

# 業務連絡

2014/10/04 No.4-1

J R 東海 労新幹線 関西 地本  
業 務 部

10月3日、10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」2件について行いましたが、会社は2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7号〔「ATC記録器のフタ外れ」に関する申し入れ〕(2014年9月16日)

2. 「申」第13号〔「鳥飼車両基地における井戸掘削計画」に関する申し入れ〕

(2014年9月24日)

## 申し入れ内容「申」第7号

1. 当日、検査担当者から仕業担当助役が受けた「ATC記録器のフタ」に関する報告内容を明らかにすること。
2. 検査担当者は、仕業担当助役に対して職場の他の社員へ注意喚起をするようにと依頼したが、この事象の注意喚起をなぜ行わなかったのか明らかにすること。
3. 検査担当者が行った報告は、口頭の報告で事実確認は済んでいる事柄であるにも関わらず時系列等報告書を強要した理由を明らかにすること。
4. 8月20日、3名の管理者が検査担当者に対して事象聴取を行った。業務を行った社員に対する事実確認は一人で十分である。この行為は明らかに威圧・恫喝によるパワーハラスメントである。会社の見解を明らかにすること。
5. 時系列等報告書を強要した時、管理者が「書かないのなら帰さない」と言った。この発言の主旨を明らかにすること。
6. 「書かないのなら帰さない」の発言も、社員の人権を否定し、不安に落とし込める言動でありパワーハラスメントである。直ちに、発言を行った管理者は検査担当者に謝罪するべきである。
7. 口頭の報告で済む事象では、時系列等報告書作成の強要を止めること。
8. 「ATC記録器のフタ」が外れている事象は過去にも発見されており、繰り返されている事象である。会社が把握しているフタが外れる原因について明らかにすること。
9. 会社として「ATC記録器のフタ」が外れないように改良する計画があるのか明らかにすること。

## 《 議論内容 》

### 1. 「申」第7号〔「ATC記録器のフタ外れ」に関する申し入れ〕(2014年9月16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：ATC記録器のフタそのものに構造的な欠陥があるわけではない。正しく取り付けてくれさえすれば何ら問題はない。日々の訓練などで繰り返し教育している。

今後も正しく取り付けていくように繰り返し指導していく。報告して頂いたご本人は正しく報告してくれたので口頭だけは事実関係が分からないので、書面で報告することが原則ですから、迅速かつ正確な報告の重要性に基づき書面で報告してくれるように時系列の作成を指示した。正当な業務指示ですから本人も時系列等報告書により報告して頂きたい。

組合：そもそも（カバーが）外れていた原因は把握しているのか。

会社：原因は正しく取り付けていなかった故に振動で外れてしまったのかと。

組合：過去にもこういうことがあった。振動で外れたならば今後も同じ事が繰り返し起きることが考えられるが、会社としての対策は考えているのか。

会社：正しく締めて頂いて、打検で確認するように指導している。基本動作の励行をして頂ければ基本的に外れることはあり得ない。

組合：実際、作業するのは社員である。しっかり仕事をしろばかりではなくて誰がではなく、しっかり締めなかった後のハード的な対策をしたほうがいい。会社として検討しないのか。

会社：構造とすればしっかり締めさえすれば外れることはない。

組合：当時、社員の報告を聞いた検査担当者が他の社員に注意喚起をしなかった。これは何故か。

会社：転入者教育とか随時繰り返して指導している。この事象が起きる前から指導しているから、その点からも注意喚起出来ている。

組合：折角、報告してくれているのにその気持ちに応えるべきだ。

会社：それは否定しない。

組合：口頭でコミュニケーションの中での外れていましたという報告であった。それをいちいち書いて報告せよということが、本人にとっては自分のことを信じてもらっていないという気持ちになった。逆に疑われるようなことになってしまってる。全てを書かずということにしないでいいのではないのか。

会社：正確な事実関係を把握するために時系列は合理的に報告することが出来る。正しく事実関係を把握するためには、口頭での報告という範囲を超えてしまっている。書面で報告してもらったら関係箇所にも報告しやすい。

組合：20日に事情聴取で3名の管理者が行ったが、本人にとっては威圧されたという主張である。その方がミスをしたわけではない。一人で十分である。

会社：事実を確認するために必要、適切に行った。

組合：丹藤助役が組合情報にも載せて書いているが、特別に組合を絞って恣意的な対応を行っている。この管理者の言動がトラブルの原因になっている。

会社：厳正に執務管理をしてきている。貴側の組合だけに限ってではない。社員指導をしっかりとやって頂いてる。

組合：声を出すのは私だけである。感じているのは他の労組の方たち、職場の社員である。私たちが丹藤助役の行き過ぎた言動について代弁している。この方の行き過ぎた言動を支社からも指導するべきである。次にこの方の名前が出てこないようにするべき。

会社：当該の管理者に限らず適切さを欠くような指導があれば当然会社として指導しま

すし、現時点では不適切な行為があるとまでは考えていない。

組合：人間は年齢の関係は必ず意識する。年上には敬意を払って対応することが必要だ。  
丁寧な対応を欠くと伝えたい真意が伝わらない。伝えることが伝わらないと職場  
にとっては空気が悪くなる。安全にも影響する行為だ。

以上