

業務連絡

2013/7/21 No.1

J R 東海 労新幹線関西地本
業 務 部

7月16日、18時15分頃より約75分間、支社会議室において申し入れについて組合側幹事並びに会社側幹事による事前審理を実施しました。

審理は「申」7件について行いました。

審理内容

○地本よりの申し入れ

- 「申」第43号：「定期健康診断」に関する申し入れ
- 「申」第44号：「暴力行為」に関する申し入れ
- 「申」第45号：大阪第二運輸所における「特休付与」に関する申し入れ
- 「申」第46号：名古屋車両所における「非常事態宣言」に関する申し入れ
- 「申」第47号：×信号受信に関する申し入れ
- 「申」第1号：基本的な労使関係に関する申し入れ
- 「申」第2号：「モルタル片等の落下」に関する申し入れ

審理した「申」第43号、47号、2号については開催。しかし第44号、45号、46号、1号に対する会社側対応は、「付議事項にあたらぬ」として「却下」という開催拒否をしました。但し会社側より幹事間での回答として「申」第44号、45号、46号、1号についての、会社の考え方等について説明がありました。

《会社説明の要旨》

「申」第44号について

1項「今回の「暴力行為」が発生した原因と事実経過を全て明らかにすること」について

会社：個人間のトラブル。押すような対応をした。双方が謝罪しており解決している。

2項「当該社員への対応は極めて冷静かつ丁寧に行わなければならないと考える。当該社員への対応及び事実経過と、今後の対応等について明らかにすること」について

会社：コミュニケーション等の充実を行う。

3項「当該社員の所属する職場では、混乱と噂話が蔓延し社員間のコミュニケーションが取りづらくなっている。このままでは業務に支障をきたす恐れがあるために職場に、カウンセリングを担当する者を配置すること」について

会社：産業医面談や定期健康診断での問診の活用を。

4項「過去、指導車掌が見習い車掌に暴力行為があった経緯と、今回の事象との会社側の対応の違いについて明らかにすること」について

会社：状況が違う。今回の事象に起因する若年出向はない。

5項「再発防止のための、具体的対応策を明らかにすること」について

会社：希な事象である。一般的ではあるが職場環境の維持・コミュニケーションの充実である。

「申」第45号について

1項「今回の事象に対する、支社としての見解を明らかにすること」について

会社：労働協約第46条に反してはいない。「5日ないし6日の割合」と記されており、この「割合」で幅を持たせている。

2項「4月、5月の社員の勤務で、協約に定めてある「5日ないし6日」の付与数でなかった社員の数を全て明らかにすること」について

会社：資料がなく示せない。しかし「5日ないし6日」の範囲でやるように現場を指導した。

3項「「4日又は7日～9日」となった原因を全て明らかにすること」について

会社：特定の人に偏ったものではない。年間を通じ人によって偏らないように指導した。

4項「今後の再発防止のための具体的対応策を明らかにすること」について

会社：他職場も含めて全体に周知した。

5項「労働組合として、今回の事象が起こった要因は慢性的な要員不足が原因であると考え。よって問題解決のため大阪第二運輸所の基本要員数と現在の要員数を明らかにすること」について

会社：基本要員数と現在要員数は議論済み。波動の中で発生した事象。長いスパンで考えている。

6項「「5日ないし6日の付与」とならなかった社員に対して個別に謝罪し、今後はこうした事が発生しないよう、大阪第二運輸所の全社員に対する謝罪文を掲出すること」について

