

5月13日、16時より支社会議室において「申」39号～52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（申44号は業務委員会を開催済み）。

会社は13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39号「運転室出入戸の鎖錠」及び管理者によるパワーハラスメントの申し入れ（2014年3月13日）

1. ラッチキーを持って乗車しているサービック社員が、運転室出入戸の鎖錠の開閉をすることは問題ないとするが、会社の見解を明らかにすること。
2. 組合員は、運転室出入戸の鎖錠をサービック社員に依頼し、鎖錠してもらった後自分でも鎖錠を確認している。組合員の行動はまったく問題ないとするが会社の見解を明らかにすること。
3. 会社はサービック社員にラッチキーを所持させているが、その目的を明らかにすること。
4. 2月28日の事情聴取は、出勤後の乗務点呼までの時間で行われ、乗務に対して精神的に動揺する安全上、重大な問題である。よって、本人に謝罪し、安全を脅かす乗務前の事情聴取はいっさい行わないこと。
5. 2月28日の事情聴取終了後、事情聴取とは関係ない伴助役が「おい！注意指導ばかりやな！」と非難、軽蔑する言動を行った。会社は、伴助役を「注意指導し時系列等報告書を提出させると共に、組合員に謝罪させること。
6. 組合員が伴助役の言動に抗議したことに対し、福田助役、辻井助役、児玉助役が組合員を取り囲みパワーハラスメントを行ったことを組合員に謝罪すること。
7. 上記事象のような管理者の組合員に対する行為は、組合員が社員として会社を訴えている裁判に対する「腹いせ」に他ならない。ここに嚴重に抗議し、このようなパワーハラスメントを今後一切行わないこと。

### 《 議論内容 》

会社：付議事項にあたいしないので開催しない。

—事前審理の前段で開催した苦情処理会議でも「嚴重注意」の根拠となった会社の異常な事情聴取、伴助役の言動について議論しました。申し入れの内容と議論内容が同じ部分があるので主な回答を報告します—

組合：組合員が鎖錠しようとしたらサービック社員が出ようとしていたので、鍵を所持している事と鎖錠を依頼したことは問題ない。

会社：運転士は自分で鍵を締めることが基本。他人に依頼してはいけない。

組合：通勤回送や便乗運転士、管理者の添乗時の乗車、降車する場合もある。

会社：規程どおり。当該の運転士が締めるようになってる。

組合：さらに組合員本人は再確認してるので問題ない。

会社：自分がすべき事を他人に頼んだ事は良くない。

組合：乗務前の準備時間の事情聴取は、精神的にも問題である。

会社：適切な時期、時間である。  
組合：乗務のための準備時間内である。精神的、安全上よくない。  
会社：同じ繰り返しをして欲しくないために早めに伝えた。乗務前であっても勤務時間であるので問題ない。  
組合：事象と関係ない営業科の管理者が事情聴取の場にいる目的は何か。  
会社：自分の職場にいることは問題ない。  
組合：伴助役が組合員に言った言葉は何か。  
会社：声を掛けてる。奮起を促した。コミュニケーションである。  
組合：挑発である。  
会社：本人が勘違いしてる。  
組合：本人が裁判してるから生意気な奴だと会社は目をつけた。  
会社：そのようなことはない。  
組合：ラッチキーはサービック社員に貸与しセキュリティを任せてるのではないのか。  
会社：全員ではない。業務で必要な方にはラッチキーが貸与されてる。  
組合：運転台の鎖錠は任せてないのか。  
会社：サービック社員は単独で行動する時や、運転士がいないときには鎖錠する。基本的には運転士指導要領にもあるが運転士が運転台を離れるときは鎖錠を確認すると書かれている。  
組合：サービック社員から、運転士に鎖錠を頼まれがという報告があったという事か。  
会社：そうです。

