

B9編成、16号車No.4軸の速度発電機及び軸ギア破損に関する業務委員会を開催!

申し入れ!

第6号「駅、運輸所関係における職場諸要求」に関する申し入れ

第9号「B9編成、16号車No.4軸の速度発電機及び軸ギア破損」に関する申し入れ

1月29日及び12月16日両日に支社会議室において、2件の申し入れに関する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・浦谷副委員長、下茂業務部長、宮内組織部長、笹田法対部長、渡邊組織担当部長。会社側業務委員・濱田人事課担当課長、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。

2016

《 会社回答 》

1. 今回発生した「車軸の損傷」について、会社が把握している事実経過等について、時系列により明らかにすること。

【回答】平成28年10月6日木曜日6時頃、名古屋車両所での仕業検査時16号車ATCチャートを確認したところ16号車No.4軸のカッソウハツカイ印字を発見。その後、詳細な調査を行うために10月27日に同車両所にて台車交換を実施。翌28日に試運転を行い、問題がなかったため同車両をJR西日本へ回送。現在、JR西日本にて台車調査を実施中と聞いている。

2. B9編成は、事象発生後も10日以上名古屋車両所に留置されている。調査・修繕に向けた今後の対応等を明らかにすること。

【回答】当該台車はJR西日本が詳細な調査が必要と判断したため、10月27日木曜日に同車両所にて台車交換を実施した。現在、同社にて詳細な調査を行っていると聞いている。

3. 「速度発電機と軸ギア」が接触に至った原因について、明らかにすること。

【回答】現在JR西日本で当該台車について調査を行っていると聞いており、詳細を申し上げられる状況にない。

4. B9編成の運行歴を明らかにすること。

【回答】10月5日東一両を出て東京から岡山間、岡山から岡運間、岡運から東京間、東京から名古屋間を走行。

5. 643A、東京から名古屋車両所間走行中、乗務員及び乗客からの「異音」・「異臭」

等の申告はなかったのか明らかにすること。

【回答】そのような申告は特に上がっていなかった。

以 上

西日本の車両だから関係ない！？ベアリングの一斉交換も知らない会社！！これで、本当に安全は保たれるのか！？

《 若干の議論 》

- 組合：16号車No.4軸のハッカイ印字が発見されたということだが、何故No.4軸の調査と判断したのか。
- 会社：カッソウハッカイ印字が多数出ていたということで調査し、今のところ何らかの原因で速発のセグメントと速発の歯車が接触してそれを検知して不安定になったのではないかと判断している。
- 組合：不安定な状態であったから、異常であると判断し調査したのか。
- 会社：そうである。
- 組合：印字は名古屋車両所の仕業検査までには把握は出来てないのか。
- 会社：出来ていない。
- 組合：出来ないのか。
- 会社：輪軸の検査は仕業検査の時まで把握は出来てない。
- 組合：走行中に台車異常は点灯しなかったのか。
- 会社：点灯していない。
- 組合：仕業検査でハッカイ印字を多数打っていたということは軸箱の破損までは至ってなかったが、最悪、軸箱の破損もあり得る話である。JR東海のN編成は車両伝送無線で把握できるが、B編成の場合は把握できるのか。
- 会社：B編成の場合は、無線では把握できない。
- 組合：B編成の場合でも、JR東海で把握出来るのではないのか。
- 会社：出来ない。
- 組合：チャートの確認でないと出来ないのか。
- 会社：そうである。
- 組合：C編成は把握出来るのか。
- 会社：C編成もデータ無線で飛んでくるが、リアルタイムで送ってくるのではなく駅とか車両所に入ってきた時に送られてくる。
- 組合：それは、B編成にはないのか。
- 会社：他社のことであり分からない。
- 組合：B編成も把握できると認識している。JR東海管内の走行に於いて他社の電車が入場した時に、先にチャート紙で確認するというのではないか。仕業検査の時しか確認できないのか。
- 会社：そうである。走行中に問題になることがあれば、台車が点く。
- 組合：走行中に軸箱温度感知センサーも動作しなかったのか。
- 会社：動作してない。
- 組合：重大な事故には繋がらなかったが、台車交換までして走行させないといけない非常に危険な状態であった認識である。他社の電車でも把握できるように出来ないのか。
- 会社：JR西日本が調査しているので原因は分からないが、データ無線に引っかかる状

