

# 業務連絡

2014/09/10 No.3

J R 東海 労新幹線 関西 地本  
業 務 部

9月8日、13時30分より支社会議室において「申」について組合側幹事と会社側幹事による事前審理を実施しました。

審理は「申」5件について行いましたが、会社は5件とも業務員委員会の開催について拒否しました。

1. 「申」第2号〔大阪仕業検査車両所における「車両係による仕業検査担当業務」に関する申し入れ〕(2014年7月25日)
2. 「申」第3号〔運転士の「再教育」及び「知識確認」に関する申し入れ〕  
(2014年8月4日)
3. 「申」第4号〔「お身体の不自由な旅客への対応」「遺失物授受書」に関する現場社員への指導・教育の不徹底に関する申し入れ〕(2014年8月7日)
4. 「申」第5号〔新大阪駅ホーム端業務用扉の不具合に関する申し入れ〕  
(2014年8月7日)
5. 「申」第6号〔組合掲示物撤去に関する「緊急抗議」の申し入れ〕(2014年8月12日)

## 申し入れ内容「申」第2号

1. 車両係と車両技術係との職名における担務分担を明らかにすること。
2. 車両係の社員を仕業検査担当に指定した経過を明らかにすること。
3. 仕業検査担当指定は転勤前に決定していたのか明らかにすること。
4. 仕業検査担当者にするために転勤させたのなら、誰の判断か明らかにすること。
5. 仕業検査担当が適材とするのなら職名も「車両技術係」に上げ、名実共に仕業検査担当者にするべきと考えるが、なぜ職名をしないのか明らかにすること。
6. 今回、この社員に対する仕業検査担当見習い回数で日勤が1日、夜勤が1回多いのはなぜか明らかにすること。
7. それぞれ一回多い見習い勤務が、車両係の社員を仕業検査担当者とするための教育とするなら到底足りないと考える。それで十分であるとするならその根拠を明らかにすること。
8. 他の車両所では車両係の社員が検査担当となることがあるが、C担務に従事した後である。いきなり検査担当はないと認識している。今後の仕業検査担当指定に関する会社の考えを明らかにすること。

## 申し入れ内容「申」第3号

1. 「再教育」と称した「筆記試験」は運転士が発生させた「ミス」に対する教育とは整合性のない、単なる懲罰的要素のみのものである。よって「筆記試験」を廃止すること。
2. 「責任事故」で無い事象において「レベル確認」を実施しているが、根拠を明ら

- かにすること。
3. 「レベル確認」において当該組合員が「試験」実施後の答案用紙を見せるように要望したが、担当管理者は答案用紙を見せないとしたのは何故か、根拠を明らかにすること。
  4. 当該の組合員は、5月に実施された「知識確認」に合格しているにも関わらず、改めて「レベル確認」を行う根拠を明らかにすること。
  5. 毎年5月に実施される「知識確認」の「筆記試験」の答案用紙・採点内容を見せないのは何故なのか見解を明らかにすること。
  6. 「レベル確認」を実施する時に、管理者はよく「知識として重要」だとの認識があるようだが、それなら間違っている答案部分を見せることなく、そのまま放置しておくことは問題であり、「勉強する」という本来の意味を逸脱していると言わざるを得ない。見解を明らかにすること。
  7. 業務上の性格上、知識として内容を理解していたら妥当であるにも関わらず、記述することにより一字一句が違っていたら、全て間違いだと説明しているがその根拠を明らかにすること。
  8. 「知識確認」において、記述をやめ、選択方式やマークシートなどの試験方法に変更すること。

#### 申し入れ内容「申」第4号

1. 「お身体の不自由な旅客への対応」に対する変更内容について明らかにすること。
2. 「お身体の不自由な旅客への対応」への変更について当初の社員への教育内容について明らかにすること。これまでの運輸所、駅社員への教育時機・内容について詳細を明らかにすること。
3. 「お身体の不自由な旅客への対応」について現場間で社員への教育時機・内容に大きな違いが発生した。根拠を明らかにすること。
4. 「お身体の不自由な旅客」に対して多大なご迷惑をおかけしたと言える。この事実を隠蔽することなく会社として社会的に謝罪する必要があると考える。会社としての見解を明らかにすること。
5. 6月と7月の運輸所の訓練時に「遺失物授受書」に関する社員の取り扱いが変更となる教育が実施された。訓練を受けた社員は、その説明自体では不明な点がたくさんあり管理者へ質問したが、時間がないことを理由に明確な説明が行われないまま訓練が終了した。これまでも主張しているが、今後は社員の質問時間を充分設けることを目的に訓練内容を改めること。
6. 「遺失物授受書」の取り扱い時機が二度三度と変更となっている。その原因を明らかにすること。
7. 「遺失物授受書」の取り扱い変更に関する運輸所、駅社員への教育時機・内容について大きく違ったことが明らかになっている。その原因と詳細を明らかにすること。

