

「ひかり478号における旅客対応」「基本的な労使関係等」について業務委員会を開催！

7月19日、地本は「ひかり478号における旅客対応」「基本的な労使関係等」に関する2件の申し入れについて関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、組合側は柳楽副委員長、今田組織部長、西教宣部長、笹田業務部長、渡邊組織担当部長。会社側は、甘楽人事課課長代理、高橋運輸課課長代理、毛利車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

「申」第40号「ひかり478号における旅客対応」に関する申し入れ（5月29日付）

6月1日、名古屋駅に於いて、ひかり478号における旅客対応が発生し、名古屋駅を11分遅れる事象が発生した。

聞くとところによると、新大阪駅～京都駅まで乗車した短巡回行路車掌が16号車車内に於いて拳銃らしき物を所持した旅客を発見したとのことである。

去る、10月22日にもものぞみ114号の車内で乗客が拳銃を所持していた事象と同様、京都駅から名古屋駅到着まで異常時の対応は取られず、運転を継続させている。

また、今回の事象に対して、会社から乗務員に対して詳細が明らかにされていないことは問題があると考えます。

会社回答と主なやりとりは以下の通りです。

1. ひかり478号における旅客対応について、拳銃らしき物を所持している乗客がいることを短巡回行路車掌が車掌長へ申告してから、名古屋駅を発車するまで時系列で具体的に明らかにすること。

【会社回答】

令和元年6月1日17時55分頃、新大阪から京都間走行中の478A巡回車掌は京都駅到着前16号車1番A席で背面テーブルに拳銃らしき物を置いている旅客を確認し車掌長へ報告した。

京都駅発車後、車掌長及び警乗中の全日警係員とパーサーが現地へ急行して当該旅客がシャツの中に何かを隠しているような状況を確認した為、巡回を強化し、18時28分に全日警係員が拳銃らしき物を押収した。

当該列車は名古屋駅に到着後に当該旅客と拳銃らしき物を駅へ引き継ぎ、名古屋駅を11分遅発した。

2. 短巡回行路車掌から拳銃らしき物の所持の申告を受けた後の車掌長及び各指令の対応を具体的に明らかにすること

【会社回答】

「車掌長」17時55分頃、車掌長は巡回車掌より拳銃らしき物を所持している旅客がいるとの報告を受領した。

京都駅発車後、車掌長は全日警係員に当該旅客の確認を依頼し、自身も現地に急行した。現地にて、全日警社員より何か隠し持っている旨の報告を受けた車掌長が、18時24分に旅客指令に連絡した。

旅客指令より当該旅客の身柄確保の指示を受け、全日警に連絡した。

その後、名古屋駅に到着し、旅客及び拳銃らしき物を駅に引き継いだ。

「指令」18時24分、旅客指令は478A車掌長より16号車1番A席の旅客が拳銃らしき物を所持しているが本物か判断が出来ず声掛けを行っていない旨の報告を受領した。

全日警係員、車掌長、パーサーに現地急行を指示し、名古屋駅を介して警察の出動手配を行った。

3. 京都駅到着前に短巡回行路車掌から、乗客が拳銃らしき物を所持しているとの申告を受けた後、京都駅、米原駅、岐阜羽島駅で運転を見合わせる措置を取らなかった理由を具体的に明らかにすること。

【会社回答】

車掌長より旅客指令に一報が入った時、列車は米原駅から岐阜羽島駅間を走行中で岐阜羽島駅の通過が迫っていたため、次駅の名古屋駅での警察要請を行った。（すでに岐阜羽島駅の通過進路は構成されていた）