態でなく走行していた。原因の調査を見て名古屋車両所の仕業検査に於いては、懸命であった。

組合：会社としては、結果として良かったと受け止めているのか。

会社：仕業検査で、しっかり発見できるということと何かしら異常であることを出さない限りは、出来ない。

組合：今回の具体的な対策は何か取ったのか。

会社：西日本が調査してまだ原因が分からないが、台車の軸箱の構造が違うので対策は、当社としてはない。

組合：事象が発生したのが10月6日で台車交換をしたのが10月27日である。21日も日が空いた原因は何か。

組合：名古屋車両所にはドロップピットがないからである。最終的にはクレーンを使った。

会社：仮搬送台車を使い、大阪第一車両所に搬送して台車交換したほうが、よりベターな方法だったと思うが何故しなかったのか。

組合：色々あるが、浜松まで搬送するには遠かった。最終的には名古屋で換えた方が良いと判断した。

会社：何故、浜松とか大阪に持って行かなかったのか。

組合：時間的なことや夜中に搬送しないといけないなど色々あった。

組合：クレーンで吊るのは非常に危険であると思うが。

会社：安全に問題ないように慎重にやった。

組合：仮搬送台車で30キロくらいで走らせた方が良かったのではないかと。

会社：それも選択肢の一つであったが、保守の作業のスケジュールなどあり総合的に見て名古屋で換えると判断した。

組合：今回のクレーン等の費用は西日本に請求するのか。

会社：今は把握できていない。

組合：モニターでのカッソウは、運転士は異常に気づけなかったのか。

会社：そうである。

組合：B編成は、B1からB16まで16編成あるが原因が分からない中で東海管内を走らせる現実をどうみるのか。

会社：西日本は今回の件で一斉点検を実施している。点検が10月中旬くらいに終わって、異常がなかったので、走行することには問題ないと考える。

組合：東海では一斉点検を実施したのか。

会社：台車の構造が違うので行ってはいない。

組合：10月6日に今回の事象が発生し、10月7日以降東海管内を走行していたB編成を各車両所で行ったのか。

会社：西日本の中で行っている。

組合：東海でも事故が起きたら一斉点検を実施しないのか。やらなければいけないと思うが。

会社：ご意見はあると思うが、西日本がやることである。

組合：会社として重大な事故だとの認識はないのか。

会社：まずは原因が分からないので。

組合：原因が分からないから、入念な点検をやらないとおかしいのではないかと。

会社：西日本の中で、入念な点検をやっている。

組合：今現在でもドロップピットがない名古屋車両所にB編成を入れているのは、問題はないのか。

会社：西日本の中で入念な点検をやっているなので、問題はない。

組合：他の車両のベアリングの交換をしていると聞いているが、会社は聞いているのか。

会社：把握していない。

組合：ベアリングの交換を博多総合車両所で行っていることを、東海の車両部が知らないことがおかしい。

会社：西日本が詳細な調査をしているということで、会社としてはそれ以上のことは聞いていない。

組合：会社が知らないとなれば、事実を西日本に確認し抗議も大事ではないか。

会社：西日本から調査中であるというのは間違いない。

組合：西日本の車両であったとしても東海管内を走行させているのだから、ベアリングの交換の報告はあるべきではないのか。会社として申し入れが必要だと思うが。原因が明らかになれば社員に明らかにするのか。

会社：今のところ明らかにすることは考えていない。原因が分かり東海管内でやるのであればやる。

組合：会社として、根拠を示すことは出来ないのか。

会社：メンテナンスの検修はしている。へたっているのが起因しているとかは分からない。実施している調査が終わった段階で報告を受けて考える。

以 上

駅・乗務員の要求に対して全く誠意のない回答に終始する！

2016 1

I. 駅の共通の改善要求

(1) 新大阪駅営業二科を基準人員に入れること。

【回答】現行通りとする。

(2) 新大阪駅営業二科において半日年休が取得出来るようにすること。

【回答】そのような考えはない。

(3) 夏季制服のネクタイ着用をやめること。

【回答】支社権限外事項ではあるが、制服、制帽及びネクタイ等についてはこれまでも快適性や機能性の観点から素材や仕様変更を行ってきたところである。しかしながらこの度、様式も見直し更なる機能性向上を図ることでの労働環境の向上、また効率的な運用の実施、更には、新しい装いにより社員がお客様に安全安定輸送を大前提に最高のサービスを提供するという思いや当社で働くことでの軸と使命感をより一層強く持つことを期待して、刷新を行うこととした。接客の制服等については、この間、積み上げてきた当社のサービスに対する姿勢や企業イメージは維持しながらも、着用期間の見直し、並びに素材や使用のみならず様式を含めた刷新を行うこととする。

(4) 車椅子の乗客がスロープを使用しなくて乗客自身で乗降出来るように車両及びホームを改良すること。

【回答】現行通りとする。

(5) 新大阪駅ホーム端の全業務用扉に自動ドアクローザーを設置すること。

【回答】現行通りとする。

《 若干の議論 》

新大阪駅営業二科の要員は、基準人員に入らないなら「半休」を認めるべきである！！

組合：新大阪駅営業二科の要員は、基準人員の中に入っているのか。

会社：要員外である。

組合：要員外とする理由はなにか。

会社：本体でやるべき業務ではないからである。

組合：車椅子は本体もやっているのではないか。

会社：実態としては、本体の要員も車椅子業務には活用はしている。

組合：余剰人員対策ということか。

会社：基本の要員には入っていない。従来と変わりはない。

組合：要員として入っていないのなら、半休は取れるのではないか。

会社：業務に支障があるかどうかを箇所判断をしている。

組合：本来業務には支障がないなら、出すべきではないか。

会社：誰かがやっていかなければならないので、業務としては必要である。それが本体でやるべきかどうかは基準人員としては考えていない。

組合：今でも営業二科の社員が車椅子などに足りない場合は、本体が手伝っている。それが出来るなら、半休を申し込んで足りない場合は本体から持ってくれば済むことである。

会社：担務で半休を認めるかどうかは、職場により業務自体が違うのでそれによって判断をする。

組合：半休を取れる条件は何か。

会社：条件ではなく、業務に支障があれば半休が取れないのは認められている。

組合：社員は半休を取れるのは認められているのではないか。

会社：認められてはいる。

組合：箇所によって出来ないのは、箇所長が判断をしているのか。

会社：作業ダイヤに嵌まっている業務については、半分抜けたところを埋められるかは、急には出来ないので、箇所によって判断をしている。

組合：作業ダイヤがないところは、出来るのか。

会社：認めている箇所もある。

組合：例えば、新横浜駅や東京駅の営業二科では半休を取れているが作業内容は新大阪駅でも同じである。

会社：他所のことは把握はしていない。

組合：半休を出していることは把握はしているのか。

会社：それも把握はしていない。

組合：申し入れをした時点で、会社として半休について調査をしないのか。

会社：関西地区ではない。

組合：会社が営業二科を余剰人員とするならば、半休を認めるべきではないのか。

会社：車両所で白日など、業務上問題ないなら出せる。
組合：午後半休を申し込んだのに、年休になっているが問題ではないか。
会社：半休を年休扱いにしたのか、今は分からない。
組合：年休が足りないから、半休を申し込んでいる。

