

# 業務連絡

2015/02/28 No.10

J R 東海 労新幹線 関西地本  
業 務 部

2月18日、18時00分より支社会議室において「申」25号～30号について組合側幹事と会社側幹事による事前審理を行いました。

会社は6件の申し入れに対して「付議事項にあたらぬ」として業務委員会の開催を全て拒否しました。以下はその時の主なやり取りです。

## 「申」第25号「平成27年度知識確認に向けた目標設定シート」についての申し入れ（2014年12月12日申入）

1. 表題の「目標設定シート」の記入及び提出は業務指示か否か明らかにすること。
2. 記入及び提出を拒んだ場合はどのように取り扱われるのか明らかにすること。
3. 労働外時間で学習した場合は労働時間として取り扱われるのか明らかにすること。
4. 自宅においての学習で規程類を持ち帰って良いのか否か明らかにすること。
5. そもそも「知識確認」なる試験については、毎月の訓練で実施されている「理解度確認」で充分であり、取り止めること。
6. 仮に「知識確認」なる試験の合格点に満たなかったとしても、間違った箇所・項目についてのフォローを実施し、再試験は不要とすること。
7. 振り返りにについても各人への答案用紙の返却もせず、開示もされない状況である。また、どのように採点されたのかも分からない状態である。よって表題の「目標設定シート」の取り組みを中止すること。

### 《 議論内容 》

会社：毎年、皆さん知識確認があるがそれを支援するツールである。これは書いておられるでしょう。

組合：書いてない。事前に業務かどうか確認した。

会社：結果的には業務指示にはならなかった。時間内に書いて頂ければ構わない。支援のツールなので業務指示とは言っていないが、皆さんに合格して頂きたいためのツールである。

組合：何故、今年からこの学習についてこんなことをやり出したのか。

会社：会社としては皆さんに学習して頂いて、知識確認を一発で合格して頂くために会社として出来る支援をやっていくため。

組合：一発で受からない人は二回三回とチャンスがあって、8月になって日勤で学習する形でやられている。その都度、超勤で対応しているがこれまで会社としてそうした学習に費やす予算、経費がかさばっている状況が問題になったのではないのか。それで社員に対して学習を強要しているのではないのか。

会社：学習は社員として必要な知識。知識がなければ運転業務など出来ない。知識、技能を維持向上していくのは社員の責務だと考えている。必要な学習は訓練などで労働時間としてすることはあるが、維持をするとか深めるとかは自分のメンテナ

ンス。そこは自己の時間でやって頂きたい。

組合：であるからやってる。やってるのにわざわざ今回、紙に書いて、いつするんだ、いつしたんだ、それをここに書きなさいというのは、個人の部分に入り過ぎだ。

会社：サポート役であり、やってますよというならそれを書いて頂ければいい。やっているとんでもここが分からないとかあればサポートさせて頂くためのツールである。そんなに構えずにやって頂ければ。

組合：そこは構えた。これはおかしいと。東京の例を見ても各所いろいろなやり方がされてる。業務知識を進度化させるためにやってることで労働時間でやらせるようなことが労働時間になってなかったり、強要に近いやり方が多々やられている。

会社：皆さん一発で合格して頂きたい。

組合：必要な時間は付けて頂いて今まで出来ているのに、今回のことがやられている。

会社：若手社員でもなかなか勉強が身につけていない状況も見受けられる。

組合：何かおかしい。今後いっさい止めて頂きたい。

会社：今後は分からない。点数の振り返りが出来るツールである。

組合：ツールになる認識はない。

以上

**「申」第26号「11月12日に大阪仕業検査車両所構内で発生した自走不可事象」に関する申し入れ（2014年12月12日申入）**

〔共通事項〕

1. 今回の事象の詳細について明らかにすること。
2. 本件事象が発生した原因について明らかにすること。
3. 現在においても関係した社員に対して原因等の詳細な説明が行われていない理由を明らかにすること。
4. 自力走行が出来ない車両の移動に伴う入れ換え作業が、他編成を連結した32両編成での移動となり前代未聞の事態となった。対応した社員も訓練すら行ったことのない初めての作業であった社員が多数いたが、その他に何らかの方法が検討されたのか明らかにすること。