### 申し入れ内容「申」第5号

1. 新大阪駅ホーム端の扉の閉扉不良の実態について、今年に入ってからの状況を明らかにすること。
2. 現在、社員へ指導している内容を明らかにすること。
3. 扉の閉扉不良について、会社が把握している原因を明らかにすること。
4. 新大阪駅ホーム扉はJR社員だけでなく、清掃会社等、関連社員など多くの関係者が出入りする。ホーム端の扉を利用する一日の社員数、扉を扱う回数をホーム毎のデータを明らかにすること。
5. 閉扉不良が発生した際に社員に聞き取りを行ってきている。事情聴取を行った後に会社は当該の扉の状況調査など行ってきたのか明らかにすること。
6. 新大阪駅ホーム端の業務用扉の交換等、抜本的な修理が必要と考えられる。会社としての見解を明らかにすること。

### 申し入れ内容「申」第6号

1. 組合掲示板から掲示物の一方撤去は止めること。
2. 組合掲示板から掲示物を一方的に撤去したことに対して謝罪すること。
3. 会社は組合掲示物の撤去を「協約違反」としているが、会社の一方的な解釈である。掲示物の撤去の理由を明らかにすること。
4. 3項について解釈の違いであり、認められない。団体交渉を開催すること。
5. この間、会社による組合掲示板から掲示物撤去について、係争したすべての労働委員会・裁判所より不当労働行為と判断が下され、会社は「謝罪文」を手交してきた。しかし、今回の行為はこれらを真摯に受け止めているとは思えない。見解を求める。

### 《 議論内容 》

#### 1. 「申」第2号〔大阪仕業検査車両所における「車両係による仕業検査担当業務」に関する申し入れ〕(2014年7月25日)

会社：付議事項にあたいしないために業務委員会は開催しない。

会社：職名の担務指定は一定の知識・技能とか取得すべく教育を実施した上で本人の適性や能力を考慮した上で指定をしている。必ずしも職名と担当業務というのはリンクするものではない。就業規則上も職名とか職務内容が書いているが、車両係に検査業務をさせてはならないという定めはない。会社が指示した業務として本人の能力・適正を考慮した上で、しっかりとした教育を行った上で指示している。会社としては問題ないと考えている。

組合：書かれてないから何でもやっていいという事の問題だけではない。そこには責任と経験が一番担保する条件である。そういった条件、経験、資格、教育を踏んだ上での業務が望ましい。

会社：本人の経験・能力が望ましいと認められる者について検査業務の充実した教育をやらせてその上で実際、検査業務を指定している。

組合：経験だけなら国鉄から頑張っている方たちがたくさんいる。そういった方たちには指定しないのか。

会社：本人の業務遂行能力を鑑みて行っている。闇雲に指定している訳ではない。

組合：その見解は対立する。

## 2. 「申」第3号〔運転士の「再教育」及び「知識確認」に関する申し入れ〕

(2014年8月4日)

会社：この申し入れは筆記試験であったりそれを止めるよという話しとか、採点の内容を見せて欲しいという話しということで聞いているのか。

組合：それも含めて、何故試験を受ける必要があるのか。を明らかにするべきという主旨。

会社：書かれているのは再教育試験の具体的手段や方法に関する内容である。これについての内容は会社の専権に関する事項だと考えている。

組合：具体的には。

会社：どういう試験をやるのだとか、どうやって採点をするのかとか。どういう出題内容・問題、記述式にするのかだとか。ここは基本的に会社の専権事項に関する内容。よって、業務委員会で労使で話し合うものではない。

組合：例えば、運転事故のAとかBとかある。この事象は30秒の遅れがあったということ。例えば第二運輸所の8月号の所報で所長が述べている内容で、発車三原則の確認を怠って・・・、その数日後には列番誤設定という事象が発生したと書いてある。その二件の事が書いてあるが今回の申し入れの事象を書いていない。所長としてもこれは事故なのか、ミスなのかはっきりしていない。会社としてこの二つの事象と比べて今回の申し入れの事象との違いをどう扱っているか。

会社：乗務員の知識不足・技能が足りないような事象が明らかな事象の時はこれは明らかに再教育の対象となる。申し入れた事象の場合は責任事故かどうかはこの場で定かではないが、乗務員・運転士として知識・技能不足が明らかな事象ということで再教育に入った。