車椅子のお客様に安心して、利用して頂く為にハード面の改善が必要ではないか！？

組合：車椅子の乗客がスロープを使用しなくて乗客自身で乗降出来るように車両及びホームを改良することへの申し入れに対し、現行通りとするという回答であるが、最近、簡易型の車椅子はスロープを使用しないと乗降時に危険であり、また、21番線ホーム14号車博多方は、20センチくらい間隔が空いていて非常に危険である。東日本の新幹線では車両にステップがあり対策をしている。そのような対策が必要と考えてはいないのか。
会社：現行はスロープで対処をしている。
組合：現在、スロープを用意するのは電動車椅子だけなのか。
会社：場所によっては、係員の判断で用意はしている。
組合：乗務員には、簡易型の車椅子であるとかの情報がないので非常に危険である。
会社：車椅子の手動でも種類が多様化している。どういう連絡がいいのか不断に勉強していくべきと考える。今がベストとは考えないが、世の中は変わっていくのでそれに合わせて対応方を考えていかないといけない。
組合：将来的には、車両の方も改善できるところはやるべきである。
会社：それでも、スロープは必要である。
組合：東日本は車両のステップで出来ていないのか。
会社：スロープを使わないと電動車椅子は乗り降り出来ないのではないのか。
組合：ステップは車椅子用のステップではないのか。
会社：詳細は把握はしていない。

制服の変更には、社員の意見を聞くべきである！！

組合：今回、西日本も制服が替わるが知っているか。西日本は社員と委員会を立ち上げて、会社と意見交換をやっている。我が社は、そのようなことがなかったので社員によっては、長袖シャツと半袖シャツの枚数変更など柔軟な対応が必要である。
会社：衣替えの運用の仕方は、まだ決まっていないので意見としては聞いておく。
組合：社員個々で、体感温度も違うので衣替えの期間の幅を設ける必要がある。
会社：箇所長判断で着用期間の変更は出来る。新幹線で言えば5所で判断して合わせる。

ホームのセキュリティー扉の改善を求める！！

組合：セキュリティー対策として自動ドアクローザーにするべきでないか。
会社：自動にすれば、逆に閉める意識が薄らぐので痛し痒しがあり手で閉めるのが確認を

含めて行動の原則である。機械式は不具合も発生する可能性があるので、施設サイドとしても良いものを施設している。

組合：現行、壊れているのがあるのか。

会社：乗務員が出場時にテンキーが壊れていたら、事故に繋がるので今がいい。

組合：テンキーではなく、ドアクローザーのことを言っている。

会社：ドアクローザーを付けても良いが壊れるのでよろしくない。

組合：ドアクローザーが壊れている現物を見たことはない。

会社：必要であれば考える。

組合：前向きに考えていくこと。

以 上

II. 運輸所の共通の改善要求

1. 運転士・車掌業務共通関係について

(1) 乗務前の諮問は行わないこと。

【回答】今後も必要な業務指導を行っていく。

(2) 訓練内容を改善すること。(知識確認と称する試験を止めて異常対応訓練の充実)

【回答】今後も必要な業務指導を行っていく。

(3) 新大阪ホーム端乗務員詰所を常時開放すること。

【回答】そのような考えはない。

(4) 基本動作の喚呼を簡略化すること。

【回答】支社権限外事項である。

(5) 予備月での「トンボ・一往復半・トンボ」の勤務指定は行わないこと、また、予備者の勤務指定は乗務割り交番作成基準に基づき指定すること。

【回答】そのような考えはない。また、予備勤務についてはその性格から勤務指定は乗務割交番作成基準通りとはならない。

2. 専任社員の関係について

(1) 専任社員が乗務できる限定行路を設定すること。

【回答】支社権限外事項である。

(2) 更に年間休日を48日加算すること。

【回答】支社権限外事項である。

(3) 専任社員の基本給は労働内容に変更が無い場合は基本給を据え置くこと。

【回答】支社権限外事項である。

3. 運転士業務関係について

(1) 車両所構内の昇降台下をスラブ化すること。

【回答】現行通りとする。

(2) 大一両、東一両食堂へは制服の上着なしで行けるようにすること。

【回答】現行通りとする。

(3) 引き上げ線の「停車・通過の確認喚呼」は省略すること。

【回答】支社権限外事項である。

(4) 運転妨害となるような添乗及び諮問、注意指導はやめること。

【回答】そのような認識はない。今後も必要な業務指導等を行っていく。

(5) 各駅、各車両所の停止位置目標・一旦停止標識を見やすくするため、LED化すること。

【回答】支社権限外事項である。

(6) AB廻しは12分以上時間を確保すること。

【回答】支社権限外事項である。

(7) 運転士の駅発車時における緊急通報装置の対応については取り止めること。

【回答】支社権限外事項である。

4. 車掌業務関係について

(1) 車掌準備時間を発前・着後とも加算し、退出点呼は退出時刻の10分前とすること。

【回答】支社権限外事項である。

(2) G編成における車掌携帯端末機の通信状態を改善すること。

【回答】支社権限外事項であるが、車掌携帯端末は前回平成22年度の取り替え以降、操作性の向上やお客様へのご案内をより早く細かく出来るようなツールの充実に向けて検討を進めてきており平成29年度下期を目処に次期端末の導入をする方向である。