以上

#### 「申」40号「管理者による不祥事に関する申し入れ」(2015年3月13日)

1. 1月、新大阪駅の助役が制服を紛失し、さらには本人が虚偽報告と事実隠蔽していたとする事象について事実を明らかにすること。
2. 3月に新大阪駅社員のみを実施されている制服の点検「貸与被服類の確認について」は新大阪駅助役が制服を紛失したことと関連があるのか。明らかにすること。
3. 1月22日、新大阪駅の助役が出勤遅延となった事象について、事実を明らかにすること。
4. 1月22日の事象は、本人が出勤しようとして新幹線に乗車した通勤途上において発生した「沿線火災」によって「出勤遅延」となった事象であり、通勤障害の扱いとするべきであると考え。会社の見解を明らかにすること。
5. 3月1日、大阪第一運輸所当直助役が出勤遅延となった事象について明らかにすること。
6. 上記の3件の管理者の不祥事の事象について、職場では事実が明らかにされていない。明らかにされない理由を説明すること。
7. 事実を明らかにしないのは、不祥事を発生させた管理者の事実を隠蔽しようという会社の姿勢であり、ここに厳重に抗議する。会社の見解を明らかにすること。
8. 管理者、一般社員の分け隔てなく社員の不祥事については本人への責任追及を止め原因究明の姿勢に改めること。

## 《 議論内容 》

会社：信賞必罰であり、管理者といえども他の一般社員の方と同様に不祥事が起こったら会社としてしかるべき対処をしてる。個人の追求は明らかに出来ないが、皆さんも同じような失敗をしないようにお願いしたい。

組合：掲示は出てないはず。

会社：駅では一般社員だとしてもこの間も掲示は出してない。

組合：運輸所では当直カウンターで周知はする。社員への周知を掲示で出さないのか。

会社：社員への注意喚起や再発防止の観点から行うが、会社として周知する必要があると判断したら掲示する。今回は広く周知しても再発防止につながるものではないと判断した。

組合：制服をなくした事実はあったのか。

会社：不祥事の中身についての名言は避けたい。隠蔽をしてるものではない。

組合：制服の確認、調査が行われたが、この事象が理由か。

会社：何年か毎に行ってるもの。

組合：定期的なものだったのか。突然、実施されたようだ。

会社：掲示には書かれていたはず。

組合：1月22日の新大阪駅の管理者の遅刻であるが、通勤障害にならないのは何故か。

会社：個別の事象については明らかに出来ないが、今回、申告している通勤経路の中で実際どうだったのかを通勤障害について判断したら今回は当てはまらなかった。

組合：自宅でない旅行先から出勤する場合で、時間に間に合わない場合があるがその場合はどうか。

会社：出勤遅延の可能性はある。

組合：今回は間に合う新幹線に乗ったがたまたま、新大阪～京都間の沿線火災で列車が止まってしまったケースである。本人に非はないはず。

会社：正規の通勤ルートとかもある。過去の事例も同じようにやってる。異経路であっても出勤遅延からスタートして、特別な理由があって情状酌量の余地があるかを協議するが結果は出勤遅延となる。

組合：大一運の管理者の遅刻の掲示が出ないのは何故か。

会社：車両所の方が出勤遅延しても運輸所で貼らないのと同じで、業務内容が違うから。

組合：この方は当直助役である。乗務員に時間管理、体調管理の注意喚起する立場。

会社：出勤時間が固定でない乗務員に同じ事象を起こさないようにということで周知するが、管理者は決まった時間に出勤するなど業務内容が違う。助役の業務において一般の社員の方への周知とはならない。

組合：単なる助役ではなく、所長を補佐する立場の人間である。所としてもやったことを職場で明らかにすべき。管理者も人間。失敗もミスもする。そのことを前提にして明らかにし非を認めるべき。

以上

「申」第41号「前田さん、竹本さんの裁判に現場管理者（大阪第一、二運輸所 勝見副所長、大阪第二運輸所馬場助役）が行っていたことに対する解明要求」

（2015年3月13日）

1. 勝見副所長は、私たちの問いに対して「支社に聞いて下さい」と言われた。勝

見副所長がまさか虚偽を述べられるはずがなく、それが事実であるとして改めて確認を求める。勝見副所長（馬場助役）が前田さん、竹本さんの「ボーナスカット裁判に行ったのは支社（関西支社）の指示によるものなのか明らかにすること。

2. 関西支社の指示であるならば、勝見副所長は勤務として承認されていると考えるが事実を明らかにすること。
3. 関西支社の指示で行かせた目的を明らかにすること。
4. 勝見副所長と馬場助役を参加させた目的は、開催された裁判の審理内容を把握させるためなのか明らかにすること。それが事実なら、勝見副所長は3月10日に開催された竹本さんの裁判の法廷には入っておらず職務怠慢であると言える。会社の見解を明らかにすること。
5. 裁判の審理内容を把握させるためでないとしたら、「参加した社員の名前、人数所属を点検する」「それを関西支社に報告する」ために来ていたと断定せざるを得ない。これが事実なら会社の裁判への妨害行為である。会社の見解を明らかにすること。

