

業務連絡

2017年9月26日 No.3

J R 東海 労新 幹線 関西 地本
業 務 部

2017年9月6日、支社会議室において「申」第6号、第7号、第9号、第10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、「申」第6号、第7号、第9号、第10号については業務委員会を拒否しました。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第6号「のぞみ224号における車内暴力」に関する申し入れ(2017年8月18日)

1. 当日の暴行・傷害事件の詳細を明らかにすること。
2. 名古屋駅出札で暴力行為発生後の初動体制に問題があったと考える。会社の見解を明らかにすること。また、駅での乗客による暴力行為が発生した場合のマニュアルを明らかにすること。
3. 名古屋駅改札を強行突破した後の対応は鉄道警察を要請するなど当該旅客の身柄確保が最優先である。身柄確保を最優先にしなかった理由を明らかにすること。
4. 旅客指令が行ったのぞみ224号車掌に対する指示内容を明らかにすること。
5. のぞみ224号の車内において当該旅客を発見した際、一人の車掌に対応させたことが、二次災害につながったと考える。会社の見解を明らかにすること。
6. 今後、同様の事象が発生した場合は複数の係員で対応させること。
7. 昨年4月3日発生した、のぞみ130号の車内において京都～岐阜羽島間走行中、乗客による乗務員への車内暴力が発生した際、岐阜羽島駅にて臨時停車し警察に身柄を引き渡した経緯がある。今回ものぞみ224号の車内において当該旅客を発見した際、乗客・乗務員の安全及び車内秩序維持のために運行優先ではなく、最寄り駅に臨時停車させ当該旅客の身柄確保が最優先であったと考える。会社の見解を明らかにすること。
8. 今回の暴力行為に対する、会社としての対策を明らかにすること。
9. 昨年12月21日に提案した「新幹線車内業務の見直し」はこうした凶暴な事件が発生する中での提案であり、新幹線の安全、乗客の生命を守る意味からしても時代に逆行した提案である。直ちに白紙撤回すること。

以上

《 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：7月31日の概況は、12時30分頃に名古屋駅出札係員が窓口で乗車券類を発売したところ、突然、胸ぐらを掴まれる暴力を受けた。お客様が何で胸ぐらを掴んだのか状況が分からなかった。乗客は、その場を立ち去ったので乗車したと思われる列車を即座に探し、管理者を呼び鉄道警察にも報告した。やった乗客を追

いかけたが見当たらず、224号に乗ったとことをつかんだ。指令から224号に連絡し該当するお客様を確認して話をした。

組合：車掌との話の途中で再度暴力を働いたのではないか。

会社：お客様に案内の話をするところであった。

組合：本来なら、駅で暴力行為が発生した時点で管理者に報告するようになっている。その後の対応は当該旅客の身柄確保が第一である。鉄道警察への要請もやっているのか。

会社：鉄道警察への要請は行っている。当然、その場に管理者がいると捕まえているが、状況になかった。12時30分に発生し224Aの発車が12時42分であった。その間捕まえることが出来なかった。駅係員への暴力行為が発生した後に色んな人が集まり捕まえに行ったが間に合わなかったのが現実である。

組合：そのような場合、列車の抑止はやらないのか。

会社：どの列車に乗ったか分からないので、抑止はやらない。

組合：過去にも線路上を逃げた乗客がいた。抑止をすべきであった。

会社：選択肢として停める判断が働けばあるが、それをしなかったのが見解である。

組合：他の旅客への二次災害とか安全最優先を考えるなら、抑止すべきである。

会社：224Aの方に当該旅客が乗車したが、名古屋駅係員が被害届を出す意志があったので品川駅で警察に引き渡す計画で、対面で引き継ぐ案内をした。

組合：何故、品川駅なのか。

会社：当該旅客が元々、品川駅降車であったこともあり車内状況からも新横浜駅で降ろさず品川駅でいいと判断した。

組合：車内でも暴力行為があったのに、品川駅まで乗せて良かったのか。7項目の申し入れの通り、過去には臨停して鉄道警察に引き渡したケースもあるが、今回この手配はしなかったのか。

会社：車内秩序の維持が出来るか出来ないかの違いである。今回のケースではそこまでしなかった。

組合：二人の被害が出てもか。

会社：車内秩序の維持の問題である。

組合：その判断は指令の判断か。

会社：車内の話は車掌長にも聞いて、車掌長が対応した中乗りにも聞いている。その全部を総合的に見て判断した。

組合：名古屋駅係員が被害届を出して、警察はその内容を知っている。しかし、車内でも暴力を振るわれたことも警察に報告したうえで、品川駅降車と判断したのか。

会社：誰が、どういう判断をしたかは知らないが車内秩序の維持で判断している。

組合：車内での指示内容は、指令から車掌長に指示したと思うが、当該旅客への対応を中乗り車掌一人にさせたのか。

会社：同時並行的に事柄が進んでいて、224A列車の当該旅客が座っていた指定席で改札したら自由席の切符であった。席の移動を促したら今度は10号車に座っていた。グリーン席の案内をし料金発生案内をしたら払うとの返事で中乗りが対応した時に暴力が発生した。一人で対応させたのではなく、暴力が発生した後に当該旅客であったことが後から分かったのである。

