

業務連絡

2016/8/31 No.2

J R 東海 労新幹線 関西地本
業 務 部

2016年8月22日、支社会議室において「申」第47号、「申」第1号、2号、3号、5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、第47号及び第1号、第3号、第5号については業務委員会を拒否しました。第2号については後日、業務委員会を開催します。以下は協議の主なやり取りです。

「申」第47号「出向先での一方的な夜勤指定と、連続勤務に関する申し入れ」 (2016年7月7日)

1. 7月1日より大阪台車検査車両所から出向した大坪組合員と西村組合員、タイガー警備保障(株)より出向先が変更となった熊澤組合員の夜勤勤務を直ちに撤回すること。
2. 大坪組合員は往復約4時間を要する遠距離通勤となっている。夜勤勤務を撤回すること。
3. 熊澤組合員は、健康上、夜勤指定をされないよう、関西支社伊吹課長代理、第二事業所山口所長へ申し入れていた。本人からの申し入れは確認しているのか。明らかにすること。
4. 3名の組合員に夜勤勤務を指定した根拠を明らかにすること。
5. 何十年も日勤勤務に就いてきた組合員への配慮と本人への承諾がいっさいなく夜勤を指定したことは問題がある。会社の見解を明らかにすること。
6. 今後、出向を通知する社員へは、勤務種別や業務内容等の労働条件を丁寧に説明し、通勤時間、健康状態を考慮し、本人の承諾を得た社員のみを夜勤指定すること。
7. 大阪台車検査車両所での勤務と出向後の勤務が6月27日(月)から7月3日(日)までの連続7日間の勤務となっており問題であると考え。勤務指定についての根拠を明らかにすること。
8. 出向を翌月に控えた社員への翌月の勤務指定について、会社は社員各自が出向会社へ問い合わせをするように指示している。しかし、これは協約第36条「組合員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を指定する」にあるように、協約に違反したものである。今後は、会社が責任持って社員への勤務指定を行うこと。

《 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：会社として出向先の就労条件について事前通知の前に示すが、その時には勤務種別は分かっているのか。

会社：その会社で違うが示せるタイミングは変わってくる。

組合：どういう勤務形態になるかは会社として知っているのか。

会社：出向先の会社が勤務は決めることなので、会社として把握はしていない。

組合：就労条件の通知書はどこが作成するのか。

会社：通知書自体の作成は会社である。

組合：会社として、本人の勤務形態はその時点で把握しているのではないか。

会社：会社として、どういう勤務に振られるかは把握している。

組合：本人にはちゃんと説明しているのか。

会社：就労条件通知を渡す時にちゃんと説明している。

組合：今回の大坪さんの場合、通勤時間に4時間掛かるし夜勤の場合は自宅滞在時間が6時間になるというのは予め把握できるのではないか。

会社：どういう勤務に振るかは、体調面に不安はないかとか、家族に問題はないのかなどの条件は最低限確認したうえで通知している。

組合：今回の場合、サービックの方が大丈夫と判断したのか。

会社：その段階ではそうである。

組合：今回、申し入れをしたから直ぐに日勤になったのではないか。

会社：確か、申し入れの前には日勤になっている。

組合：勤務形態は、J R本体が決めているのではないか。

会社：最終的には、出向先が決めることである。それをどういう勤務に振っていくか、労働条件を考えたいうえで、本人に何か制約があるか聞いたうえで、出向会社が決める。

組合：個人の勤務形態、勤務種別は出向会社が作成してJ R本体に持ってくるのか。

会社：出向会社の方から、会社に対して「勤務指定の仕方を出向者の条件にするので通知してください」と言われて会社が作成し提示している。

組合：出向会社が就労条件については、決めていることを確認する。

組合：本人の希望に基づいた労働条件の元で働いて貰うのがベストである。本人の生活状況や通勤手段あるいは健康面の配慮が必要である。

会社：大坪さん本人は、夜勤の方が良いと言っていたのを聞いている。その中でどうするか決めたのである。

組合：出向社員との面談で予め、健康面など不安とか聞いているのではないか。

会社：色んな背景を抱えている人は居るが、全てを考えるべきか一部考えるべきか範疇の中で色んな決め方がある。本人の希望の制約を考えたいうえでサービック会社の方が勤務指定している。