#### 《 議論内容 》

会社：特段意図はない。個人として傍聴したもの。管理者が指示をしたとかはない。裁判への妨害行為ではない。

組合：勝見さんはこの日の勤務認証は何か。

会社：答える必要ない。休みではないか。

組合：当日、制服着て職場に来てた。支社に聞いて下さいと言ってる。自分の勤務が分からないのか。自分の勤務が分からない社員がいてもいいのか。

会社：そのような発言はしてないと本人は言ってる。

組合：それは虚偽だ。会社にも私たちにも虚偽を言ってる。

組合：傍聴に行っただけに入らないのはおかしい。

会社：組合が入らせてくれなかった。私は仕事で行ってる。

組合：仕事で行っていて、傍聴しないといけない。職務怠慢ではないのか。指示されていてその業務を行っていない。乗務員が乗務せずに帰ってくるのと同じだ。

以上

#### 「申」第42号「「分会情報 No.118」「雄叫び 第136号」「交差点 No.432」に対する撤去通告及び撤去についての緊急申し入れ（2015年3月18日）」

1. 「分会情報 No.118」「雄叫び 第136号」「交差点 No.432」は基本協約のどの部分に違反するのか撤去理由を具体的に明らかにすること。
2. 大阪地方裁判所に提訴した「訴状」の撤去理由を明らかにすること。
3. この3つの分会情報と訴状の撤去理由が組合側と基本協約の解釈の違いがある場合、直ちに団体交渉を開催すること。
4. この分会情報、訴状の撤去行為を不当労働行為、裁判への妨害と認め謝罪すること。

#### 《 議論内容 》

会社：付議事項にない。協約の中には撤去理由を明らかにするような文言はない。

組合：訴状の撤去理由は何に基づくのか。

会社：訴状であっても掲示板に掲出されたものは掲示物として扱う。協約に違反するの

ものであれば撤去の対象。

組合：この間、会社が裁判所などに提出した内容を掲出したものは撤去してない。

会社：訴状の中身は、どこで知り得た内容か。

組合：苦情処理会議で会社が答えた内容。訴状の提出先は裁判所である。本人らが訴えている。

会社：また、手当の時期が近いので、こういった事が繰り返されないように。

組合：恣意的な注意指導は止めるべき。

以上

### 「申」第43号「タイガー警備保障株式会社」への出向に関する団体交渉開催の申し入れ（2015年3月18日）

1. 「タイガー警備保障株式会社」への出向に関する団体交渉を早急に開催すること。

#### 《 議論内容 》

会社：簡易苦情処理会議の中でも説明した。出向規程に抵触するとの話についても経営協議会でも話をしてるが、規程どおりである。関連会社または団体等に含まれる。

会社は、適切な出向であると考えてるので団体交渉などの協議を行う考えはない。

組合：主張は分かるが、形式としては開催する必要がある。協約や規程に疑義が発生した場合は団体交渉を開催するように協約に書いている。百歩譲って議論したとかが理由にならない。

会社：こちらも譲っても、規程に反してるとしても規程は全社一律なものなので関西支社と関西地本の間では開催出来ない。

組合：他の地方で、関連会社でない出向先に出てる事例はあるのか。

会社：ある。関連会社だけでは出向先の確保がまかなえないときがある。

組合：何故、多田さんと熊沢さんだけなのか。その後の出向が発令されるが何故タイガーではないのか。

会社：それぞれの経験、適性で判断される。

組合：納得いかない。

以上

### 「申」第45号「業務委員会における会社側委員の不適切な言動についての抗議と申し入れ（2015年4月7日）

1. 早急に会社側委員本人から謝罪をすること。
2. 紳士的な議論が出来ない会社側委員は今後、組合側が認めるまで業務委員会には出席しないこと。
3. 会社は、基本協約第230条（目的）を履行する意思があるのか。仮にあるのなら今後の業務委員会における姿勢について誠意ある説明を行うこと。

## 《 議論内容 》

会社：今後も真摯に議論していく考えである。

組合：謝罪する気持ちはあるのか。

会社：謝罪するつもりはない。

組合：協約の230条は履行するのか。

会社：考えに変わりはない。議論が白熱した結果であった。

組合：山本代理は一度ならず二度三度と繰り返した。過去、色々なことをやっていた事例がある。交番検査の時にVIEWNo.16（2012年3月8日）で明らかになっているが、若い社員に手を挙げたらしい。それを東海労の役員に注意されてる。発行責任者が島津さんとなっている。業務委員の島津さんであるからこういう場でも報復的な対応を行ってるのではないのか。反省してない。