組合：二人の社員に暴力を振るったのだから会社としても強い態度で、旅客の身柄確保を優先するなら臨停すべきである。

「申」第7号「名古屋車両所からの落下物」に関する申し入れ(2017年8月18日)

1. かかる事態について、労働組合への説明が一切なかったことに対し強く抗議する。なぜ労働組合への説明を一切行わなかったのか明らかにすること。
2. 8月7日に発生した事象に対するJR東海会社の見解をそれぞれ明らかにすること。
3. 8月7日に発生した事象の詳細でJR東海HPで公開されている事柄以外に明らかになった事柄があれば明らかにすること。
4. 今回発生した事象の原因について、台風5号の強風により看板の固定紐及び針金が切れたためと発表されているが、看板は、サービスデッキへのスロープにどのように取り付けていたのか具体的に明らかにすること。
5. 今回の事象が発生した個所と同じ仕様の構造物についての点検は名古屋車両所だけでなく他の会社施設に対しても行ったのか明らかにすること。行っていないとすれば早急に点検を行うこと。また点検を行っていればその結果について明らかにすること。
6. 再発防止対策について明らかにすること。

《 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。

組合：今回の事象に対し、会社の見解を何か。

会社：幸い怪我も無く良かった。

組合：怪我がなかったから良かったというのが見解なのか。

会社：台風なので飛ぶものは飛ぶ。

組合：事業者が、台風でも飛ばないようにするのが対策ではないか。

会社：しょうがないこともある。

組合：管理している責任者が責任を持つのが当たり前である。

会社：固定の方法とか検討することはする。それだけで永遠に防げるかとは違う。

組合：台風が来る前に、チェックさせるなどすべきである。警備員は何の為にいるのか。

会社：世の中、一般から後ろ指を指されるようなことはしないように徹底はしていく。

組合：今回も世の中から指摘されたのではないか。

会社：色んな看板を点検し、固定方法も考えている。

組合：今回の事象が発生した後の事後の対策である。日頃から対策をしっかりとやること。

組合：看板の取り付けは具体的にどのように取り付けてあったのか。

会社：針金や固定紐で6カ所留めている。

組合：固定している針金などは当然、経年劣化はおきる。定期的な点検も必要である。

以上

「申」第9号「軸箱組み立て『フラッシング未施行』に関する申し入れ」(201

7年8月18日)

1. フラッシング作業の重要性について、会社の見解を明らかにすること。
2. フラッシングを行わなかった理由について、明らかにすること。
3. 現場の誰がフラッシングを未施工で出す判断をしたのか明らかにすること。
4. 台車の解体は、本来SEKに委託しているが直営で行った理由を明らかにすること。
5. 8日に行なわれた所長の講義でこの件を紹介しなかった理由を明らかにすること。

以上

《 議論内容 》

会社：このまま営業に出してしまったら、大問題であるが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：後工程でもフラッシングの作業は出来るし、やるとなると時間も必要になる。

組合：今回の申し入れに対し、後工程でも出来たし本線上にも走行してないから安全上問題がなかったのか。

会社：このまま後工程でフラッシングの作業を仮にしたとしてもそれで出せる状況とは別である。後でフラッシング作業の選択肢を取ったが結果的に解体し出しているので安全サイドの力が働いている。

組合：結果的にはそうなるが、危なかった。

会社：後からやるのは色んな検討がされて、最終的に解体した。普段の解体作業は直営ではなくSEがやるが、構造がどのようになっているか新しい社員もいるから自前で解体した。