(3) タブレット端末を両運転台及び8号車（10号車）乗務員室に導入すること。

【回答】支社権限外事項である。

(4) 車内巡回チェックシートは、廃止すること。

【回答】支社権限外事項である。

(5) 全ての乗車券類の取り扱いに関する資料は、毎年更新した資料を会社が責任を持って配布すること。内容については、会社が責任をもって説明すること。

【回答】現行通りとする。必要な情報は訓練、掲示、資料訂正、配布資料等で周知している。

(6) 毎月車内に搭載する時刻表は、車両所等で搭載し、乗務員に依頼しないこと。

【回答】現行通りとする。

(7) 緊急開扉取扱時の喚呼と喚呼用語を簡素化すること。

【回答】現行通りとする。安全確保の観点から確実な作業確認が必要でありこれに沿って車掌マニュアルにも定められている。

(8) 車掌の腕時計は日付表示付きの電波時計とすること。

【回答】現行通りとする。

(9) 新大阪～名古屋間の「こだま号」の車掌乗務を3名とすること。

【回答】支社権限外事項である。

(10) 全乗務員にJRの駅、営業所等の連絡先をまとめた携帯用の資料を貸与すること。

【回答】車掌携帯端末の機能等を活用されたい。現行通りとする。

5. 設備・環境改善について

(1) 大一運、大二運の入口から詰所に至る箇所に設置されている監視カメラを撤去すること。また、入所の際の社員証式を廃止し、テンキー式にすること。

【回答】現行通りとする。各職場では防犯体制の確立を目的として警備員、警備機器、防犯カメラを適切に設置しており、防犯カメラを撤去する考えはない。

(2) 新大阪駅の幹2ホーム東京方から下に降りるセキュリティ扉は、テンキー式から機械式にすること。

【回答】現行通りとする。

(3) 全運輸所、全車両所にAEDを設置すること。

【回答】現行通りとする。

(4) 大二運の男性ロッカールームの通路が狭いため拡張すること。また、洗面所及びタオル掛けを増設すること。

【回答】現行通りとする。

(5) 大阪第二運輸所の組合掲示板を運輸所出入口正面に移設すること。

【回答】現行通りとする。

(6) 各詰所に冷水器を設置すること。(乗り継ぎ詰所も含む)

【回答】現行通りとする。

(7) 大一両5階と9階に自販機を設置すること。

【回答】現行通りとする。

(8) 全乗泊における業務用・私物携帯電話の電波状態を改善整備すること。

【回答】現行通りとする。

(9) 名古屋上り・下りホーム乗務員詰所に貴重品ボックスを設置すること。

【回答】現行通りとする。

(10) 東一運・東二運の浴室を拡大し空調を新設すること。

【回答】現行通りとする。

(11) 全乗泊に乾燥機を設置すること。

【回答】現行通りとする。

(12) 各車両所での進路構成時における注意喚起の音声ガイダンスを新設すること。

【回答】現状の通り、線路横断時に一旦停止し、左右確認することで安全を確保すること。

(13) 三島車両所3Fの待機スペースを拡張すること。また、浴室に下駄箱を設置すること。

【回答】三島両3階乗務員待機室に椅子を必要数用意しており待機室内の混雑を避けるため鞆置き場を乗務員待機室前に設置している。待機スペースは相互に譲りあって頂きたい。また、浴室の下駄箱を設置する考えはない。

(14) 新横浜駅ホーム端柵にある鍵は複雑な鎖状方法になっているため、簡素化すること。

【回答】現行通りとする。

6. 勤務について

(1) 毎月年休発給可能となる要員を確保し、通年において最低でも年休抽選順位(3番)までの年休発給を保証すること。また、抽選順位は一月単位から半月単位とすること。

【回答】必要な人員は配置している。年休に関しては、次期指定通り取得できるよう最大限配置しているものの、弾力的な列車増発等により、やむを得ず時季変更することはある。