分からない部分は教えてもらいたい。意見を遮ったり、相手をばかにするような対応はやめて頂きたい。

以上

## 「申」第46号「大阪第二運輸所上田助役による組合員・家族の肖像権を侵害した行為についての申し入れ」（2015年4月7日）

1. 会社を退職する社員が最終乗務となる出迎えについては、長年の苦労を労うために社会通念上当たり前の行為であると考え。会社の見解を明らかにすること
2. 当日、新大阪駅の3名の管理者と大阪第二運輸所の岡助役、森浦助役、上田助役との6名の管理者が出迎えの様子を監視していたが、集合写真についても何ら注意もなく撮影を許可した。当日は他の旅客への迷惑や列車運行の妨害はいっさい発生しておらず、ホーム端での撮影は何ら問題ないと考え。会社の見解を明らかにすること。
3. 大阪第二運輸所今泉総務科長によると、上田助役が使用したカメラは会社の所有物であるが、上田助役に写真撮影の指示はしていないとのことである。組合から上田助役に謝罪をするよう申し出たが「肖像権は侵害してない」と自分のやったことに対する自覚も責任も感じられない。上田助役の行為は、会社所有物を勝手に職場から持ち出した行為と、一般の旅客にご迷惑をかけて著しく会社に損害を発生させた責任があり、懲戒にあたる行為である。会社の見解を明らかにすること。
4. 組合側の抗議によって大阪第二運輸所分会今田分会長の立ち会いで写真データを消去すると会社幹事が当日に回答した。これまで会社は、職場には集団的労使関係はないと主張していた。今田分会長に立ち会いを求める根拠は何か明らかにすること。
5. 会社側幹事は「写真の内容には問題ない」と組合員に回答したが、いつ、誰とどこで、何を確認したのか明らかにすること。
6. 今田分会長の立ち会いで写真データを消去すると会社幹事が当日に回答したが当日の出迎えには国労組合員、JR東海ユニオン組合員も参加していた。国労、ユニオン組合にも同じ対応を取るべきであると考え、今のところ他の組合への動きは何ら行っていない。会社の見解を明らかにすること。
7. 当日の出迎えには社員以外の多くの家族、友人が参加していた。この方たち全

員についても同じ謝罪と本人立ち会いの前でデータ消去をするべきである。会社の見解を明らかにすること。

8. 今田分会長だけでなく、当日参加していた社員全員に対して上田助役本人から謝罪させるよう会社が指導すること。

9. カメラの写真データを消去しても、内蔵データはいくらでも複製可能である。よって田中関西支社長直筆による「ご迷惑をお掛けし申し訳ございませんでした今後、一切写真データの複写、転送は致しません。再発防止のため、現場管理者の指導を徹底致します。」との謝罪と念書を大阪第二運輸所今田分会長へ手交すること。

## 《 議論内容 》

会社：付議事項にはないので開催しない。

会社：シリーズはなかり続いている。

組合：出迎えは問題ないはず。

会社：有志と言っても、一応横断幕を広げて組合であることをアピールしながら行うと勤務時間中の組合活動ということで現認されたりしないように、写真撮影ぐらいなら結構ですが、旅客の迷惑になったりホームに広がるなど華美なイベントにならないようにされたい。

組合：現在のやり方は問題ない。

会社：管理者のほうにも過敏に反応しないようにと。しっかりとしていきたい。

組合：過敏な反応があったと受け止めてる。

会社：最終的には写真は必要なかった。ということで削除してる。過度な対応にならないようにお互い気をつけながら対応していきたい。

組合：我々は会社から言われていることを守ってやっていた。その状況の中で問題をつくってしまったのが上田助役だ。

組合：管理者も評価される立場の人間。当日、上田助役は出迎えの監視の指示を受けていたが実際、ホーム上で組合の監視をしっかりとやってきたのか後から報告するとき信用されてないから、実際の写真を撮ってそれを証拠にしようとしたのではないのか。