会社：謝罪文については考えていない。バラツキ感についてはなくすよう努力する。

7項：「今後は労働協約を遵守し、条文の記載通り付与すること」について

会社：46条に適切に対応する。

「申」第46号について

1項「会社掲示にある「ヒューマンエラーが続発」とある事象を全て明らかにすること」について

会社：3月にもヒューマンエラーがあった。

2項「現場では、6月6日頃に名古屋車両所列車信号扱所において、進路構成に関してミスが発生したと噂されている。噂の真贋について明らかにすること」について

会社：事実である。必要な社員には周知している。対策も必要な社員には周知している。掲示は現場長が作成したもの。

3項「会社掲示について、社員が管理者に、書かれている事柄について尋ねても、具体的な回答がないのは何故なのか明らかにすること」について

会社：コミュニケーションの範囲の問題。隠しているわけではない。

4項「会社は自ら発した掲示物に対する社員からの質問等には責任を持ってしっかりと説明を行うこと」について

会社：安全確立のために周知する範囲の話。ヒューマンエラー撲滅のため、個人批判にならない程度で答えるように指導していく。

「申」第1号について

1項「不当な「定期昇給の減額」及び「期末手当の減額」を直ちにやめること」について

会社：規定に基づくもの。不当はない。勤務成績に応じて適切にやっている。

2項「「定期昇給の減額」がある場合、発令時に減俸理由の全てを本人に明らかにすること」について

会社：現場は理由を承知していない。現業の負担になる。その時々には指導している。振り返ってもらえば思い出ししてもらえる。本人が最も知っている。

3項「「期末手当の減額」がある場合、明細書を渡すときに減額理由の全てを本人に明らかにすること」について

会社：2項に対する回答と同じ。

4項「減額が適用された社員より苦情処理申請が行われた場合、労働審判の場で、審判員より指摘のあった減額理由の全てを本人に明らかにすること」について

会社：勤務成績が良好でない者。苦情処理会議ではサンプルで足りる。適正に行われたかどうかを議論する場。引き続き主な理由を伝える。

5項「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」について

会社：責任を持って誠実に対応する。

6項「欠勤がない場合、現行の等級経過年数による定期昇給額を見直し、毎年の基準昇給額を最低「1, 200円」とし、基準乗数は「4」とすること」について
会社：支社権限外事項。

7項「業務委員会については、「申し入れ」提出後速やかに開催すること。また「申し入れ」については事前審理における一方的な業務委員会の開催拒否をやめ、全ての「申し入れ」について開催すること」について
会社：調整をしっかりと行う。

8項「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。また命令等を真摯に受け止め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」について
会社：会社は今後も一切行いません。意思を持って行うことは一切ありません。

9項「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。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」について
会社：プレスしたもの等、支社や全体の安全に関わるような事柄については教える。

10項「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」について
会社：必要な指導。安全に影響のない範囲で行っており、作業を行わなければならない時は遠慮している。

11項「厚生労働省がまとめた「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について」等に基づき、職場で横行している人権を無視した管理者による「パワーハラスメント」行為を直ちにやめること」について
会社：当社にパワーハラスメントはない。あれば適正に対処する。

12項「「時系列等報告書」の提出強要を直ちにやめること」について
会社：事実を正確に把握するためのもの。

13項「「主任レポート」の提出強要を直ちにやめること」について
会社：業務上必要であり協力願いたい。頑張っている社員の事など、良い方向にも使える。

14項「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」について

会社：(見せしめ的) そのようなことはない。再教育制度に基づくもの。期間の明示をして教育を施す。受け手の感じ方。ないように配慮するよう指導する。

15項「懲罰的な「日勤」「フォロー試験」を中止すること」について

会社：14項に対する回答と同じ。

16項「「休日出勤」を早期に解消すること。また本人の承諾のない一方的な「休日出勤」指定をやめること」について

会社：努力していく。常態的にならないよう需給状態を把握している。協力をお願いする。

17項「「休日予定」の発表は、全ての職種において前月の「10日」に行うこと。もしくは「休日予定」の発表を年ないし年度単位で行うこと」について

会社：職場の状況等に応じるものであり、現行の対応でお願いしたい。

18項「乗務員・駅員等の夏期制服を清涼感ある「半袖」「開襟・ノーネクタイ」とすること。また猛暑対策は会社施策の一律・一方的な押しつけではなく、現業社員の声を反映させた対策とすること」について

会社：支社権限外事項。

19項「65歳定年制とすること」について

会社：支社権限外事項。

20項「「専任V」を撤回すること」について

会社：支社権限外事項。

21項「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」について

会社：必要な教育は行っており、問題はない。

22項「各職場における年給抑制を解消するため要員を増やすこと」について

会社：必要な要員は配置している。

23項「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」について

会社：現状で対処されたい。

以上