(2) 予備月の勤務発表5日前を7日前にすること。また、勤務の確定は7日前に改めること。

【回答】予備勤務者については、その性質から変更する考えはない。

(3) 休日出勤指定は、前もって本人へ承認確認後指定すること。また、年休申込みをした場合は休日出勤を指定しないこと。

【回答】現行通りとする。

(4) 特休付与は就業規則を遵守し、1ヶ月の特休付与を5～6日、年間休日を完全120日とすること。

【回答】年間休日については、協約に基づいて適切に付与する。

(5) 小交番制から大交番制にすること。

【回答】現行通りとする。

(6) 訓練の待ち時間を労働時間とすること（前訓練を含む）。また、訓練の待ち時間を1時間以内にすること。

【回答】労働時間の取扱いについては、支社権限外事項である。訓練については様々な条件を勘案して適切に設定しており、現状で対処されたい。

(7) 規程類の訂正に伴う時間及び各対策シート等作成に伴う時間は、労働時間とすること。

【回答】規定の訂正に掛かる時間については、規定の訂正内容や個人により作業時間も異なるので、いずれも労働時間内に出来る範囲内と認識している。

(8) 次勤務の電話確認は、会社側から責任をもって行うこと。または行路指定を行い電話確認を廃止すること。

【回答】現行通りとする。

(9) 制服更衣に伴う時間を労働時間として更衣毎に各10分加算すること。

【回答】支社権限外事項である。

(10) 災害時の乗務員運用（便乗列車）を改善すること。

【回答】便乗列車については、適切に設定している。

7. 福利厚生に関する改善要求について

(1) 通勤経路は本人の希望する経路とすること。また、全経路定期券とすること。

【回答】支社権限外事項であるが、そのような考えはない。

(2) 無呼吸の器具を各所に設置してカードだけの持参で行えるようにすること。また、月々の治療費は、会社が全額負担すること。

【回答】現行通りとする。

(3) 労災申請に伴う事柄は、会社が責任を持っておこなうこと。

【回答】現行通りとする。

(4) 乗務員の防寒服を改善し、全乗務員に貸与すること。

【回答】使用実態等に応じ貸与する。必要とする社員は箇所長へ申し出られたい。

(5) 冬服の洗濯回数をふやすこと。また、冬服の着用期間を2月末までとすること。

【回答】接客用制服の見直しに伴い、期間やクリーニングの考え方を実情と照らし合わせながら検討していくこととする。

(6) 夏期制服の上着を省略し、開襟シャツ・半袖を貸与すること。

【回答】支社権限外事項ではあるが、制服、制帽及びネクタイ等についてはこれまでも快適性や機能性の観点から素材や仕様変更を行ってきたところである。しかしながらこの度、様式も見直し更なる機能性向上を図ることでの労働環境の向上、また効率的な運用の実施、更には、新しい装いにより社員がお客様に安全安定輸送を大前提に最高のサービスを提供するという思いや当社で働くことでの軸と使命感をより一層強く持つことを期待して、刷新を行うこととした。接客の制服等については、この間、積み上げてきた当社のサービスに対する姿勢や企業イメージは維持しながらも、着用期間の見直し、並びに素材や使用のみなら

ず様式を含めた刷新を行うこととする。

(7) 新人の乗務員に対して、雨カップが貸与されていない。全乗務員に貸与すること。

【回答】携帯用ウインドブレーカーは、必要に応じて適切に貸与する。

以 上

《 若干の議論 》

乗務前の試問は、乗務員にとってプレッシャーしかなく業務に支障をきたす！！

組合：乗務前の試問は、業務として必要なのか。

会社：そうである。

組合：乗務前の試問は、乗務員にとってプレッシャーしかなく業務に支障をきたしている
のでやめること。業務に必要な知識は、訓練や知識確認で行っているので十分である。
試問をする目的は何か。

会社：内容にもよるが、前月の訓練の振り返り等を試問したり、業務上必要な知識を持って
いるか確認している。

組合：乗務前の受ける点呼は当然必要であるが、5分前の出場とか一番集中したいのが乗
務員サイドの気持ちである。

会社：それは守って当然であるし、乗る前に点呼で訓練で周知したことを相互に確認する
目的もある。

組合：試問に答えられなかった時の、懲罰とかあるのか。

会社：発想がそこに行くのはおかしい。懲罰とかはない。

組合：答えられなかったことで、営業科に行きなさいとかいう管理者がいる。

会社：ものによる。

組合：注意指導とか、非違行為の位置づけをしているのか。

会社：注意指導は、繰り返し同じ試問を答えられなかったり、心配になるようなものによ
ってはある。

組合：試問を答えられなかったら、減率適用の項目に入っている。

会社：その定義は会社の査定権であり、我々から回答することは出来ない。

組合：試問に答えられなかったら、減率適用の項目に入ることは乗務前にプレッシャーを
掛けていることになる。乗務前の試問をやめること。

本当に乗務員のための訓練になっているのか！？

組合：現在、行っている訓練は乗務員のための訓練ではなく、労務管理の為の訓練ではあ
る。シミュレーターでの個人把握をしている間に訓練の中味は進んでいき、個人把
握から帰ってきたら、何の訓練をやっているのか分からない。訓練で大事なところが
抜ける恐れがある。

会社：必要な訓練は、資料も配布しているし、必要な伝達事項はなされている。労務管理
のためといわれるが見方一つである。乗務員によって自分の出来なかったところを
知るといった、前向きに捉える人もいる。乗務員の捉え方でそのような意見がある

と言うことは意見として聞いておく。

組合：シミュレーターなどで抜けたところを後で補足することを考えていないのか。

会社：必要な伝達事項等は配付資料などを活用しながら、上手いやり方を現場でやってくれていると考えている。

予備者勤務も乗務割交番作成基準に則り、勤務指定すべきである！！

組合：トンボ、一丁半、トンボの指定を予備勤務については、その性格から勤務指定は乗務割交番作成基準通りとはならないとする性質とは何故か。

会社：乗務の予備月の方の勤務は、波動性が高いとか臨機応変に走らせる新幹線の特性上出来ない。今のような乗組みがあり、必要な交番の勤務割として必要であり性質である。

組合：乗務割交番作成基準には、在宅休養時間が謳われているがどちらを優先するのか。

会社：このような勤務がどれ位勤務指定されているか分からないが、やむを得ない場合は乗務員の方からすると厳しいのではないかといった意見があることは把握しているが、そのような勤務割があることも承知している。

組合：配慮はしているのか。

会社：配慮はしている。このようなパターンがベストとも思っていないが、ただし日毎によっても違うし臨時行路の数や中味にもよるし、その時々で乗務員から嫌がれる勤務も敢えて、指定する可能性もある。