会社：集団のイベントの代表が今田さんだと聞いたので今田さんへの写真データの対応を行った。

組合：ユニオンの森田委員長が写真のデータの話を知っていたが何故か。

会社：見てないのではないのか。

組合：会社が見せたのではないのか。横流ししたのではないのか。

会社：それはあり得ない。

組合：今後はこういった対応は止めてもらいたい。

以上

## 申 第47号「命を守るルール」の制定についての申し入れ（2015年4月9日）

### I 基本要素

1. 教育・訓練において、社員から出た質問内容と、その質問に対する会社の回答を全て明らかにすること。

2. 「イエローカード」の運用（関連会社の管理者からも注意を受けた場合等）は、

就業規則の「職制」にある「職務内容及び指揮命令系統」や「誠実に職務を遂行しなければならない。」とする内容に相反する内容であると考え。会社の見解を明らかにすること。

3. 「イエローカード」にあたる事象について、当事者とそれを見ていた管理者の見方や見る位置によっては往々にして異なる判断が発生してくることが考えられる。その場合、どのような判断になるのか。会社の見解を明らかにすること。
4. 「イエローカード」の対象者において、見ていて注意をしなかった者もその対象者であるとしているが、例えば、「後輩が先輩に注意する」「知らない社員や協力会社社員、工事関係者等に注意する」など社員の中には注意を苦手とする場合が考えられる。よって、注意しなかった者まで「イエローカード」の対象者とするのは、職場の中や社員間に軋轢を持ち込むものでありやめられたい。
5. 「イエローカード」・「レッドカード」を受けた社員に対して、業務を外して再教育を行うとしているが、このことにより、罰則、懲罰として運用されていくことは明らかである。過去、台車検査車両所の若い社員が労災を起こしたことを苦にして悩み、自ら命を絶つという痛ましい事態が発生した。個人の責任を追及する「イエローカード」・「レッドカード」の導入はやめられたい。
6. 健康管理のための体操を義務化しようとしているが、全社員が体操に参加出来るように体操の時間を労働時間とすること。
7. 手すりを持つことをルール化しようとしているが、ウイルス、ばい菌からの社員の健康維持・健康管理のために車両所の階段の全ての手すりを抗菌仕様にすること。

## II 職場ごとの要求

1. 階段の手すりを持つようにステッカーを貼り、階段昇降時は、手すりを持つことをルール化しようとしているが、実際の作業においては、車両部品を運ぶ時に両手がふさがる場合があり、特に臨修庫では、階段しか使用できない場合、どのように作業を行うのか明らかにされたい。
2. 鳥飼車両基地着発線の西方で、線路を横断する際、地上信号機がないため安全確認が出来ない。どのように安全確保、安全確認を行うのか明らかにすること
3. 仕業庫の班長室前の通路を横断する際、庫に入線してくる車両が洗浄機にかかっている場合は横断禁止となっているが、教育どおりの運用となると、これまで以上に線路横断に時間を要するようになる。

特に入換作業においては作業と作業の間隔が狭く時間的に余裕がない場合は作業開始、作業終了が遅れることが考えられる。また、その遅れを取り戻すため手歯止めの撤去のため1号車から16号車への自転車走行を急ぐあまり、他の労災が発生させる恐れがあり、労災発生を引き金となる。会社の見解を明らかにすること。

4. 台車検査車両所では3ポンド以上のハンマーを使用する作業や、大トルクのトルクレンチ、大型機械の取扱い等、作業そのものが労災発生リスクが高いものである。さらに、多くの大型機器が配置されている危険な職場環境の中で、現在も作業者の注意力のみに頼る作業が行われている。

まずは労災リスクの高い作業を行わせないことと、環境を改善することが先決である。よって、そのような作業をなくすまでは、台車検査車両所は「ルール制定」の対象外とすること。



