

業務連絡

2016/4/14

No.10

J R 東海 労新幹線 関西地本
業 務 部

2016年4月8日、支社会議室において「申」第30号～35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、30号～32号、34、35号の5件の申し入れに関する業務委員会の開催を拒否しました。33号については調整中です。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第30号「再三の事象聴取と、大阪仕業検査車両所・大門副所長による「暴言」のデッチ上げに対する抗議の申し入れ」(2016年2月25日)

1. 組合員に対して繰り返した事情聴取について、本人に謝罪すること。
2. 今後、当該の組合員に対する事情聴取を行わないこと。
3. 大門副所長による「暴言」のデッチ上げを撤回すること。
4. 大門副所長は、組合員に対して誠意ある謝罪をすること。

《 議論内容 》

会社：付議事項ではないので開催しない。

組合：納得できない。

会社：(戻入に関して) 必要な話は終わってる。

組合：この申し入れは大門副所長による暴言の問題である。常に出てくる名前は決まっている。大門副所長、上田助役とか決まっている。支社として指導するべきだ。

会社：管理者も仕事をしてる。適正なコミュニケーションの中でお互いにいき過ぎた言動があればその場で訂正していくことが必要である。

組合：大門副所長の行き過ぎた言動を改めること。

会社：抗議があったことは伝えておく。

組合：このような申し入れがあっても改めないと意味がない。証拠に残すだけになっている。直さないと紙の無駄だ。

会社：ご自身も自分で言ってる事。お互い気を付けましょうということ。

組合：本人は分け隔てなく話せる方。懐が小さいのは管理者だ。直対応しか出来ないのか。

以上

「申」第31号「セキュリティ扉の安全確保に関する申し入れ」(2016年2月25日)

1. 昨年5月以降、ホーム端業務用扉の6件の未鎖錠の原因について、明らかにすること。
2. 6件の未鎖錠の原因は、社員への責任転嫁であると考え。会社は以上の6件についての原因究明を徹底し、扉自体の改善を行ったのか明らかにすること。
3. 全ての業務用扉に自動ドアクローザーを設置すること。
4. ドアが開いている間、扉を通過する関係者に注意喚起を促す警告音(音楽、アナウンス等)が鳴る設備を設置すること。

《 議論内容 》

会社：付議事項でないので出来ない。

組合：いっこうになくならない問題だ。対策を考えるべき。

会社：貴重な意見かと。未鎖錠があったときは原因を考えている。仮に新しいシステムを導入してもその不具合が発生したりする。着実に閉めてもらう方がいい。

組合：我々の申し入れに直接応えることが嫌いなら、遠くない時機にしっかり導入してもらいたい。

会社：会社の考えは以上です。

以上

「申」第32号「二輪用の入構許可証及び自転車等の通勤に関する申し入れ」(2016年3月18日)

1. 二輪車の基地内への入構を「許可証による」とする理由を明らかにすること。
2. 本来、自動車による通勤を希望しているにも関わらず、高架下の工事や駐車場不足を理由に駐車許可証を発行されず、仕方なく自転車、二輪車で通勤している社員が、自動車通勤を希望すれば、直ちに駐車許可証を発行するのか明らかにすること。
3. 「今後、入構許可証のないものは、基地内への入構を認めない」とあるが、出勤時、自動車に不具合があり、やむをえず、二輪車で出勤した場合も入構を認めないのか明らかにすること。
4. 今回、二輪車による通勤を申請し入構許可証を取得した社員が、後日、自動車通勤を希望した場合、直ちに駐車許可証を発行するのか明らかにすること。
5. 「自動車と二輪車の二重登録はできない」とあるが、本来、自転車等による通勤を認めているので、どちらでも通勤できるよう二重登録を認めるべきだと考えるが、見解を明らかにすること。
6. 駐車許可証が発行されず、やむなく電車通勤に変更した社員に対して、その社員が希望する通勤経路を認めるべきだと考えるが、見解を明らかにすること。
7. 今回の申請期間は定めているが、今後の申請内容の更新・変更についての申請の期間、時期は定めているのか。明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：付議事項に該当しない。

組合：納得できない。そもそも今回の目的は何か。

会社：昨今、世界的に見ても事件が起きてる。新幹線は日本のアキレス腱のようなものでその基地はセキュリティを考える上で非常に重要である。自動車と同様に二輪の管理も重要であるので自動二輪の登録をさせて頂く。

組合：セキュリティ上のことなのか。

会社：構内にあるバイクが誰が乗ってきたものなのかをはっきりしておきたい。

組合：2と5項目の問題で、自動車通勤を申請したら直ぐに駐車場を許可するのか。

会社：通勤経路、手段を変えられるなら申請して頂きたい。順番待ちはあり得るが総合的な判断がされる。

組合：順番が早まるのか。

会社：今回の話とは別である。駐車場を使いたいということなら順番待ちとかがあんならその判断はされる。

組合：駐車場の順番待ちの人が二輪で通っていて継続して二輪で通うときも仕方なく登録しないとイケない。

会社：二輪の登録は必要である。

組合：車かバイクでしか通えない条件の人はどちらかを選ばないとイケない。

会社：効率の議論をここでしても答えは出ないのかと思う。

組合：現場で聞くと、支社から言われてるとというのが現場管理者の回答だから聞いている。

会社：許可証や順番待ちの話は設備上の話であるので現場で聞いて頂きたい。

組合：急にその当日の朝にバイクや車の調子が悪いときに、登録した手段と違った乗り物で来るときがあるがその時は許可するのか。

会社：早めに連絡してもらえれば対応する。別途指示する。

組合：基地に関わることであるので、浜松工場や日比津でも同じような手続きの対応してるのか。

会社：手元に資料がない。

組合：改めて聞く。

以上

「申」第34号「障害を持つ社員への対応についての申し入れ」(2016年3月18日)