組合：事象が起きたときに体調が悪かったと聞く。知識とは関係ない事として起きたのではないのか。

会社：本人はそのようなことは言ってない。こちらが聞いている内容は、決められた基本動作を履行していなかったうえに発生した事象だと聞いている。

組合：再教育に関する手段と言うが、そうすれば際限なく条件が広まる。

会社：申し入れで述べているのは採点、出題の方法を変えろとかいうことなので、そこは会社の専権事項である。実施基準については合理的な基準で実施している。

組合：私自身も経験あるが、管理者は手元に持って自分にだけ見えるようにしている。もったいぶって答案をわざと見せないような嫌がらせみたいな対応である。持っている答案を本人の前に出すだけでもいいが、やっていない。

会社：見せなくてもしっかりした振り返りは出来ているという判断。

組合：試験の結果、本人の努力で合格はしている。しかし、試験の時に本人が振り返るためにメモをしていたということで、嚴重注意が通告されている。

会社：本人からは書面が出ていない。

組合：事実はあったことは把握してるはず。何が不適切な行為なのか。撤回するべき。抗議しておく。

組合：処分すれば事が済むと思っているのではないのか。会社は「フォロー」「再教育」ということを行っているが実際本人のためになっていない。結果、該当者は自分で努力するしかない。原因は会社の姿勢が問題である。

会社：別の機会に会社の見解を述べる。

### 3. 「申」第4号[「お身体の不自由な旅客への対応」「遺失物授受書」に関する現場社員への指導・教育の不徹底に関する申し入れ]

(2014年8月7日)

会社：この内容は現場で説明することが基本であり、この場で説明し尽くせる内容ではない。責任持って皆さんが不安がないように適切に教育を実施していく。詳細、具体的内容は現場で責任持って訓練などを行うのでそこで指導を受けて頂きたい。

組合：遺失物の取り扱いが変わった。これは6月から訓練を実施し始めて8月まで行っている。その都度説明されるが、その場では一方的に説明があるだけで乗務員は理解できない。質問するが時間切れとなり回答もない。その繰り返しであった。何かあったら聞きに来て下さいというが、業務があつてなかなか行けない。そうして8月21日になって何とか資料が配付された。その間、いろいろあったが我々の申し入れがあつたことで会社も資料を配付せざるを得ないとして配布したのではないのか。

会社：その関係は定かではない。皆さんが不安がないように訓練などで周知していく。時間があれば営業科に寄って頂いて欲しい。

組合：言葉で言われてもなかなか頭に残らない。乗務員は乗務するので手元に資料があれば安心。資料を配付することを前提にする訓練にするべき。

組合：駅の教育と運輸所との教育にアンバランスがあつた。これはどういうことか。

会社：実施までには教育は実施してきた。

組合：社内での見解以外で、西日本、東日本との関係ではどうなってるのか。

組合：業務連絡書が関係してくるが、7月に西日本の駅員が知らなかったという事象があつた。

会社：他社との関係で取り扱いが変わつたというのではないのか。

組合：東海だけの取り扱いなのか。西日本エリアから乗車されてくる旅客への対応ということでは対応が違っていたらおかしい。逆に東京から西日本エリアまで旅行する場合もある。

組合：訓練では法律が変わつたからという説明であつた。6月の訓練で管理者が説明していた。いつ変わったのか。

会社：そこの経緯は現場で詳しく説明することかと。

組合：何かが変わらなければ、取り扱いが変わった根拠が分からない。

会社：遺失物取扱法によって適切に対処することが基本。これまでの扱いをより確実にするためにお客様に遺失物授受書を書いて頂くという対応。より厳格にするため。

組合：乗務員は法律に則って対応して、もし間違ったら法律違反をすることになる。ではその責任は誰が取るのか。もし変更するなら根拠を示して説明すべき。現在も乗務員は乗務しながら不安を感じている。

会社：不安があるなら現場に聞いて頂きたい。

組合：主旨は分かる。職場でやってる「NTトレーニング」これは確か「なんでやねん」ということを考えろということ。乗務員に指導するときには会社が伝えたい理由が伝わっていないということになる。乗務員は理由も分からないまま遺失物の業務を行っていることが問題だ。

組合：お身体の不自由な旅客の対応の変更が延期になってるが。

会社：今、調整中である。それぞれの現場でそれぞれ教育の準備を進めているところ。実施については調整中である。

組合：西日本は既に（変更になる）取り扱いになってないか。3人乗務になってない区間がたくさんある。基本はお客様自身で出口まで出て降りる用意をする。

会社：駅も含めて調整中である。実施する際は現場でしかるべき教育をさせて頂く。

組合：新大阪の我が社の駅員は西日本の列車にお客様を案内する際は、西日本バージョンで対応している事実は把握してるのか。

組合：会社は調整中というが、旅客にしてみれば違った対応になる。我々は違った対応になってることは知らされていないので東海エリアで乗車されて西日本エリアで降車される時の対応方法の違いは説明されていないので、旅客に迷惑がかかる可能性がある。もし西日本との取り扱いが違っていたらその指導を現場でするべき。