## 《 議論内容 》

- 会社：経営協議会でも質問あり議論した。細かい質問は職場で管理者に聞いて頂きたい。例年以上に労災が発生してる。本人・家族に不利益が出る。発生の原因はルールが守られていないことが主な原因でありルールを守ってもらいたい。その一環で刺激的だったのがイエローカード、レッドカード、ポスターが目立って刺激的だったかも知れない。命を守るルールづくりのためであり、社員管理のツールであったり注意指導の実績づくりのためではけっしてない。むやみやたらにイエローカードやレッドカードが横行しないようにしたい。
- 組合：怪我が起きないことを願う気持ちはかわりない。イエローカード、レッドカードを命を守る為の道具にしてしまってるようでは主旨が伝わってないのではないのか。
- 会社：経協でも人事課長から申し上げたが、命を守る為であるので誤解しないで頂きたい。
- 組合：新幹線鉄道の取り組みか。
- 会社：そうである。
- 組合：便所まで貼ってるシールがあるが、多くても意識が薄れる。
- 会社：今年度は幸いにして労災が発生してない。
- 組合：それは評価か。
- 組合：関連会社の人から注意を受けるのは事実か。
- 会社：イエローカードを示されるということが場合としてある。
- 組合：そのイエローカードは支社で統一されてるのか。
- 会社：関連会社に同じものが配られてる。管理者が持つ。示すことになる。
- 組合：イエローカードが示された場合は注意指導になるのか。
- 会社：必要によりそのルールを知っているかどうか、理解していないのかどうか、その諸々のことは必要により話を聞かせてもらいそれを一旦勤務を外して教育をしたりとかをする予定である。これまで声を掛けていたものを明示的に分かるようにカードを用いるということであり特段変わるものではない。視覚的に示された方が意識付けになる。これによって注意指導が多くなるということはない。あらゆるケースがある。乗務員の場合、触車防止で線路横断で左右の指差確認しなかったりである。結局、労災防止なので施設や電気系統で、例えばフォークリフトを扱うときにフォークリフトの半径内に入ってしまうとかにカードが示されたりすることが多いのではないか。
- 組合：私たちは懲罰として運用されていくことに危惧を感じる。
- 会社：職場毎の要求は、職場からの要求に入れて頂きたい。
- 組合：運輸所では、誓約を求められている。誓約しないとイケないのか。
- 会社：行動目標を書いてもらう。スローガンの私は命を守るルールを遵守しますということを書いて頂いて署名して頂く。
- 組合：署名は強要か。
- 会社：強要というか皆さんに書いて頂いてる。
- 組合：言葉で充分である。
- 会社：会社への提出物なんで名前は書いて頂きたい。そんなに構えなくても大丈夫です。
- 組合：構えてしまう。車両所と同じ時期に始めなかったのは何故か。
- 会社：準備などの理由である。

「申」第48号「交番検査周期延伸に関する規程の変更」についての申し入れ（2015年4月9日）

1. 3月23日に中部運輸局に行った「届け出」の内容について詳細に明らかにすること。
2. 「交番検査周期延伸」（3万キロ→6万キロ，30日→45日）を行うにあたり会社として何が問題と考えたのか明らかにすること。
3. 試験で行ったデータ取りの結果を全て明らかにすること。
4. 「試験走行」後に速度向上（最高285Km/h）をしているが、速度向上による影響はどうなっているのか明らかにすること。
5. 安全が確保されるまで「交番検査の検査周期延伸実施」は行わないこと。

《 議論内容 》

組合：届けた内容だけでも明らかに出来ないのか。

会社：届けたのはシンプルで、「当社所属のN700系以降の車両について現在、検査周期を延伸したい。」という旨を関係書類と共に中部運輸局に届け出た。元々、「解説、鉄道に関する技術基準」があってテストカーを走らせるにあたっては必要な保守用データは過去3年分となっている。その過去3年分にならって、調査を実施して、その上で3年分のデータで異常がなかったということが分かったのでテストカーを実際走らせるという届け出を国交省にした。これはお知らせした。

実際11月から1月にテストカーによる実施を行ってる。そのテストカーの検査実績の点検を行った結果、問題ないと判断し、さらに外部の有識者の検討委員会で検討した結果、その場でも問題ないと判断されたことからその旨を国交省に届け出た。そういう外部の有識者による検討委員会で安全の検証がされれば周期延伸を行ってもいいということが平成13年度の省令の改正で決められている。必要な証明を鉄道事業者が行って届け出をすれば周期延伸をしてもいいということが法令で決まっている。そういった届け出をすれば国交省が認可するというものである。規定上は延伸できる状態であるが成案が出来次第、お知らせする。

組合：テストカーを走らせるためにも3年間のデータが必要だったということか。

会社：そうである。テストカーを走らせるのは1交検分走らせればと考えたので6万キロ、45日に基づいて走らせてみたという経緯である。

組合：何を問題としたのか。

会社：安全を確認し、技術的に周期延伸が可能であると確認できたことで改正を行った。

組合：届け出制で認可されてると言うが、大丈夫かと心配である。原発の検討委員会があってあのような専門家が集まって膨大な資料でしっかりと分析したという検討内容があってしかるべきかと考える。部内の調査を固めて部外の人に認めさせたというかたちとなっているので、安全性の透明性を疑う。

