

【回答】 設置不良があれば、調査の上保守担当箇所へ修繕依頼を行うなど、適切に対処している。なお、灯具に関しては順次LED等に改善している。

(5) 各現場に浄水器付き冷水機を増設すること。

【回答】 現行どうりとする。必要箇所には設置を行っているが、熱中症等の危険もあるため、水分補給は充分留意されたい。

(6) 鳥飼車両基地の風呂の入浴規制時間をなくし、フルタイムで入浴できるようにすること。

【回答】 現行どうりとする。

(7) 事務所棟6Fの風呂は、清掃終了後は直ぐに使用（シャワー）できるようにすること。

【回答】 現行どうりとする。

(8) ワーキングルーム、現場の分煙化を徹底すること。

【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。

(9) 鳥飼基地の食堂の運営に関しては、定期的に社員にアンケート調査を行い充実したメニューや営業時間とすること。

【回答】要望等がある場合は管理者に申し出ること。

(10) 食堂に大型冷蔵庫を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(11) 食堂に流し台、換気扇を設置すること。

【回答】現行どうりとする。

(12) 混雑緩和と健康確保の面から鳥飼基地の庁舎階段の使用を許可すること。

【回答】セキュリティの観点から、原則として総合事務所棟の5階から9階までは階段使用は認めない。

(13) 鳥飼車両基地内の各庁舎の各フロアに「オストメイト対応トイレ」を設置すること。

【回答】平成27年3月、総合事務所棟1階多目的、作業班長室横、交検庫内のトイレについてオストメイト対応の改修工事を完了している。

(14) 17時20分発茨木行きバスを増発すること。

【回答】利便性の高いバスダイヤの設定は今後も必要性を鑑みながら検討、設定する。

3. 制服・被服について

(1) 新入社員への制服の貸与数が少なく、汚れがひどいまま着替えが出来ない状態が続いているため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。

(2) 希望者には「ツナギ服」を貸与すること。貸与の際は体型に合ったサイズとすること。

【回答】支社権限外事項である。寸法については適切に対応している。

(3) 作業用の吸汗性のよいアンダーシャツを貸与すること。

【回答】支社権限外事項である。

(4) 半年毎に軍手を1ダース、軍足を6足貸与すること。痛んで足らなくなった時はその都度、貸与すること。

【回答】使用頻度、作業内容等を考え、箇所で適切に判断している。

(5) 点呼時の制服は、夏季、冬季共に強制せず、作業に即した制服を認めること。

【回答】そのような考えはない。

4. 勤務について

(1) 年休抽選が1番でも発給されない状態が続いている。抽選が1番の場合は必ず発給すること。

【回答】現行どうりとする。業務遂行に必要な人員は会社が責任を持って配置しているところである。一方、業務波動や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を取得しづらい場合もあり得ることは承知されたい。なお、必要な要員は配置している。

(2) 昇進試験の扱いは、勤務時間扱いとすること。

【回答】支社権限外事項である。

(3) 始業点呼は総点呼も含めて5分以内とすること。

【回答】現行どうりとする。点呼等において5分以上となる場合もあり得るが作業は問題なく終了している。

(4) 昨年度における社員一人あたりの年休付与日数と、年休を失効した社員数を各車両

所毎に明らかにすること。

【回答】箇所別に明らかにする考えはない。

(5) 勤務時間外のQC、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。

(6) 社員が希望する通勤手段・通勤経路を認めること。

【回答】支社権限外事項である。

(7) 自動車通勤の希望者に対して直ちに許可し、駐車許可証を発行すること。

【回答】現行どおりとする。

《 議論内容 》

1. 安全・労働条件について

組合：必要な教育とは具体的にどのような内容か。

会社：B担務が出来るような内容。

組合：B担務が出来るような試験なのか。

会社：そもそも職制で検修作業の分担を決めたものはない。車両担当がB担務になってはいけないというものはない。

組合：避難訓練について、庁舎そのものは特定防火対象物か対象物ではないのか。

会社：その資料は今ない。

避難訓練は消防法上、義務がある！

組合：営利を目的でない建物として特定防火対象物ではないと思われるが、営利を目的とした建物なら年2回の避難訓練の実施が決まっている。営利目的でない建物でも年1回の実施が義務づけられてる。この間、庁舎での避難訓練が実施されてない。