組合：会社としては、やむを得ないとしても乗務員サイドからいえば指定されたくないの
で、見解の違いである。

新大阪ホーム端乗務員詰所の開放は防犯上問題があるのか！？

組合：新大阪ホーム端乗務員詰所を常時開放は出来ないのか。

会社：防犯上の問題から出来ない。

組合：詰所の前にもセキュリティ対策として扉があり、防犯上問題があるとは思えない。

会社：詰所を管理できている状態ではないので。

組合：警備員がホームを警備しているではないか。

会社：詰所をしっかりと点検するようにはなっていない。

組合：乗務員詰所の鎖錠確認はしていないのか。

会社：廻っていたとしても何時間に一回なので、防犯上の管理が出来ている状態とは言えない。

組合：名古屋ホーム詰所も同じ状態とは言えないか。

会社：そこは必要なところである。

組合：乗務員にとっては、新大阪駅詰所も必要である。

専任社員の労働条件を改善すべきである！！

組合：今現在、車掌長が専任社員を希望せず退職していく中で交番の勤務がきついのでは

ないかといった認識はしていないのか。

会社：退職される方の理由をつぶさに把握していない。やめられるより続けられる方のほうが、多いと思う。

組合：例えば、大阪第二運輸所の車掌長は退職している方が多いのではないかと。給料が半分以下に減るが、責任と仕事量は同じでは続けられない。今後、少子高齢化や年金問題等ある中で会社としても努力が必要ではないか。

会社：専任社員の労働条件として、組合の意見があることは聞いておく。

会社も安全通路の草が茂っているのを認識しているなら、早急に改善すること！！

組合：大井と日比津の安全通路は、草が茂り放置されたままであり、草刈りを早急にする

こと。

会社：草が茂っているのは認識している。

組合：認識しているなら、早めに対処すること。

大一両の食堂への入出に名札だけではなく社員証提示でも可能にすること！？

組合：大一両の食堂への入出に名札を付けていれば出来るとの回答であったが、社員証提示で出来るようにはならないか。

会社：セキュリティの観点からいえば、主張は分かるが社員証提示の方がいいのか。

組合：名札あるいは社員証でもよければ、両方いいのではないかと。

乗務員が求める設備面の改良をすべきである！？

組合：各駅、各車両所の停止位置目標・一旦停止標識を見やすくするため、LED化を求めている。最近では、駅の待避表示灯の向きを変えたり庫の断路器にLED化がされている。把握しているか。

会社：向きを変えたり反射板を交換したのは聞いている。

組合：待避表示灯の向きを変えているのは、把握しているのか。

会社：LED化とは別である。

組合：乗務員にとって助かるような、対策を取ること。

会社：別に否定はしていないが、LED化など全てをカバーできるものではない。

折り返し10分のAB廻しに時間が足りない声を聞いているのに、何故改善しないのか！？

組合：AB廻しは12分以上時間を取らないと、実際10分では厳しい時間である。見習い運転士はホームを走っている状態である。可動柵になり開閉確認時間も入り時間が足りない。改善すること。

会社：ここに限らず、人によっては時間が足りない人もいる。今のところ変えることはない。

組合：10分では時間が足りない認識を持っていないのか。

会社：見習いが時間が足りないという声があることは認識している。色んな場面で声があ

ることは承知している。今、改善するものではない。

組合：ホーム上でお客様から声をかけられたらどうするのか。

会社：今もお客様対応とかあった場合は、必要な報告をしてもらっている。

組合：個別の事象があれば報告するということか。

会社：そうである。

組合：次期、ダイヤ改正では10分折り返しを12分にすること。

会社：声があったことは、聞いておく。

準備報告時間の見直しを求める！

組合：現在、退出点呼は退出時刻の5分前としてるいが、報告事項が多かったりして超勤扱いになっている。10分くらいの時間が必要である。退出時間がオーバーしているのは把握しているか。

会社：事柄により、そういうケースがあることは承知している。全ての人が出ているわけではない。

組合：運転士の場合、車掌の報告が遅れて輻輳し超勤が出る場合もある。これは、退出点呼場が一つであり、輻輳していたら柔軟に別のところで退出点呼が出来るようにすること。また、10分前に受けられれば、遅れることもなくなるので、改善すること。