4. 拳銃らしき物を所持していた乗客の所持目的と、名古屋駅での当該乗客の車内対応を明らかにすること。

【会社回答】

所持目的については、当社ではわかり兼ねる。

当該旅客の車内対応については1の回答の通りである。

5. 警察への通報は、会社（指令）はどの時点で報告を行ったのか明らかにすること。

【会社回答】

18時24分に車掌長より報告を受けた旅客指令が、同時刻に名古屋駅を介して警察に出動要請を行った。

6. 今回の事象の振り返りについて、担当した乗務員への責任追及をすることなく、掲示や訓練等により社員に周知すること。

【会社回答】

必要に応じて、適切に対応する。

7. 今回の事象は、安全を確保出来ない車掌2名体制とした効率化に問題があると考える。直ちに車掌3名体制に戻すこと。

【会社回答】

その様な考えはない。

【主な協議内容】

今回の「ひかり478号における旅客対応」の詳細について全乗務員が共有してこそ、旅客、乗務員の身を守るための教訓となる。

全乗務員に明らかにすると何か不都合があるのでしょうか？

組合：拳銃らしき物を持っている状況であったら京都駅で止めるべきであったのでは。

会社：今回の事象で当時の状況もあるので、一概には言えないが状況を確認したうえで発車させることがより良い対応であったといえます。

組合：今回は、拳銃らしき物で良かったが本物だったら大変なことになっていた。走行中は密室になる。駅だと避難誘導もできるから京都駅から発車させた対応はまずいと思う。

会社：今回は疑わしい状況でしたので、その中味を走行中ではありながらでしたが、しっかりと状況を確認して頂いて、状況を確認のうえで発車することの方がより良い対応であったと言うふうには考えます。

組合：会社としては今回の対応がベストではないという認識なのか。

会社：良い対応は京都駅から発車させなかった対応がより良い対応だったと言うふうに考えます。

組合：今後はそのような対応をすることによって周知して行くのですか。

会社：必要に応じ適切に周知はしていきます。

組合：訓練では、車内トラブル、苦情に対する訓練はあるが、危険な事象があったのだから全乗務員に周知し、どのように対応するのか共有する訓練を早急に。

会社：不測の事態の訓練、地震、防災訓練等いろいろな場で必要な訓練は引き続きやっけていきます。

組合：甘楽さんが電車に乗っている時、拳銃を持っている者が居たら声を掛けますか。

会社：はい。状況に応じて・・・

組合：会社のために命を投げ出して声を掛けますか。

会社：はい

甘楽人事課課長代理は、会社のためなら命を捧げる覚悟を言われました。現場の管理者の皆さんも当然、会社のために命を捧げられますよね！

「申」第1号「基本的な労使関係等」に関する申し入れ（7月19日付）

1. 業務委員会については「申し入れ」後、速やかに開催すること。

【会社回答】

協約に基づき適切に対応している

2. 「申し入れ」に対して、業務委員会の開催前に組合側並びに会社側幹事により行ってきた所要事項の決定（基本協約第236条の4の2）は、「事前審理」（基本協約第284条）ではないため「却下」（基本協約第286条）に準ずるような業務委員会の開催拒否を行わず、申し入れた全ての項目について業務委員会を開催すること。

【会社回答】

協約に基づき適切に対応している。

3. 前項「2」における「所要事項の決定（基本協約第236条の4の2）」の「所要事項」に対する会社の考えを明らかにすること。

【会社回答】

協約の明文の通りである。

4. 苦情処理会議並びに業務委員会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定すること。

【会社回答】

協約に基づき適切に対応している。

5. 経営協議会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定すること。

【会社回答】

協約に基づき適切に対応している。

6. 地方・中央労働委員会、各裁判所が会社の「不当労働行為」を認定する救済命令等が数多く出されている。この第三者機関による命令等に対する貴関西支社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

命令に従って適切且つ誠実に対応している。

7. 第三者機関における「命令」等を真摯に受け止め、今後一切の不当労働行為をやめJR東海労働敵視の会社姿勢・労務政策を改めること。

【会社回答】

今後も不当労働行為をはじめ違法行為は行わない。

8. 安全の確保は鉄道で働く者にとって最大の命題であり、労使間においても同様であることは疑いようがない。安全の確保のためには労使の協力は不可欠と認識する。よって事故や故障が発生した場合、組合に速やかに概要や状況についての情報等を明らかにし安全の確立に向けての労使協議を行うこと。

【会社回答】

協約に基づき適切に対応している。

9. 会社による添乗時における些細な事柄に対する「注意」「指導」は常軌を逸脱しており安全上問題である。直ちにやめること。

【会社回答】

必要な添乗及び指導は実施する。

10. 事故や些細なミスに対する見せしめ的な「日勤」「長期乗務停止」をやめること。

【会社回答】

事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立などのため事実確認を行ったうえで、当該乗務員に対して、再発防止の観点から、乗務員として必要な知識技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施していく。