組合：管理者の指示に基づいて、フラッシングの作業をやらなかったのが安全上問題である。

会社：後でやるのが効率的と判断したままであり、問題ない。

組合：フラッシングを最初にやれば済むことである。

会社：今回は、フラッシングが故障したから、直るのを待つよりも後工程に廻した方がいいとした判断もある。

組合：その判断を最初にしたら、後工程でやる指示を出すべきである。

会社：その判断をするまで色んなやり取りはあったと思うが、中味については詳しくは分からない。

組合：フラッシング作業の重要性について、会社の見解を明らかにすること。
会社：フラッシングの作業は重要であると認識している。
組合：後工程でフラッシング作業をすることに対して、現場社員には指示していれば何も問題はなかったのではないかと。
会社：その時には指示はしてないが、とりあえず流すことは指示している。後工程でやる指示をその時に言うか言わないかの差であり、後工程でやる判断は最初からあったので、何も問題はない。
組合：現場の誰がフラッシングを未施工で出す判断をしたのか明らかにすること。
会社：現場の管理者が判断している。
組合：現場長含めた管理者は知っていたのか。
会社：最終的な判断は、所長含めて関係する全管理者で判断している。
組合：台車の解体は、本来SEKに委託しているが直営で行った理由を明らかにすること。
会社：台車のスパンに余裕があり、直営でやったのが理由である。
組合：現場では、実際フラッシングの作業をやらなかった時点でヒューマンエラーではないのか。
会社：ヒューマンエラーではない。
組合：今回の事象に対し、会社は誤魔化していないか。
会社：誤魔化してどうするのか。
組合：後工程でやらざるを得なくなったのではないかと。
会社：現場が誤魔化すようなことをしてたら、支社は怒っている。
組合：フラッシング作業に対する新幹線電車整備標準という規程もある。この規程がある中で、今回フラッシング装置が故障し作業が遅れていた。その理由でフラッシングを行わず次の工程に入ったのである。
会社：過去にもフラッシング装置の故障で代替え措置を取ったこともある。
組合：フラッシング作業に掛かる時間は12分から13分である。後工程に廻して再度解体しフラッシング作業をやっている。逆に手間が掛かってはいないか。
会社：解体とフラッシングの作業は切り分けないといけない。フラッシング装置がどのように壊れたかは分からないし、直すのに時間をどれだけ必要かも分からない。だったら、後工程でという判断は当然、働く。本体で何故解体したのかはフラッシング装置をもう一回やるためと言うより解体作業は普段SEに委託しているので、直営でやってみる中で異常時対応でフラッシング作業が出来るようにするための二つに分かれて解体した。
組合：その判断は、8月4日にしたということか。
会社：最終的に判断したのは、8月4日である。
組合：10日の白日にやることを4日に判断出来たのか。
会社：そうである。現場社員からの視線では変わる理由もあったかもしれないが、その過程において代替え手段も使っているし最終的に解体したのは教育の部分に重点を置いてやっている。やましいことはやってない。
組合：最初から、現場社員に丁寧な説明をやっていれば問題なかったものであり、そのように指示を出すべきである。
会社：手段はあったかもしれないが、廻す瞬間に意志決定の順序もあるので理想通りには行かないこともある。

組合：8日の所長講義で、説明があってもおかしくないのではないか。

会社：講義で説明する必要はない。今回の講義は過去の事故事例とか再発防止策、最近起きたヒューマンエラー、色んな話をしている場である。当然、その場で紹介するような話ならしている。

組合：社員に対し、講義で何らかの説明が一切なしで10日の白日にいきなり解体しやり直したことは、管理者の指示が間違っていたのではないかと想像する。

会社：意見としては聞いておく。

以上

「申」第10号「検修車充電用コードの切断」に関する緊急申し入れ（2017年8月25日）

1. 会社の対応は、最初から松本さんが犯人であるかのような対応である。直ちに松本さんに謝罪をして「謝罪文」を掲出すること。
2. 会社は松本さんがレール上から充電コードを通したと思っているのかを明らかにすること。同時になぜ、そう思うのか根拠を明らかにすること。
3. 会社はなぜ、「出庫時に車輪とレールの間に充電コードが狭窄し、切断させた」と断定したのか根拠を明らかにすること。
4. 会社はなぜ、B編成とX編成の入念点検を行った小林社員と箴島社員に時系列等報告書の作成を指示しないのか明らかにすること。
5. 会社はなぜ、B編成とX編成の入念点検を行う際に作業指示書を発行しなかったのか明らかにすること。
6. 東尾助役は松本さんに対して「新しい事実が出てきた時は、虚偽の報告になりますよ」と発言をしている。この様な恫喝めいた発言を行なった事を反省し、直ちに松本さんに謝罪すること。また、その後、新しい事実は出てきたのか明らかにすること。
7. 8月7日、9日、16日と三度の事情聴取を行ったが、これ以上事情聴取を行うのか明らかにすること。
8. 松本さんが作成した時系列等報告書を正確で正式な報告書と認めているのか明らかにすること。また、間違えと判断するなら訂正等の指示をするのか明らかにすること。
9. 田邊所長はなぜ、真実が確定していないのに臨時総点呼であのような訓示するのか明らかにすること。