会社：現時点では、十分である。輻輳するのは、時間に関係なく別の問題である。

組合：大二運では、超勤は厳正な対応をしているが、大一運も同じ対応をしているのか。

会社：必要な時間は、超勤処理している。

新幹線の車内業務にタブレット端末の導入を求める！！

組合：現在、タブレット端末は在来線でいえば、ひだ号に積んでいる。外国人が多い理由であるが新幹線も同じように外国人が多い。

会社：ひだ号の外国人利用者は、新幹線の比ではない。車掌の対応人数でも違いがある。

組合：実際、タブレット端末で助かる面があるのではないか。

会社：実際、ある。

組合：最近では、英語だけではなく中国や韓国の旅行客を対応するが、案内ができない状態である。翻訳機能のついたタブレット端末があれば対応できるのではないか。

会社：あった方がベターではあるが、導入するタイミングもある。全てを否定するものではない。

組合：4年後、オリンピックも控えている中で、今のうちに導入して乗務員が簡単に操作できるようにしたらどうか。

会社：意見は聞いておく。今の段階では、駅でも案内できるので導入することはない。

本当に安全の為に必要なのは、何か！？

組合：緊急開扉取扱時の喚呼と喚呼用語が多く、本当に大切なことが抜け落ちてしまう危険性がある。必要なものだけを残して、簡素化すること。

会社：喚呼用語が染み付いてしまうと、逆に楽である。言葉で覚えようとするほうに意識

が集中するとよくないかもしれない。

組合：一つミスが起きると、それに対する喚呼が増えている。

会社：事故があれば、それに対する対策は当然立てるべきである。

3重チェックは一体何のためにやっているのか！？

組合：大阪第一運輸所入口の警備と東京の警備はだいぶ違う。この違いは何か。

会社：東京でも十分と考えるが、大阪の方が手厚くなっている。

組合：東京に合わせてもらえれば、済むことである。

会社：今の段階では、不要とは思っていない。よりセキュリティーを高めている。

組合：パッセンジャーの場合は、社員証提示で警備員が解錠してくれる。乗務員の場合は、社員証を通す違いは何か。

会社：どちらが正しいかわからない。東京も厳しくするかという話になる。

組合：以前、ここに関西支社があったからやっていた。今は必要ない。

何が問題なのか、乗務員の声を素直に聞くべきである！！

組合：新大阪駅の幹2ホーム東京方から下に降りるセキュリティ扉は、太陽光があたり見えづらい状態である。向きを変えるか、テンキーを囲むなど様式を改善すること。

会社：向きは季節にもより変わるので無理。囲みは怪我をされても困るので余計なものはない。

運輸所の何処にAEDが設置してあるのか！？

組合：AEDの設置基準はあるのか。

会社：50歳以上50人以上の厚労省のガイドラインにある。

組合：年齢に関係なく、300人いる大きな職場である。一つはあるべきではないか。

会社：意見は聞いておく。時代の流れなど考えてやっていく。

組合：新大阪駅構内にもあるが、我々はお客様の命を守る立場の職場には置くべきである。

会社：運輸所にはある。

組合：あるなら、置いている場所を教えること。

会社：言うだけであれば、すぐに出せる場所にある。

組合：普段目につく場所に置かないと意味がない。

男子ロッカー室のスペースに多少の違いはあるが、問題はない！？

組合：大二運の男子ロッカー室のスペースが大一運とすると狭いのではないか。洗面所やタオル掛も個数が多いのではないか。

会社：調べてきたが、多少は差があるかもしれないがタオル掛は3か所と同じである。

組合掲示板は、労働組合の財産である！？

組合：組合掲示板は、毎回要求しているが会社の掲示板がたくさんある中で、奥にある組合掲示板を改善すること。

会社：会社の施設管理権として、会社が使うスペースを確保したうえで考えている。

若手社員の為には、逆に電波状態が悪い方が良い！？

組合：東一運の寢室は、業務用・私物携帯電話の電波が届かない状態である。会社は問題があるとは思わないのか。

会社：問題はない。

組合：時代に合わせて、電波状態を改善すること。

会社：若手社員は、深夜までゲームをしたりするので逆に電波が入らない方がいい。

組合：会社の連絡網で使っているのではないか。

会社：休養室は、業務に備えて、しっかり休養をして貰う環境の方が大事である。

携帯端末の管理より、鍵の管理の方が優先！？

組合：名古屋上り・下りホーム乗務員詰所に貴重品ボックスの設置は、会社は管理の問題で出来ないとの回答であったが、駅に管理を依頼することは出来ないのか。

会社：乗務員関係のものを駅に依頼することは、今のところ考えてはいない。

組合：以前は、静岡駅や浜松駅にハンドルキーをホーム事務室に置いていたのではないか。

会社：昔は分からないが、運輸区に置いている。

組合：駅で管理出来ない理由は何か。

会社：運輸区の方がなじみがある。

組合：鍵の管理より携帯端末の管理の方が大切ではないか。

会社：何かあった時の対応の問題である。

浴室に長時間いるわけではないので、空調設備は必要ない！

組合：東京第一・第二運輸所の空調設備の工事を現在行っているが、併せて浴室の空調設置が出来ないのか。

会社：替える計画がないので、現行通りである。

組合：換気が悪く、蒸し暑いと訴えている。

会社：声があることは分かるが、現時点で空調設備の計画は考えていない。優先順位もある。

来年に向けて、洗濯機・乾燥機の数を増やすべきである！！

組合：来年、制服が替わるが洗濯の回数が増える。洗濯機・乾燥機の数を増やすべきではないか。

組合：大一運の洗濯機・乾燥機は故障しているのもある。また、サービックと共用で使用しているが、風呂の足ふきマットなど大物を洗って乾燥機も使用している。衛生上問題があるので、サービックとの共用をやめること。

会社：大一運の洗濯機・乾燥機は、基本的にサービックが使用するために置いている。

組合：衛生上、問題があると思っているのか。

会社：実態を調べないと答えられないが、洗濯は一緒なので問題はない。

組合：問題ないとの認識か、衛生上問題があるので分けること。

労災防止の観点から、早急にガイダンスの設置を求める！！

組合：車両所のガイダンスがあるところとないところの違いは何か。

会社：タイミングや設置費用の問題がある。

組合：最近、三島車両所で乗務員の直前横断があった。三島車両所の地信は発車5分前には打ち合わせで進路が引かれるが、乗務員にとって渡るタイミングが分からない。労災防止の観点から、ガイダンスをつけるべきである。

会社：必要性がある意見は理解できる。設備投資はタイミングや費用、効果を見ながらやっていく。

新横浜駅の鍵が複雑なのは、管理者も認識している！！

組合：新横浜駅ホーム端柵にある鍵は、訓練でも周知しているが管理者も複雑であることを認識している。また、到着点呼にも間に合わず、電話をしている。鎖状方法をやりやすい鍵に改善できないのか。

会社：乗務員以外の方も使用するので、ニーズを含めて工夫をしている。

組合：複雑という認識はあるのか。

会社：きっちり掛ければいいが、掛からないところに掛けたり一年に何回かあるのは認識している。

組合：点呼自体も遅れているし、管理者も認識している。前向きに考え改善すること。

本当に必要な人員を配置しているのか！？！！

組合：必要な人員は、配置しているとの回答であるが臨時列車要員を含めているのか。

会社：そうである。

組合：季節臨行路の廻し方で、職場により年休が取れる時季と取れない時季があるが、バランスを考えてやっているのか。

会社：5所のバランスを見ながら、昔は季節毎にやっていたが、今は月毎にやっている。

組合：12月でいえば、駅還流・運転士の要請・総合職など含めて大一運で約30名、大二運で約20名の異動があったが、11月まで年休が取れていたわけでもない。年間の計画はあると思うが、必要な人員を配置しているのは誤魔化していないか。