会社：避難経路と箇所は明示している。

組合：義務づけられてることに對しては違反してることになる。

会社：法定上では違反してないと思われる。

組合：では消防署で確認する。もし違反していたら罰則規定もある。

組合：チェックシートの記載漏れがあった場合の責任が重たすぎる。項目が多すぎる。

会社：品質保証、必要なものとして行ってる。

組合：ペーパーレス化となっていない。

会社：現場ではNT等も行ってる。

組合：社員が決められたとおりにやってるかという社員管理、監視のためにやってるのではないのか。指導のためではない。

会社：車両の品質管理の観点である。

チェックシート、基本動作の徹底は社員への監視だ！

組合：社員がサボらずに労務の提供をしているかどうかという監視ではないのか。

会社：車両の品質の観点である。そういう事実はない。

組合：検修当直と運用指令のやり取りで、車両のまわしが出来なくなり、責任のカウントダウンするかどうかの日数(数ヶ月)がかかった。原因は何か。

会社：事実を明らかにして何が問題だったかをつかむために時間が掛かった。

組合：社員なら直ぐに責任がはっきりさせて、指令と当直の場合は時間が掛かり過ぎてる。

会社：ものにもよる。

組合：社員なら原因究明、対策がはっきりしないと本来業務に就かせてない。今回の場合、当直、司令員は業務を外してるのか。

会社：どのような時も差はない。

組合：会社主催の行事に参加して怪我した場合に対する対応はしっかりするべき。

会社：一定程度（賃金規程）みているものもある。

2. 設備・環境について

組合：駐車場の空き待ちをしている社員数は把握しているのか。

会社：数字は今、ない。

組合：耐震工事の関係で新規者の対応をしていないが、許可している数が停滞しているが事実か。

会社：増えてるか把握していない。

駐車場の空き待ち、いつまで待たせるのか！

組合：退職者、異動者の関係で空くはずだが、何故許可しないのか。

会社：駐車場は、必ず準備しないとイケないのかという話になる。

組合：2年以上この状態が続いている。

会社：場所の特性もある。

組合：場所が空けば、待ってる社員がいるなら許可するのが普通。駐車場以外に使う理由があるのか。

会社：公平な順番の中で運用する。

組合：車通勤が電車通勤になる変更が負担になる。考慮するべき。

会社：既得権を最大守ることを優先させれば、新しい社員が来ても滞留していく。公平性の基準の持ち方については議論のすべきところ。

組合：職場毎の管理か。

会社：交検は別管理。一義的には仕業。

組合：蛍光灯の修繕はやってるが追いついてないのか。

会社：スピード感で出来てないので申し入れとして出るのかと。

組合：仕業庫で一昨年LEDの換えた箇所があるが、今年は換えた箇所がない。

組合：管理方法にも問題がある。管理者には言ってる。安全面ではどうか問題である。

組合：台検にオアシスがあるが喫煙箇所は変わってないのではないかと。

会社：区分けはしてる。

組合：つい立てか。部屋の中で喫煙となってる。

鳥飼庁舎の階段使用を許可すること！

組合：庁舎の階段は朝の混雑時、時間を決めて使用出来るようには出来ないのか。

会社：セキュリティの兼ね合いがある。

組合：全日警の社員もいるので活用すればいい。

組合：乗務員にも影響がある。エレベーターが来ないのでバスの時間も気になる。移動の方法がエレベーターか階段しかない。

会社：間に合わないとかまでには至ってない。時間は掛かるが乗り切れてる。セキュリティを崩してまでの判断に至ってない。

組合：遅れてないのは社員が早めに対応して協力している。会社もどこか譲歩するところはないのか。

組合：食堂の冷蔵庫は、仕業の詰所の冷蔵庫である。食堂の業者が変わってから、詰所で食事する社員、機会が増えてるからである。

3. 制服・被服について

4. 勤務について

組合：制服の貸与している枚数は何枚か。

会社：(回答なし)