組合：大坪さんの場合、生活環境などのJ R本体からの情報を与しているのか。

会社：本人から言われたことは、そのまま伝えている。

組合：それを判断して指定しているのか。

会社：そうである。

組合：その指定に対してJ R本体は関わっていないと言うことでいいか。

会社：聞くことは聞いている。
組合：赴任日から勤務は、JR本体はいつ分かるのか。
会社：勤務が何かは聞かない。本人が来月の勤務を知りたいと言えば、勤務が確定して
いて分かるのであれば、教えることは出来る。
組合：聞いてみて、教えることが出来る日とはいつぐらいなのか。
会社：会社によって、勤務指定は違う。
組合：サービックはいつ勤務指定するのか。
会社：聞けば分かるが、いつかは分からない。
組合：出向社員からすると来月の勤務が分からないと大変である。
会社：事前に説明会がある。その中で説明はしている。
組合：冠婚葬祭など事前に休みが欲しい時は、聞いてくれるのか。
会社：聞いてくれるかどうか分からないが、考慮はすると思う。
組合：JR本体からも言えないのか。
会社：言えるが、約束は出来ない。
組合：本人の勤務の希望は、責任を持って対応すること。

以上

「申」第1号「基本的な労使関係等に関する申し入れ」（2016年7月11日）

1. 業務委員会については「申し入れ」後、速やかに開催すること。
2. 「申し入れ」に対して、業務委員会の開催前に組合側並びに会社側幹事により行ってきた所要事項の決定（基本協約第236条の4の2）は、「事前審理」（基本協約第284条）ではないため「却下」（基本協約第286条）に準ずるような業務委員会の開催拒否を行わず、申し入れた全ての項目について業務委員会を開催すること。
3. 前項「2」における「所要事項の決定（基本協約第236条の4の2）」の「所要事項」に対する会社の考えを明らかにすること。
4. 全ての理由を「減額」された本人に明らかにできない「定期昇給の減額」及び「期末手当の減額」等を直ちにやめること。
5. 「定期昇給の減額」等を行う場合は発令時に全ての減額理由・根拠等を本人に伝えること。
6. 「期末手当の減額」等がある場合は明細書等を渡すときに全ての減額理由・根拠等を本人に伝えること。
7. 「減額」等が適用された社員より苦情処理申請が行われた場合、苦情処理会議の場で全ての減額理由等を明らかにすること。

8. 苦情処理会議並びに業務委員会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定すること。
9. 地方・中央労働委員会、各裁判所が会社の「不当労働行為」を認定する救済命令等が数多く出されている。この第三者機関による命令等に対する貴関西支社の見解を明らかにすること。
10. 第三者機関における「命令」等を真摯に受け止め、今後一切の不当労働行為をやめJR東海労働者の会社姿勢・労務政策を改めること。
11. 安全の確保は鉄道で働く者にとって最大の命題であり、労使間においても同様であることは疑いようがない。安全の確保のためには労使の協力は不可欠と認識する。よって事故や故障が発生した場合、組合に速やかに概要や状況についての情報等を明らかにし安全の確立に向けての労使協議を行うこと。
12. 会社による添乗時における些細な事柄に対する「注意」「指導」は常軌を逸脱しており安全上問題である。直ちにやめること。
13. 厚生労働省がまとめた「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について」等に対する会社の考えを明らかにすること。
14. 「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告について」に基づき、職場で横行している人権を無視した管理者による「パワーハラースメント」等の行為を直ちにやめること。
15. 「時系列等報告書」の執拗な提出強要を直ちにやめること。
16. 「主任レポート」の執拗な提出強要を直ちにやめること。
17. 事故や些細なミスに対する見せしめ的な「日勤」「長期乗務停止」をやめること。
18. 懲罰的な「日勤」「フォロー試験」を中止すること。
19. 「休日出勤」を早急に解消すること。
20. 本人の承諾のない一方的な「休日出勤」指定をやめること。
21. 全ての職種における「休日予定」の発表は前月の「10日」に行うこと。
22. 「21」項ができないのであれば、「休日予定」の発表を年ないし年度単位で行うこと。
23. 乗務員・駅員等の夏期制服を清涼感ある「半袖」「開襟・ノーネクタイ」とする