11. 懲罰的な「日勤」「フォロー試験」を中止すること。

【会社回答】

同上

12. 2019年5月19日、労働施策総合推進法の改正案が成立した。この改正法はパワハラを「優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えたもので、労働者の就業環境が害されること」と定義している。会社は、これを遵守すること。

【会社回答】

本年5月に成立した改正法においては、いわゆるパワーハラスメントに対する措置義務など、新たに対応すべき内容が定められたものと承知しており、その内容を精査しつつ、厚生労働省が今後制定することとなる指針の内容を踏まえて、改正法の施行時に適切に対応出来るよう準備を進めている。

13. 組合員加入に対し、管理者による恣意的な点呼立ち会い及び添乗等は本人へのパワハラ行為である。直ちにやめること。

【会社回答】

必要な点呼立ち会いや添乗、指導は実施する。

14. 「休日出勤」を早急に解消し、年間休日120日を確保すること。

【会社回答】

休日勤務指定の削減に向け、引き続き要員の確保については努力はしていくが、それでもなお必要な休日勤務については適宜指定していく考えである。

15. 全ての職種における「休日予定」の発表は前月の「10日」に行うこと。また「休日指定予定日公表の廃止」を直ちにやめること。

【会社回答】

そのような考えはない。

16. 「15」項ができないのであれば、「休日予定」の発表を年ないし年度単位で行うこと。

【会社回答】

そのような考えはない。

17. 専任社員に対する列車長及び車掌長への指定は、本人の意思を尊重し指定すること。

【会社回答】

そのような考えはない。

18. 「専任V」賃金制度を撤回すること。

【会社回答】

支社権限外事項である。

19. 責任と賃金が見合わない車両所における下位職からの上位職充当は直ちにやめること。

【会社回答】

必要な教育を行ったうえで、適切な担務指定を行っており問題ない。

20. 各職場における年休抑制を解消するため要員を増やすこと。

【会社回答】

業務運営に必要な要員については会社が責任をもって配置しているところである。

21. 各車両所における点検作業項目が増加した場合、必要な要員を確保し常態化した残業や休日出勤を解消すること。

【会社回答】

要員は適切に配置している。施策等により業務の波動があり、一時的に残業が発生することは理解されたい。

22. 全ての職種において「暦日」及び「半日」単位の年休取得を認めること。

【会社回答】

支社権限外事項である。

23. 会社には年休失効者を出さない努力義務がある。各職場の年休完全付与を目指すこと。

【会社回答】

当社における年休の取得数は世間水準を大きく上回っていると考えているが、社員個人で見れば取得に濃淡が見られる状況であり、引き続き取得数が増加するよう指導を行っていく。

【主な協議内容】

「添乗の細かいルールが手元にないので答えられない。わからない。」
そんないい加減な！！

組合：業務として添乗する場合は、腕章、名札等もなく一般旅客と同じ服装で良いのか。

会社：添乗の細かいルールが手元にないのでわからない。

組合：申し入れ後の業務委員会が3ヶ月後は遅すぎる。

会社：貴側から沢山の申し入れあり、それに対して真摯に会社は対応する事でやっている。

組合：私服添乗が今、問題となっているから今、質問をしている。それが3ヶ月、4ヶ月後となると困る。私服で運転台に出入りしても問題は無いのか、それだけでも答えて欲しい。

会社：添乗の細かいルールが手元にないので責任を持って答えられない。

組合：わからないと言うことか。

会社：真摯に回答するために申し上げられる範囲で申し上げている。

組合：東野大二運輸所営業科長が私服で8号車をウロウロしているところ、パーサーが不審に思い声を掛けると「シー」という対応をしたらしい。何も言わずに添乗すると言うことは労働監視ではないのか。

会社：事実を確認していないので。

組合：添乗するときは、添乗しますと言うでしょ。

会社：必要な添乗、業務の確認はします。管理者は乗務員の教育指導する権利があります。

組合：本人に告知なく影に隠れてこっそり見る場合がある。それを裏面監査、労働監視と言う。

会社：必要な添乗、業務の確認はします。

組合：必要な業務の確認を行う場合、添乗しますと何も言わず、こっそり影から見るような点検を会社は認めている。やらせていると言うことで良いですね。

会社：・・・・・・。(沈黙)

組合：良いですね。

以上