

5月28日、14時00分より支社会議室において、5月13日に開催した「申」42号の事前審理（業務委員会開催拒否）について、再度会社の認識について議論しました。さらに、5月25日、在来線運転士、車掌が熱中症で倒れた問題など職場で発生している問題点について議論しました。

## 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日申入）についての再議論

### 《 議論内容 》

組合：協約違反というが具体的に何条か。

会社：228条に基づき229条の違反措置を取った。

組合：具体的に聞くが、3つの分会情報のどの部分が抵触するのか。

会社：撤去理由については話をするものではない。個別、どの部分が該当するのは話をするものではない。

組合：我々は協約に違反してないという主張である。そのような回答なら何処が違反なのかも分からないので、一方的な会社の通告であるということになる。

会社：会社としては明確な基準に基づいて事前に自主的に撤去をして下さいという話をしている。その上で一定の時間が経過して自主的に撤去する様子が見られない場合は会社のほうで措置している。何処が協約違反なのかということに関しては、協約上、理由を伝えなければならないとは定めていないので、最終的には会社が協約に基づいて撤去している。

組合：その辺の理由をいっさい言わないから繰り返し不当撤去が繰り返されている。組合としては、改めるところがあれば改めるという姿勢である。

組合：訴状の撤去を指定した9、10、11、12ページは協約に違反するのか。

会社：228条に違反して229条の違反措置を取った。

組合：訴状は組合が発行したものではない。4名の組合員が個人で会社を相手取って、不当に減額された年末手当の返還を求めて訴えた裁判である。平成26年の年末手当の減額であった。会社は苦情処理会議でカットした理由を明らかにした。本人らが納得出来ないということで書かれた訴訟である。苦情処理会議の中身を明らかにしていると会社は説明したが、けっして会議全部を明らかにしてはならず、会社が明らかにした理由だけを書いているので、守秘義務に違反するものではない。

会社：訴状であれ掲示板に掲出した以上は掲示物として当然見られるべきもの。従って掲示物の内容において協約に違反するものであれば229条に基づき違反措置をとる。苦情処理会議で知り得た情報については協約で定めるところの291条、292条に会議の非公開、秘密の厳守とあるので、会社が苦情処理会議で開示した内容については守秘義務があるのでむやみやたらに掲示で広く知らしめる行為については協約に違反する行為に該当する。

組合：会議の非公開と言うが、組合と会社の見解、解釈の違いがある。要するに291条は会議そのものの規定性を現していると解釈している。292条は、知り得た

情報についてのことを言っているが、本人が知り得た情報として本人達の許可を得て、本人達が裁判所に訴えた内容であるので組合が協約を違反したというものではない。要するに協約の解釈の違いが根っこにある。この場では解決するものではない。3項目目にあるが団体交渉を開催して考え方の違い、解釈の違いを出し合って、その差を埋めるべきである。

会社：291条は会議体だけを言ってるものではない。その内容についても定めているものであるとお伝えしている。292条の秘密の厳守は、言葉通り、苦情処理会議で知り得た情報について、委員、関係者、その本人も含む者は秘密の厳守を守らなくてはならない。仮に本人から承諾を得ているという主張であるが、本人だけでなく会社側の承認もある、一方的に本人だけが承諾したからといってむやみやたらに守秘義務が免除されるものではない。あくまでも組合に便宜供与している掲示板に掲示物として掲出したものはご本人の意思に関係なく、協約に基礎づけられる。団体交渉事項については250条に定めてあるが、1から6まであるが協約の解釈等については団体交渉事項に定められていない。主張する内容については団体交渉事項に入らない。万が一、該当したとしても協約は本社・本部間で合意の上で締結しているものであり、関西支社と関西地本の間で団体交渉を開催するのはなじまない。

組合：団交をするつもりはないというが、現場で解釈、見解の違いが明らかになっている。この争いについて会社は解決についてはどう考えてるのか。

会社：現場の争いとは具体的にどういうことか。

組合：現場の管理者が一方的に撤去していき、苦情として上がる。しかし苦情処理会議は開催されない。この繰り返しでは解決にならない。このような状態を総じて問題、争いの解決を考えているのか。