1. 障害のある組合員を重量物の扱い及び、屈伸動作や力作業の多い大阪台車検査車両所へ異動させた理由を明らかにすること。
2. 大阪交番検査車両所から転出要請があったのか明らかにすること。
3. 組合員をブレーキ班C担務に就労させようとした根拠を明らかにすること。
4. 就労箇所については本人の容態と意見を充分採り入れ、身体に支障をきたす箇所には配属させないこと。
5. 産業医から就労についての制限をどのように確認しているのか明らかにすること。
6. 多目的トイレのない現場への配属に対しての考えを明らかにすること。
7. 現場に多目的トイレ（オストメイト対応）の設置計画があるのか明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：現在はそれに則した仕事をされているという認識がある。

組合：そもそも交番検査から台車検査へ異動させた理由は何か。

会社：社員の異動の話はデリケートである。詳しい話は出来ない。本人が制限なるものを持っている人であるということは認識している。産業医とも話をされている。その診断書を頂いてから診断書に基づいて仕事に就いてもらうような対応はさせて頂いている。産業医との面談を行って診断書が届くまでのギャップがあるかもしれないが、そこはしっかり対応する。心配しなくても大丈夫です。

組合：そもそも転勤させたことが心配の種である。制限ある方を異動させて何の目的があるのか。実際、重たい物を持ったり出来ない方だ。

会社：本人のことを考えて異動している。

組合：本人は希望していたのか。

会社：それも言えない。人事異動である。

組合：健常者とは違う。慎重に対応するべきだ。

組合：交番にいたほうが良かったとまわり人も言ってる。台車検査の職場にはオストメイトトイレは設置計画はあるのか。

会社：今は分からない。事務所棟にあるのと仕業にもある。

組合：今後も本人の意向を聞くべきだ。

(4月14日、幹事間でのやり取り)

組合：4月1日付けで障害者差別解消法が施行となった。この申し入れ(申33号)の組合員に対してこの法律の意義で差別となっていないのか。

会社：差別はしていない。

組合：組合の中には他にも該当者がいる。職場には掲示しているが、1人は会社を休んでいて見れない。法律の主旨や施行されたというの伝達はしないのか。

会社：関係箇所と調整して行う。

組合：手帳を作成するための期限が定めてある。丁寧に対応すること。

以上

「申」第35号「不測の事態に備えた社員教育について」の解明の申し入れ(2016年3月18日)

1. 今回の教育を行う理由について明らかにすること。
2. これまで新幹線乗務員は異常時に放送等で乗車している社員へ協力を呼びかける事で対応を行っており、社員も自主的に充分協力できる体制であると考え。この方法で具体的な不都合があったのか、明らかにすること。
3. 教育対象で「出向社員」を除く理由と、専任社員は教育の対象であるのか明らかにすること。
4. 社員への教育によって「協力するのが当たり前」と考える社員づくりを考えているのか明らかにすること。
5. 不測の事態に遭遇した社員が「個別の理由」によって、乗務員の指示に従えない場合の罰則などは考えているのか、明らかにすること。
6. JR他社との関係で、教育について連携して社員教育を行うのか明らかにすること。

《 議論内容 》

組合：教育がまだ始まっていない。

会社：準備出来次第です。

組合：理由は何か。

会社：列車火災の時の教訓もそうだが何かあったときにどういうふうに動けばいいのか頭の整理をして頂くための話。

組合：社員の頭の整理か。

会社：職責を超えて一致協力すると書いてある。

組合：勤務時間を超えてとは書いてない。

会社：乗務員の方は異常時の対応はご存じである。その他の方は普段、乗務でない方は分からない。

組合：そのような対応は乗務員の指導に従って頂ければ充分である。今まで乗務員の呼びかけで協力するといった対応で充分である。今回のようにカチッと教育をするということになると逆に植え付けられる否定的な思いが強い。

会社：パニックの時に指示って出せますか。初動の時にどういう動きが必要か分からない方が多い。

組合：出向社員を除く理由は何か。

会社：詳しくは個別に出向会社との調整である。職場の事象等を勘案してと聞いている。

組合：出向社員も切符を買って新幹線に乗ることがあるが、そういう時は対象ではないのか。

会社：詳しいことは調査する。

組合：専任社員は教育の対象か。

会社：対象である。出向会社によってはやらないところもある。

組合：区別差別なくされたい。

組合：協力することが当たり前という考えをもつ社員づくりをしようしている教育ではないのか。

会社：安全綱領に書いてある。鉄道人ですから。

組合：JR他社との（不測の事態の教育の）関係はどうなってるのか。

会社：聞いてない。

組合：連携は取ってないのか。新大阪で降りたら終わりではないはず。折角、北海道から鹿児島まで新幹線がつながったんだから、折角やるんだったら横の連携をとってやるべきだ。

会社：とりあえずやります。

組合：協力したくても協力出来ない人もいる。年配の家族を連れている場合に自分だけ家族から離れられない場合もある。そのような時に何故、協力出来なかったのかとか、罰則とかはすべきでない。

会社：個別のことについては、何らかの理由がある時は仕方がないこと。

組合：協力する時にも個々の条件があることを認めるべき。

組合：現場での教育時にも質問が出るはずであるのでしっかり答えてもらいたい。

以上