会社：3年分のデータを組合側に見せて説明するというのは労使協議になじまない。そこは検討委員会に譲るべき。100個に余る数の装置に渡る検証を行ってる。

組合：速度向上に関しての問題はどうなってるのか。

会社：西日本の区間でも同じように走行してるので、300キロで運転してるのでしっかりと検証出来ている。

組合：業務委員会では今説明したものの詳細を提示できるのか。

会社：もう少し出るかと思う。要員の話にもなる。

組合：先の話よりも、過去の調査内容、実績を明らかにするべき。

以上

**「申」第49号「ヒヤリハットに基づく事故対策に関する申し入れ」(2015年4月9日)**

**目**

1. 「携帯電話着信によるハンドル抜取失念のヒヤリハットが上がっている」とのことであるが、そのヒヤリハットの具体的内容、詳細について明らかにすること。
2. 会社は、操縦担当者に対して、「運転中又は作業中に携帯電話がかかっても出てはならない」と指導していたはずである。会社の見解を明らかにすること。
3. 管理者の説明の中では、庫入れ作業において運転中や着後点検中に電話がかかっていたとのことだが、どこからの電話だったのか明らかにされたい。
4. 庫入れ作業で、運転中や着後点検中の電話でどこからの電話が多いのか明らかにされたい。また、かかってくることが多い時間帯を明らかにされたい。
5. 上記4項の電話がかかってくる場合の電話の内容は何か具体的に明らかにされたい。
6. なぜ、運転中または着後点検中に電話をかけなくてはならないのかその具体的根拠を明らかにすること。
7. 今回のヒヤリハットに対して、何故、対策を立てなければならなかったのか明らかにすること。
8. ヒヤリハットによる事故防止の対策を立てることは、ルールが煩雑化する恐れがあるので、やめられたい。

**《 議論内容 》**

組合：具体的内容は何か。

会社：到着した直後に電話がかかってくるのでその電話に集中してしまい運転整備で尾灯(後部標識)を確認せずに出ようとした事象があった。他事に意識がいきってしまい運転整備が出来なくなるとよくないので携帯電話とかは入庫の手続きが終わるまではやらなくていいというやり方に改めた。

組合：ヒヤリハットは労働災害に関する事ではないのか。

会社：労災には限らない。

会社：定例の作業が終了したら連絡して、終わったという連絡を受けて、当直が次の作業指示をする。終わりましたかと聞くと、ひょっとすると運転中かも知れないので意識が行ってしまい行き過ぎなど起きてしまう。向こうから連絡あるまではこちらからしないというもの。

組合：電話がなくても作業が終わり次第連絡下さいという指導でよかったのではないのか。

会社：けして運転中に電話することではない。

以上

**「申」第50号「大阪仕業検査車両所・丹藤助役の威圧的な言動に対する抗議の申し入れ」(2015年4月9日)**

1. 丹藤助役は組合員に対する威圧的な行為はヒューマンエラーの原因となるので改めるよう指導すること。
2. 丹藤助役の威圧的な言動について、会社として見解を明らかにすること。
3. 会社は、今後この様なことがないように丹藤助役を指導、徹底すること。

#### 《 議論内容 》

組合：また出てきた、この名前。状況を考えるべき。

会社：要注意作業点検はやらなくてはならないものであるので、ご本人に適切な時期に点検させていただきます。

組合：やらないという拒否ではない。覚えにくいや時間がないと言ってる。車両所の社員はたくさんの課題が与えられてる。それに対応する管理者も時間に追われてる。管理者のところへ行ったが対応してもらえなかった。それを考慮すべき。本人も裁判をしてるので、生意気に裁判しやがってという見方をしてるからこういう対応になる。大二運で言えば伴助役による対応のように裁判の報告としてやってるならやめるべき。