〔大阪修繕車両所に関する事項〕

1. 夜勤のアケ等で超勤対応による復旧に協力した社員やその他の社員に対する休憩・食事等を会社として当日どの様に指示等を行ったのか明らかにすること。
2. 今後、車両の入れ換え等は安全を最優先し全て入れ換え動車を使用すること。
3. 事象発生当日、ATC関係の作業を行っていた社員をあたかも犯人の如く事情聴取したと伝え聞くが、これは責任追及のための事情聴取でしかなく今後は行わないこと。

〔大阪交番検査車両所に関する事項〕

1. 大阪交番検査車両所の社員を入れ換え作業に関わる作業等に従事させているが、入れ換え作業等の未経験者が多く含まれていた。大変危険であり今後は行わないこと。
2. 残業による交番検査は施工しないこと。

## 《 議論内容 》

- 会社：原因は、総括配電盤に素線<sup>そせん</sup>（金属製）が入った。そういう異物が介在して力行回路に動作不良を起こして動かなくなった。今までにない現象。何故それが入ってしまったのかは分からない。
- 組合：異物というのが素線のことか。
- 会社：そうです。
- 会社：総括配電盤は普段開けるものではないので、社員の人為的なことで入ったのではないところ。何らかのタイミングで入ってしまったのかも知れない。
- 組合：職場では説明してるのか。
- 会社：その後の調査で分かった。必要な関係社員については説明してる。内勤、技術とか。故障調査をする人には知らせている。
- 組合：一般社員には何故明らかにしないのか。
- 会社：触らないところ。仕業や交検とかで「触るところなんで気を付けるように」というなら周知できるが。
- 組合：たくさんの社員が協力したのに結果、何だったのかと気にしてる。
- 組合：申し入れに対する回答で聞いたが、なんでわざわざ申し入れが必要なのか分からない。申し入れしないと回答しないという姿勢がおかしい。
- 会社：総合復旧訓練が役に立って比較的スムーズに終わったと聞いている。
- 組合：スムーズに終わったとする作業終了は何時か。
- 会社：動かしたのは12時頃。
- 組合：それがスムーズかどうかの判断は一概に言えない。
- 会社：午前中の交番検査は施行してない。
- 組合：未経験者を何故手伝わせたのか。
- 会社：経験を積んで欲しいから。技術を積んだ方がしっかり打ち合わせしてからやるので問題ない。
- 組合：未経験者がたくさん含まれていた。そもそも部署が違う。
- 会社：前代未聞の事象であったので。
- 組合：見てるだけならいいが手伝わせるのはおかしい。
- 会社：念密な打合せをやって終了した。
- 組合：交番の午前中施行しなかった部分は残業で施行したのか。
- 会社：施行本数が決まってるので超勤で協力をしてもらった。体調面を鑑みながら、食事の手配もした。適切に対応した。
- 組合：入れ換え動車は何故使用しなかったのか。
- 会社：連結で充分だったから。
- 組合：ATC作業を行っていた社員の事情聴取をやってる。犯人のような扱いで問題があったと言われている。
- 会社：特段そのような事実はない。淡々と事実確認をさせて頂いた。
- 組合：特定の社員に話を聞きながら、原因については関係社員への周知としている。聞いた個別の社員に対しては、協力した最大の感謝と労いの言葉、原因の説明をするべき。
- 会社：通常の連絡はやってると思う。
- 組合：本人はずっと受け身の気持ちを引きずる。超勤を強要した事実はあったのでは。
- 会社：帰った人もいた。終わってから臨時のバスも出た。体調が悪かって帰った方もい

る。会社としてはご協力をして頂いて感謝をしている。

以上

**「申」第27号「京都駅営業二科ロッカー室の防犯カメラと、遺失物取扱い所の表示に関する申し入れ（2014年12月15日）」**

1. 京都駅営業二科ロッカー室に設置されている防犯カメラは、社員の着替えが映るのか明らかにすること。着替えが映る場合は、早急に設置個所や角度を変えるなどの対策を講じること。
2. 京都駅遺失物扱い所の位置付けは、案内所ではなく遺失物扱い所でいいのかわかるようにすること。
3. 京都駅遺失物扱い所の「?案内所」の表示を、「JR案内所」に変更すること。