会社：波はあると思うが、今月一本になる方もいる。要請は最大限行っている。

組合：運転士の養成計画で、最近運転士に合格できない社員もいる。会社は計画段階と崩れるのではないか。

会社：可能な限りの養成計画をしている。一方で未終了になる事象も散見しているが、本人も不幸であり職場も不幸である。未終了対策は、別にやっていく。

組合：合格できな社員がいるのは、ここ2年程ではないか。それ以前との違いは何か。

会社：何も変わらない。

組合：急に厳しくなった印象であるが。

会社：基準は変わらないが、学習の進め方とか足りないところがある。ここ1、2年でなくもう少し前から未終了の問題はある。必要なサポートはやっていく。

組合：毎年、年休問題は申し入れしているが改善されていない。会社の回答も以前と同じである。本来は、年間20日間の年休発給を計算するのではないか。

会社：お客様の利用も好調であり、長期的に勘案しながら社員の採用計画・乗務員の養成も最大限やり、専任社員の方にも残って頂きお客様のニーズに答えている。一方で休日出勤の早めの解消など、やれることは引き続きやっていく。

組合：乗務員は、毎年年休を流しながら、休日出勤もやっているから収益が上がっていることに対して、会社は全然応えていないのは何故か。

会社：一つは、お客様のニーズに応えるために、10年前と比べたら運転本数は多くなっている。

組合：今後は、保存休暇の見直しも考える時期に来ているのではないか。休日出勤の本人承諾を含め、会社が誠意を見せることも必要である。

会社：これからやるべき伸びしろを含め、如何に労使間で考えていく協議していく。

組合：予備勤務者については、その性質との回答であるが、「その性質」とは何か。

会社：新幹線の波動性が高いということである。

組合：勤務発表を7日前には出来ないのか。

会社：事業用・臨時列車の運転計画やお客様の動向で追加の臨時列車を設定する場合もあり、かなり直近に決まるので5日前になる。

組合：予備勤務者の勤務も前月の25日には勤務予定は入れている。旅行キャンセル費用等で申し入れしている。会社も努力すること。

会社：一旦、入れた予定を変更せざるを得ないこともあり、乗務員にも不利益になる。今の形がいいと思う。旅行等はリフレッシュ休暇等で利用されている認識である。

組合：5日と7日では、計画が変わるものなのか。

会社：そうである。

組合：会社の努力で7日前に勤務発表出来るようにして欲しい。

組合：年休を申し込んでいるにも関わらず、敢えて休日出勤を指定している。本人の承諾が必要である。

会社：敢えてというやり方ではない。斜め指定の休日出勤指定をお願いしているところもあるが、年休の申し込みによって指定は関係しない。

組合：年休は労働者の権利としてあるが、年休を申し込んでいるところに指定するのは納得できない。

会社：気持ちとして分かるが、全体的にせざるを得ない勤務指定がある。

小交番制にメリットなどない！！

組合：小交番制から大交番制への変更は、毎年申し入れしているが、最近、運転士免許を取得しても乗り組み交番に入れず発生している。一年程予備勤務で乗務している。大交番制にすれば解消出来るのではないか。

会社：B限定の運転士は、運転を習熟して貰う狙いもある。予備勤務であるから色んな行路に乗れるし、枠の関係で乗り組みに指定出来ないことは認識している。小交番から大交番にする考えには至っていない。

組合：B限定の運転士に対して、予備勤務に指定しても勤務の配慮をしているのか。

会社：B限定の運転士に限らず配慮している。

組合：休みの配慮はしているのか。

会社：箇所によって判断している。

組合：一年間予備勤務では、会社の思うように勤務を廻されているのではないか。改める

には大交番制が必要である。

訓練の待ち時間・規定の訂正時間を労働時間に加算せよ！！

組合：訓練の待ち時間は、会社の指揮命令下の中に含まれるのか。

会社：休憩時間である。

組合：規定類の訂正は「労働時間内に出来る範囲内」との回答であるが、労働時間内とはどの時間のことを言っているのか。

会社：乗務員勤務の中の定められている、労働時間内である。

組合：乗務員勤務の中には、折り返し時間、準備報告時間等色々あるがどの時間ことを指すのか。

会社：乗務員は、日勤予備とか労働時間の中で出来ると思う。

組合：日勤予備では、出来ると思うがそれ以外では出来ない。

会社：労働時間内の何もしていない時間がある。

組合：規定の訂正に伴う時間は設けてないのが、組合の主張であり見解の違いである。

会社：乗務員勤務制度の中味以外で、労務を提供しない性質のものではない。

組合：根拠のない対策シートを自己の時間で書かすことを改めること。

最高裁の判例でも制服の更衣時間が労働時間と認められているケースもある！！

組合：制服の更衣時間の回答は「支社権限外事項である」との回答であるが、制服に着替えて点呼を受けることを、会社が指示するのであれば労働時間にならないか。

会社：最高裁の見解もあるが、会社の指揮命令下に置かれている状況の定義の問題である。一概に片付けるものではない。

組合：最高裁の判例もあるが、会社の判断で必要ないのか。

会社：現行通りである。本部・本社間で議論する。

組合：含まれるのであれば、時間をつけるべきである。

以 上