こと。

24. 猛暑対策は会社施策の一律・一方的な押しつけではなく、現業社員の声を反映させた対策とすること。
25. 65歳定年制とすること。
26. 「専任V」を撤回すること。
27. 責任と賃金が見合わない車両所における下位職からの上位職充当は直ちにやめること。
28. 各職場における年休抑制を解消するため要員を増やすこと。
29. 全ての職種において「暦日」及び「半日」単位の年休取得を認めること。

《 議論内容 》

会社：毎年いつも出してもらってる。付議事項には該当しないため業務委員会は開催しない。

組合：納得できない。この一年間業務委員会を開催しても解決に至ってない課題が残っているので組合は申し入れている。

会社：出して頂くのは否定もしていないし、色々な場やこの幹事間でも会社の意見を伝えたい。幹事間でもご意見を聞くこともある。誠心誠意やらせて頂く。

組合：業務委員会や苦情処理会議も会社の勝手解釈で開催されない問題がある。会社も努力して開催して欲しいのが組合の要求である。

会社：毎回、真剣に考えてやっている。出来る限り議論はやりたい。

組合：最低限の議論は必要である。

以上

「申」第3号「508Aドアコック蓋開きに関する申し入れ」（2016年7月19日）

1. 当日の508Aドアコック蓋開きの詳細について明らかにすること。
2. 今回の事故の原因と対策について明らかにすること。
3. 今回の事象に関し、同編成の過去の事故歴について明らかにすること。
4. 今回の事象に関し、全編成のドアコック蓋の調査・点検を実施したのか明らかにすること。
5. 全編成の同種事故の発生件数を明らかにすること。

6. 7月1日より、走行中にドアコック蓋開き（一時的を除く）が発生した場合、止手配を取るよう運転取扱いが変更になったが、理由について明らかにすると。
7. ドアコック蓋開きのPW（ポップアップ）が「一時的」については、運転継続になっているが、「一時的」とはどのような事象を言うのか明らかにすること。
8. 7月6日、「3月7日、G25編成・3号車、No.3「Dコック不良の調査・修繕した関係社員に対して、時系列等報告書の作成を管理者が指示しているがその的と理由を明らかにすること。
9. G25編成・3号車、No.3「Dコック」を取り扱った関係社員に対して時系列報告書の作成を指示しているのが、同日、同編成の検修作業を担当した全社員時系列等報告書の作成を指示しているのか明らかにすること。
10. 3月7日以降、交番検査でN700系ドアコック蓋の動作確認を行った際は異がなかったのか、また、機械的構造に問題はなかったのか明らかにすること。
11. 今回の事象について、国土交通省への報告が必要と考える。会社の見解を明らかにすること。

《 議論内容 》

会社：安全上問題はないので、開催しない。

組合：納得できない。安全上問題がある。

組合：取扱いが変わってから、今回の事象が発生したのである。

会社：取扱いが変わる前は不安全だったということか。

組合：不安全だから、取扱いを変えたのではないのか。

会社：その認識は違う。元々、より安全な方にとということで取扱いを考えているだけである。

組合：ドアコック蓋開きの詳細は分かるか。

会社：7月4日の8時20分頃、508Aの運転士が3号車のドアコック蓋開きのポップアップを認知し、停止手配を行って指令報告した。そのうえで停車後車掌長が当該の蓋を確認しに行った。その蓋を閉じたうえで運転を再開し京都駅に6分延着した。