**《 議論内容 》**

会社：カメラの位置がどこに向いていたのかということを確認した。着替えとかが映っている事実はない。セキュリティ確保する上で適切な位置にある。出入りを確認するために基本は内側から撮るもの。

組合：実際、角度が変えられてる。我々の申し入れに対して会社が動いたということではないのか。ご存じではないのか。確認するべき。

会社：適切にやってる。

組合：反省の上に立って要望を聞いてもらったということ。

会社：貴側の要望でという訳ではない。

組合：プライバシーを侵害するカメラは向けるべきではない。

組合：案内所の位置づけは。

会社：平成17年12月15日に提示している。サービスセンターがなくなりこういう業務を行うという内容。そこでは総合案内、遺失業務、車イス等対応業務等と示した。これに対して平成18年の申35号に対しても同じように回答した。総合案内業務という内容である。表記はいろいろあるが不適切とまでは考えてない。

組合：外国の方がどう取るのかということと、提供する側と案内を求める側とのギャップがあるということ。事前の転勤時には本人に説明してないのか。

会社：確認してない。

組合：本人に伝わってない。提示されたものは確認する。

以上

**「申」第28号「開業50周年」に関係した個人情報の管理に関する申し入れ（2014年12月17日）」**

1. 管理者が各社員に指示した短冊の記入は業務として指示したものかわかるようにすること。
2. 社員の顔写真を印刷した短冊に抱負を書くように指示している。この写真はいつ撮影された写真かわかるようにされたい。
3. 個人情報の管理の上から、個人の写真は極めて重要な情報であるといえる。

- 写真の使用に関して本人に対して事前に許可を得たのか明らかにされたい。
4. 個人の写真を使用する時は、本人の許可を得ることを前提とし、本人が納得しない場合は強要しないこと。
  5. 今後、社員の写真の管理は厳重にし、業務以外では使用しないこと。
  6. 今回、社員が書いた抱負について管理者が訂正を強要した。今後、社員が協力して提出する文書等については訂正を強要しないこと。

### 《 議論内容 》

会社：出来れば書いて頂きたかった。

組合：書いた。書いたが認めず訂正を言ってきた。

会社：目的に照らして不適切な内容だったのかも。

組合：「風通しの良くなる職場にします」は不適切か。

会社：細かいことは分からない。50周年の私の抱負ですから。

組合：業務だったのか。

会社：協力をお願いしたもの。

組合：協力の位置づけで書き直しはおかしい。折角の気持ちに水を差している。

会社：目的に沿ったものを書いて頂かないと。

組合：会社や管理者の悪口は書いていないはず。

組合：この顔写真はいつどこで撮った写真か。

会社：社員証のために撮った写真。

組合：それはどこに使ってもいいのか。

会社：本人に承諾を得てだと思ふ。

組合：既に印刷された物が配布された。

会社：気持ち悪いというなら次回は気をつける。メモ用紙でも良かったのではないのかというご指摘かと思うのでそういう意見もあるということで、次回は気をつけるようにしたいと思う。

組合：特に女性もいるので配慮するべき。

組合：ユニオンの職場集会でその写真が使われていたという話がある。

会社：初耳です。

組合：会社が転用してないのか。もしそれが事実なら大問題である。ユニオンにも確認するべき。私たちの組合員の顔と名前を教えるために使ったということでは。

会社：会社はいっさいユニオンの活動にはタッチしてない。

組合：今日の回答はそれでいいが、止めて頂きたい。

会社：ユニオンに言って下さい。

以上

### 「申」第29号「休日勤務指定に関する申し入れ」（2014年12月17日）

1. 「3泊程度」には「4泊も含まれる」という見解は、会社としての正式な見解なのか明らかにされたい。仮に正式ならいつの時点からそうなったのか明らかにされたい。
2. 会社はこの間、労働組合に対してこのような見解を示したことはなかった。

当然、労働組合としての認識として、「3泊程度」は3泊までであり、4泊目も含まれるという認識はない。過去、このような事例があったのか明らかにされたい。

3. 今回「4泊目」が指定されるのは、大阪第一運輸所だけなのかどうか明らかにされたい。もしそうならば、その理由について明らかにされたい。
4. 休日勤務指定は、各所でアンバランスが発生しても構わないということなのか、会社としての見解を明らかにされたい。
5. 職場では、業研、QC、レベルアップ等による「日勤指定」が見受けられる。これらが結果として、休日勤務指定の増に結びついていると考える。会社が「休日出勤を解消するスタンスに変更はない」と主張するならば、具体的な努力が示されるべきであると考え。本来、自己の時間でなされるべき事柄を「日勤指定」することは止めることとされたい。