組合：現行と新入社員の制服の数は同じか。

会社：同じ。

組合：枚数は分からないのか。

会社：分からない。

組合：ツナギ服は何故、支社権限外事項なのか。

会社：新たに貸与すること自体は権限外事項。貸与の際の寸法については適切に対応しているという二つのことについて分けて回答している。

同じような作業でも、職場によってツナギ服貸与の有無がある！

組合：大阪修繕車両所ではツナギ服が貸与されていて、大阪仕業検査車両所では貸与されていない。同じような作業内容であるが違いは何か。

会社：作業性に基づいて、職場毎で判断している。

組合：個人貸与ではなく、ツナギ服は職場で数が決まっている。仕業検査車両所にはそのような貸与方法はないのか。

会社：必要であれば置く。

組合：判断してないのは支社が判断してないのか。

会社：被服規程に関するものであり会社が判断する。今のところ基準に照らし合わすと必要でない。

組合：基準とは何か。

会社：狭隘（きょうあい）箇所作業をするところ。

組合：その箇所とはどこか。同じような作業をするが。

会社：同じようなのである。

組合：現行、どのような作業をしているか、どのような作業に使っているか把握しているのか。

会社：調べれば分かる。

組合：軍手と軍足は定期貸与してないということか。

会社：箇所によって違う。

年休は労働者の権利！

会社の都合(抽選、順番等)で抑制するのは労基法違反！

組合：年休は労働者の権利である。会社の都合で年休を抑制することは労働基準法に違反する行為である。時季変更権はどうしても業務に支障する場合にのみであって、代替えを指定する必要がある。年休はそういうものである。

会社：時季変更権の行使については限界がある。代替えの日を指定してしまうとそれは労基法違反になってしまうと考えている。それは労働者の権利であり何日に休むという指定権は労働者の側にある。それをしてしまうと特休、公休のようになる。それ以外のことは充分理解している。運輸業の特性で必ず実現するという事は難しい。

組合：時季変更権は違う日に休みの時期を変更しなさいという主旨である。

会社：年休の発給の仕方を変えろという主旨になると支社権限外事項となる。

組合：適正な要員は配置してるといのが年休の順番で1番でも出てない。

会社：極端な例で30人しかいない職場で30人が年休申し込んだら出るかということもある。優先休暇や冠婚葬祭があって1番の順番でも出ないこともあるように、特定

の日には出なくなることもある。

組合：出す努力はするべき。

組合：点呼のことで、作業自体に支障をきたしている。最後まで出来てるだけで現場の社員が急いでやってるだけである。総点呼の時間や回数が多くなると作業に影響が出ていることを把握するべき。

組合：遅れた作業の中で時間に追われた作業は安全上問題である。

総点呼で業務に支障が出ている！ 時間に追われた作業は安全上、問題だ！

組合：5分以内で終わる始業点呼は全員参加して、総点呼は業務に支障のない社員だけ参加するような対応にするべき。

会社：そこまで支障が出ているという問題は把握してない。

組合：失効した社員数を明らかに出来ないのは何故か。

会社：明らかにする考えはない。

組合：いるのは事実か。

会社：いる。

組合：このような申し入れがあれば調べないのか。

会社：調べるが、お知らせしてない。

組合：失効している社員がいるがこの事実についてのどう考えてるのか。

会社：ケースでいろいろある。

組合：申し訳ないと思わないのか。

会社：申し訳ないとは思わない。出せば出せるほどいいとは思う。

組合：QCは業務指示をすれば超勤扱いにすることが出来るのか。

会社：QCは自己の時間です。

組合：業務指示でQCを指示するということはないということか。

会社：ない。QCをしないという理由で罰することはない。

組合：駐車許可書待ちの社員数の実態については支社が把握してるのか。

会社：仕業検査の現場である。

組合：今回の申し入れに対して調べてないのか。

会社：調査はした。駐車場については申請した全員に許可は出せない。

組合：管理は仕業であるのは分かったが、総体的な考え方としての議論が出来ない。

以上