会社：現場では協約に違反すると伝えた上で撤去を自主的にするように伝えている。苦情処理会議や業務委員会は開催の理由が明確に書かれている。むやみやたらに開催するのもではない。しかし、幹事間では、会社の考え方などについては今後も説明する姿勢である。組合側の方でも、苦情処理会議で知り得た情報をむやみやたらに掲出したり秘密の厳守に違反しないように気をつけて頂ければ争いが少なくなると思う。

組合：250条の団体交渉の開催理由には、協約の改訂に関する事項と書いている。毎年本部、本社間で交渉している。その回答についても納得いかない。

会社：協約は同意の上で締結してるのもの。

組合：労働委員会や裁判でも主張しているが、裁判長からも会社の見解は聞き飽きたと発言する裁判官も出てきている。第三者機関の判断、命令を履行されたい。

会社：関西支社と関西地本との間で団体交渉を開催するものではない。

組合：本部、本社間での団体交渉を、お互い地方から要請していくような形で解決をはかなければならない。

組合：訴状は本人らが裁判所に訴えたものである。会社の主張は当てはならない。

会社：職場以外のご自身の自宅に貼るなどするのはかまわないかも知れないが、組合掲示板に貼れば、協約に基づいて便宜供与しているものである。そこに掲出している以上は組合活動というふうに見ることになる。

以上

## 鳥飼車両基地内でのバスの脱輪についての議論

### 《 議論内容 》

- 組合：4月頃、鳥飼基地内のバスの脱輪事故があったと聞くが、怪我などなかったのか。  
会社：幸いけが人はなかった。運転手が意識低下して脱輪してしまったと聞く。  
組合：病気が原因ではないのか。  
会社：そういうものではない。  
組合：運転手も定期的な検査は受けているのか。  
会社：そういうものはあると思う。他会社のことなので詳細には把握してない。  
組合：ではサービックに確認する。

以上

## 5月25日に発生した在来緯線運転士、車掌の熱中症についての議論

### 《 議論内容 》

- 組合：在来の運転士、車掌が倒れた。東海鉄事が早速対策として、衣替えの前倒しを行っている。東海鉄事と静岡支社が具体的な対策を明らかにした。インドでも死者が出ている。35度を超えるような気温の中で熱中症対策ということで世間でも対策に注意するように言われている。関西支社内では夏服の衣替えの前倒しなどの対策は行わないのか。  
会社：今のところは予定どおり。作業内容、業務する環境などは一概に同じではない。新幹線については所定の衣替えとしたい。  
組合：衣替えのスペンをおいて、本人にあった服装を自分で調整出来るようにするべき。  
会社：新幹線のブランドイメージもある。お客様に爽やかなサービスの提供をしなければならぬ。同じ制服を着ておくというのは好ましい。  
組合：35度を超えてしまうような異常気象の中で、社員が倒れてからでは遅い。対策に会社が責任持つことが必要だ。  
会社：熱中症対策はご自身が体調管理することや水分補給、休養をしっかりとって頂きたい。会社としてもサプリメントや熱中症対策はしている。制服の仕様を変更するとかもしてきた。これまでの会社の努力も理解頂きたい。  
組合：日本の気候事項も変わってきてる。ブランドイメージに拘っていると大変な事になる。命が大事ということ言うのなら、(時期の)線引きをするのではなく社員の対象に合った貸与をするべき。

以上

## 「命を守るルール」に関して社員への教育が行われていないことについて議論

### 《 議論内容 》

- 組合：先日の協議の場でも東京の乗務員が面談も教育も受けていない現状について確認した。昨日も東京運輸所所属の運転士に改めて聞いても同じ。新幹線鉄道事業本部として行っていると回答したが実際の現場では教育が行われていない。東京の乗務員が鳥飼車両所に列車を運転して入ったときに、会社が説明するようなイエローカードやレッドカードがその社員に出されても何のことかサッパリ分からない。このような問題が発生する。  
会社：準備が出来次第、新幹線も同じ教育をやると思う。その時期がずれ込んでいて東京の方が戸惑うということがないように、しっかり対応していきたい。面談でや

るのか訓練でやるのか、東京の事象がある。

組合：しかしイエローカードの出る時期は6月1日からである。

会社：車両所では4月から始まっている。

組合：運輸所の面談では6月1日からとの説明であった。鳥飼の関連会社の人は東京の乗務員か大阪かという見分けは出来ない。

会社：そういう意見があったということは新幹線鉄事に伝える。

以上