### 《 議論内容 》

会社：3泊程度は昨年の要員計画でお知らせした。当初から全体の平均値としての値であると言っていた。4泊の方も2泊の方もいる。それを全体の数値として3泊として申し上げた。4泊は想定の内である。

組合：1項は会社としての見解でいいのか。

会社：そういう認識である。

組合：見解か認識か。

会社：見解も認識も同じかと、そういう考えである。

組合：一般常識で考えてもおかしいと思う。

会社：程度とお示した。

組合：2項は我々はそういう認識ではない。4泊目は大二運の車掌長にも指定されてる。なし崩し的になってる。

会社：当初の計画から乖離するものではない。

組合：各所のアンバランスがあるが問題ではないのか。

会社：全体的にバランスは取ってる。最終的には次回の要員計画の時に聞いて頂きたい。

組合：4泊程度で5泊はないのか。

会社：希望すればあるかもしれない。

組合：個人が参加するQC、業研は自分の時間で参加してもらったほうがいい。要員が割かれることは問題である。

会社：適切に業務に適した勤務指定をやっていく。

以上

### 「申」第30号「会社施設内での職場集会に対する妨害に関する申し入れ」(2014年12月25日)

1. 今回、参加人数の制限を行った理由は、協約の何条に基づくものか明らかにすること。
2. 過去、便宜供与の参加者の制限を行ったことはあるのか明らかにすること。
3. 会社側幹事は「管理者の最繁忙期の対応」「対応出来る人数に制限がある」と

述べているが、これは協約の何条に基づくものなのか明らかにすること。

4. 参加者の制限は、鳥飼車両基地内での集会に限っての判断なのか。見解を明らかにすること。
5. 12月15日に申請した時に現場管理者は受理した。その後19日になって人数の制限を通告してきた。一旦受理した内容を変更した理由を明らかにされたい。
6. 当初、参加者の制限を2名とした理由を明らかにされた。
7. 参加者の制限は、便宜供与に関する協約内容を一方的に解釈、変更する行為である。会社の見解を明らかにされたい。
8. 明確な理由がない中、制限することは集会に対する妨害である。会社側の見解を明らかにされたい。
9. 今後、便宜供与の申請時においては、参加人数の制限などの妨害を行わないこと。会社側の見解を明らかにされたい。

### 《 議論内容 》

組合：解決はしてない。協約に基づく対応だったのか。

会社：会社には施設管理権がある。施設管理上必要と判断し、セキュリティの問題もあるので人数を最小限にして対応して頂いた。

組合：制限する理由はどこにあるのか。

会社：理由は、鳥飼車両基地はセキュリティが高いことが前提的な理由。当日の理由として年末であり、業務終了後の施設管理できる人が手薄の状態であった。他職場の人が来るので手配するのに手が回らなかった。施設管理権と協約の便宜供与することの歩み寄りを照らして頂きたい。そこは状況によるので今後も3名が固定ということではない。

組合：運輸所の講習室をユニオンが使ってるが他の職場からもたくさん来てる。

会社：職場の状況にもよる。

組合：私も参加したが助役さんが歓迎してくれた。ピリピリしてたのは関西支社だけではないのか。当日は鳥飼基地の井戸の問題での職場集会であったので会社としては妨害の気持ちが現れたのではないのか。

会社：事前には集会の話はしたか。

組合：申込時にされたかもしれない。

会社：内容は関知してない。貴側が井戸の話に深い関心を持っているのは承知してるだけ。

組合：これは組合の集会への妨害だと考えてる。協約を逸脱した対応だったと考えてる。

会社：施設管理権と業務上の都合によって適切に対応していく。便宜供与はお互いが出る範囲でやっていく。一義的には施設管理権者である現場長が判断する事。便宜供与は今後も出来る範囲で協力させて頂く。

組合：協約には人数の制限はないと確認しておく。

以上