10. 田邊所長の言うベテラン社員とは具体的に誰を指すのかを明らかにすること。
11. 田邊所長は仕事、挨拶、身嗜みについてベテラン社員に対して注意、指導したことがあるのか明らかにすること。
12. 田邊所長の訓示内容は、ことある度にベテラン社員を悪者にし、いたずらに若手社員とベテラン社員との間に不信感・不協和音を生じさせる以外の何ものでもない。今後このような事がないよう、厳重に指導すること。

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。

組合：今回の事象は安全上問題があったのではないか。

会社：貴側は事故であったという認識か。

組合：苦情処理でも上がっている事柄である。ルール上から充電コードを通したことは大問題であり、業務委員会を開催すべきである。

会社：苦情処理の時、どういう理由でやるか聞いたら貴側の抗議で終わっている。

組合：松本さんを犯人扱いしたからである。

会社：作業内容の厳正であり、事故の認識はないので業務委員会をやる必要ない。

組合：今回の事象は、ヒューマンエラーなのかヒヤリハットなのか。

会社：作業内容の厳正である。ちゃんと仕事をしてくださいである。

組合：今回の事象に対し、松本さんへの謝罪はないのか。

会社：必要な聞き取りはするし、何故誤らないといけなのか分からない。

組合：会社として、犯人扱いしたからである。

会社：謝罪する考えはない。

組合：何故、しないのか。

会社：必要な状況は確認している。総合的に判断し松本さんであった。

組合：本人に話を聞き総合的判断はどういう判断をしたのか。

会社：松本さんであると判断した。

組合：松本さんがやったという証拠はあるのか。

会社：証拠というかそういう判断したということである。

組合：色んなものを見て判断したというのが判断した証拠は何か。本人への事情聴取、時系列、会社の現場検証のほかに何があるのか。

会社：ほかの人に聞いたり、当日の作業状況とか十分見たうえで判断している。それを一つ一つ開示する気はない。

組合：だから、そこで松本さんとなるのかである。

会社：松本さん以外は考えられない。

組合：第三者が通っている可能性だってある。松本さんである証拠もない。

会社：その作業は松本さんしかやってない。

組合：証拠もないのに、松本さんであると決めつけるのはおかしい。証拠を出すべきである。

会社：証拠を出す必要もない。全部調べたうえで判断している。

組合：松本さんがやったのか。やったと言えるのか。

会社：松本さんであると考えている。

組合：考えているだけであり、現場の管理者だって「思っています」と答えている。松本さんであると断言できる証拠もないのに犯人と決めつける事態がおかしい。だから、謝罪を求めている。

会社：松本さんがやったというのが最も高い。

組合：松本さんが作業に携わったのは事実であるが、充電コードを上に通した証拠はない。

会社：主張は分かるが、会社としてはそのように考えている。

組合：考えているであり、松本さんが犯人である証拠はない。

会社：証拠は話す必要はない。

組合：証拠がないから、話す必要がないのである。証拠があれば出すべきである。

組合：B編成とX編成の入念点検を行った小林社員と箆島社員に時系列等報告書の作成を指示しなかったのか。

会社：時系列の作成は会社が判断する。

組合：会社が必要でない判断したから、書かせなかったのか。

会社：そうである。

組合：新しい事実が出てきてないのに、東尾助役が「虚偽の報告になる」と恫喝めいた発言をしたことに対して、謝罪する気はないのか。

会社：謝る必要ない。

組合：本人はやってないと言っている中で、「虚偽の報告になる」とはならない。

会社：微妙に本人が言っていることがずれているし、嘘をついていないか確認せざるを得ない状況であった。

組合：16日に事情聴取をやっているが、今後もやる可能性はあるのか。

会社：三度の事情聴取をやっているが、必要によりやる可能性はある。

組合：16日までの事情聴取と時系列を見て、松本さんがやったと判断しているのか。

会社：時系列だけではない。

組合：16日以降、調査はしているのか。

会社：色んな調査をしている。

組合：調査の内容は、何をしているのか。

会社：答える必要はない。

組合：未だ、調査中で終了していないということか。

会社：そうである。

組合：田邊所長はなぜ、真実が確定していないのに臨時総点呼で松本さんありきの訓示をしたのか。

会社：松本さんしか触ってないので、言われてもしょうがないです。

組合：しょうがないとならない。

組合：田邊所長は仕事、挨拶、身嗜みについてベテラン社員に対して注意、指導したことがあるのか。

会社：改善が必要な事に関しては注意指導をしている。

組合：ベテラン社員を悪者にし、いたずらに若手社員とベテラン社員との間に不信感・不協和音を生じさせてはいないか。

会社：必要な注意喚起なので、そのつもりはない。やることはやる。

組合：ベテランとか若手とか言葉を使うことで、社員は意識するのである。

以 上