会社：「真面目」な管理者であり熱くなってる。適切に管理者としての業務を全うしてる。本人の状況を見ながら確認させて頂く。

組合：丹藤助役からは話を聴いてるのか。

会社：確認してる。

組合：威圧的な行為は確認できたか。

会社：威圧的はなかった。

組合：今後もないように指導するべき。

以上

#### 「申」第51号「新大阪駅引上線検修業務の業務移管等」に関する解明要求の追加申し入れ（2015年4月9日）

1. 業務移管に際し「車両職」を大阪第二運輸所へ配属することを検討しているとの説明であるが、配属の期間はいつまでか明らかにすること。
2. 大阪第二運輸所に移管するとのこれまでの説明であるが、「車両職」配属は乗務員だけでは安全上問題があるとの判断からなのか。配属の理由を明らかにすること。
3. 車両職の社員は、常時、引き上げ線に在駐するのか。明らかにすること。
4. 引き上げ線検査業務の担当者は、1名であるとの説明であったが、車両職と乗務員との2名の勤務となるのか。明らかにすること。
5. 検査業務兼務に指定された7名と車両職との8名で引上線検査業務を運用するという考えか。明らかにすること。
6. 「車両職」はどこの車両所の社員を指定するのか。その社員の資格、職群を明らかにすること。
7. 指定される「車両職」は、何名で運用するのか。明らかにすること。
8. 4月1日に開催された業務委員会において、大阪第二運輸所で4月8、9日に日勤に指定された7名の社員について、今回の移管と関係があるのかとの質問に

対して、「分かりかねます」との回答であった。当日の午前中、大阪第二運輸所の4月1日付、総務科長第2号の掲示で7名の主任運転士に新大阪引上線検査業務兼務を指定する辞令が掲出されていた。業務委員会の回答は、事実と反すると考える。会社の見解を明らかにすること。

#### 《 議論内容 》

会社：車両職の具体的な俗人は、発令が出てないのでまだ明らかに出来ない。6月1日付で大二運輸所に配属する。

組合：配属の期間はいつまでか。

会社：人事の関係で何とも言えない。

組合：当初、車両職はなかったが。

会社：業務移管の最初の時なので車両系統の社員がいたほうが円滑に業務出来る。

組合：会社として問題有り判断したからか。

会社：念のためである。安全を期すため。引き上げ線常駐となる。

組合：8人で廻すということか。

会社：今の時点では大二運で7人だが、大二運で徐々に今後は増えた方が廻しやすい。7人+1名に限定する考えではない。

組合：今後、車両職は何名で運用するのか。

会社：他にもいるかも知れないが、今後は分からない。

会社：8項は当時は本当に知らなかった。辞令は出てない。指定行為であると。

組合：増やす方が運用しやすいといういうが、年内はこのままか。

会社：そこも分からない。運用は幅を広げたほうが運用しやすい。

以上

#### 「申」第52号「カンテラ清掃」に関する申し入れ（2015年4月21日）

1. 「カンテラ清掃について」なる作業の目的を明らかにすること。
2. 作業者、作業内容を指示しているが、業務として指示しているのか。仮に勤務ならばその根拠を明らかにすること。
3. 勤務ならば日勤時間帯のどの時間帯に超過勤務として取り扱うのか明らかにすること。
4. 紙面の発行日付が4月14日であり作業日時が「4月15日以降」となっているが、準備期間、説明もなく指示した目的と、この時期に「カンテラ清掃」を指示する目的を明らかにすること。
5. 作業者を「日勤保守班」のみに指示した理由を明らかにすること。またその他技術や管理者の社員に指示しない理由を明らかにすること。
6. これまで「カンテラ清掃」は誰がどの時間帯で行ってきたのか。明らかにすること。
7. 作業場所が「復旧資材庫横」となっているが、安全上、換気の問題はないのか明らかにすること。
8. 清掃には火気に関する危険が伴うが、安全衛生上の責任者は誰なのか明らかにすること。
9. カンテラ清掃も重要な作業である。清掃の見習い時期、期間の計画を明らかにすること。

10. カンテラの管理数を明らかにすること。また、「カンテラ清掃」の終了時期が明記されていないが、清掃は繰り返し何度も行う予定なのか明らかにすること。
11. 現場管理者に詳細を尋ねたが「聞いてない」とのことであった。「カンテラ清掃は所長の独断なのか。明らかにすること。

#### 《 議論内容 》

会社：これまでは信号扱者、保守班の人が超勤で行っていた。結構な量があがって150個ある。長い期間かけて非番で超勤で行っていたのでコストの関係と本人の体調を考えると芳しくない。保守班の方は修繕作業が発生しないときは比較的手待ち時間があるので、その時間にカンテラ清掃を一日1～2個やってもらえれば助かる。それをやりましょうという話。

組合：いきなり所長名で紙が置かれていたということである。説明不足が問題点。

会社：皆さん、突然のことで驚いたかもしれない。難しい作業ではない。

組合：超勤ではなくて、清掃に協力して下さいということならもっと丁寧に説明するべき。時間内をお願いしてることである。1シーズンに1回の清掃か。

会社：臨修があった場合はやらない。一部の人に偏っていた。

以上