#### 4. 「申」第5号〔新大阪駅ホーム端業務用扉の不具合に関する申し入れ〕

(2014年8月7日)

会社：業務用扉は欠陥があるわけではない。こういう構造上になっている。現場でも掲示が出ていると思う。解錠ボタンが復位していることと、レバーが元に戻すようにと。しっかりと基本動作をやって頂ければ大丈夫。

組合：構造上の問題というのが分かったのは後からではないのか。

会社：元々、こういう構造。

組合：掲示が出たのも最近、機械であるのですり減ったり、劣化したり摩耗すると機械は壊れるもの。

会社：劣化、老朽とかではない。正しい使い方をしてなかったのが、未鎖錠が発生していた。その後はテプラとかで注意喚起の周知している。

組合：嫌でも分かるようだが、いかにも故障ではないというようなもの。ガチャガチャやってるが余計壊れやすい。

会社：今の対策で未鎖錠が発生していない。

組合：会社は色々、確認動作をやってるが見た目はよくない。夏の間は子供が変な目で見ていた。一日に何人が通過するのか調査は実施したのか。

会社：行っていない。

## 5. 「申」第6号〔組合掲示物撤去に関する「緊急抗議」の申し入れ〕

(2014年8月12日)

会社：協約に基づいて適切に対処した結果、会社としては問題ないと考えている。関西地本さんは協約を守って頂いて苦情処理の内容、秘密の厳守、非公開の厳守を守って頂いてると思うが、協約を遵守して頂くようお願いする。

組合：苦情された本人の意向を一番重視している。納得いかない、おかしいということは組合員を守るということで私たちは組合員のために組合員を守るために組合活動を淡々と行っていくことが私たちの主旨。

会社：会社としても協約の定めに基づいて適切に対処する。第4項で団体交渉の申し入れがあるが、組合掲示物の撤去に関することは団体交渉事案でもないので開催しない。もとより協約の内容に関することであり本社・本部の事であり支社では権限外のことでありこのことから団体交渉は開催しない。

組合：様々な場や前回の苦情処理会議の場でも確認したが、簡易苦情処理会議でも同じ見解か。

会社：同じです。

組合：修繕車両所の笹田さんが仕業検査車両所へ転勤された時に（6月26日に）簡易苦情処理会議が開催された。それに対しての組合掲示を会社は、今まで主張してきた協約に基づいての撤去をしなかった。これに対する会社の見解は。

会社：当時、協約に違反しないと判断したと思う。

組合：会社が協約に違反する理由をこの間主張しているのは、苦情処理会議、簡易苦情処理会議での内容を明らかにするのは違反だと主張している。これは簡易苦情処理の内容を明らかにしている。修繕車両所分会情報No.204は。開示されてる、それについて撤去しなかった事実がある。

会社：ということは協約に違反しなかったんでしょう。

組合：ということは見解の相違があるということ述べておく。会社の見解の矛盾がある。

会社：その掲示は協約に違反しないと判断したと思う。

組合：違反する、しないの見解に矛盾がある。簡易苦情処理会議で会社が明らかにした内容であるというの認めるのか。

会社：直接見ていないので、今は。

組合：見解の矛盾があるということに抗議する。

《 その他 》

会社：前回の8月22日に業務委員会を開催した場で、不穏当な発言があった。

組合：具体的には。

会社：会社が「デッチ上げた」とか「はめられた」とか。そういうのは業務委員会の場では適切でないと考えている。今後、業務委員会開催にあたっては真摯な議論でお願いしたいと思う。

組合：これは議論の中で出た人間が発する言葉の一部分。会社と組合の関係で言えば組織破壊攻撃という言葉も使うが、そういった意味で納得いかないやり方の表現の一部にしか過ぎない。

会社：表現の一部と言ってしまうのは適切でない。あの席でお互い真摯に。

組合：〇〇、△△とかは絶対駄目だが人格を否定する言葉ではないと思う。会社が行った、述べている見解に対する組合としての主張。個人を責めている言葉ではない。

会社：会社が策したとかはめられたとかは、会社に対して不適切な言動だと思う。業務委員会では真摯に原因の究明であるとか対策について議論するべきであり、幹事から業務委員会の委員に指導して頂きたい。

組合：そういう事を言っていたということは聞いておく。

会社：会社ははめる事はない。

組合：この間、ボーナスカットに象徴されるような恣意的な対応、事象がある。それに対する感想的な表現。

以上