組合：508Aは新大阪駅を発車して直ぐ認めたのか。

会社：走り始めて504.2キロに停まっているので、直ぐである。

組合：10キロくらい走行している。速度も高かったのではないか。

会社：速度は、170km/hに入ってはなかったと思う。

組合：ドアコック蓋は5km/hでピンが動作し鎖錠されるようになっているのではないか。

会社：そうである。

組合：今回は、それでも開いたのではないか。

会社：開いたのではない。少し浮いただけである。

組合：浮いたということはピンがしっかり入ってなかったということか。
会社：仮にお客様が開けようとしてもピンで鎖錠されて蓋は開かない状態であり、浮いている状況を確認しただけである。
組合：蓋が浮いただけであり、鎖錠はされていたということか。
会社：そうである。鎖錠はしっかりされており、安全上問題はなかった。仮に、蓋が開きドアコックを扱ったなら業務委員会を開催する。
組合：ドアコック蓋が浮く原因は何か。
会社：清掃などでも蓋を何回も扱うので、その中で浮きがあったという認識である。直接、システマ的に構造上問題がある認識は今のところない。
組合：お客様が何気なしに蓋を触るだけでも反応している。
会社：その状態で反応した認識はないが、蓋がずれた、接触がよくなかったことで反応した認識である。
組合：構造的に甘い問題があるのではないか。
会社：逆にガチガチにした時に開きづらいリスクもあるから、今のところ構造上問題があるとは認識していない。
組合：700系の蓋は結構堅いが、N700系の蓋は構造的に問題があるのではないか。
会社：開けやすいのを取るか、絶対に開かないのを取るか色々な考え方はある。
組合：他のN700系の蓋の調査点検はしたのか。
会社：N700系対象に念のため、点検は実施している。
組合：点検の結果はどのように出たのか。
会社：ものによっては隙間の補正をするのもあったのでそれについては修繕をしている。
組合：G25編成は新しい車両であるが、G編成の今回の事象はあがってはいないか。
会社：G編成だけではなさそうである。
組合：車両メーカーからは、何も問題は上がってきてないか。
会社：造りに問題があり、直さないといけないことであればメーカーに言って、直す可能性はあるかもしれない。現段階ではそこまで入っていない認識である。
組合：過去に同事象は何件くらいあるのか。
会社：具体的な件数までは話はできないがゼロではない。
組合：構造的に問題があり、調査が必要なのかはどれ位の事象件数でやるのか。
会社：指標の中でラインを敷いているのはない。清掃係員やSEKからの報告があれば修繕をすることは考えられる。
組合：蓋を付けているのは磁石か。
会社：マグネットである。
組合：マグネットの強弱に問題はないのか。
会社：マグネットだけの問題ではないと思う。
組合：であるから、構造的に問題がある。
会社：今のところ構造上問題がある認識はない。
組合：700系ではこのような事象はない。
会社：逆に700系車両は開きづらいのもある。
組合：700系で走行中にドアコック蓋が開く事象は、過去にあるのか。
会社：手元にデータがないので答えられない。可能性としてはより良いものにしていく。
組合：是非、より良いものにする事。

組合：ドアコック蓋開きの「一時的」とは、一回目か、二回目かどれを指しているのか。
会社：色んなパターンが存在する。例えば人が扱っている場合は一時的とはならない。
組合：一瞬の場合はどうか。
会社：何もなければ運転継続である。疑問を感じたら指令に報告することが一番正しい取扱いである。機械的なら何回も動作するし、悪戯なら一瞬の場合もあるから、何を持って一時的かは要因によって違う。不安であればI T Vを見るなり、指令に報告するなど色々な手段がある。
組合：一時的でも停止手配を取っても間違いないのか。
会社：ここで、そうであるとは言えない。
組合：一時的は個人個人の判断で変わってくる。一時的のニュアンスが管理者に聞いても違う。
会社：疑問に思えば、指令に聞くなりしても良い。
組合：3月7日、G 2 5 編成・3号車、No.3 D コック不良の調査・修繕した関係社員に対して、時系列等報告書の作成を管理者が指示しているがその目的は何か。
会社：聞くのは当然である。
組合：4ヶ月前のことである。G 2 5 編成を点検した者には全員聞いているのか。
会社：過去の修繕履歴を見たら、今回の社員であった。当時の修繕歴を聞くのは当然である。
組合：修繕した関係社員であるからか。
会社：そうである。
組合：この間に交番検査をしているのではないか。
会社：やっているがその段階では何も分からない。
組合：その蓋を点検した交番検査の社員に対しては時系列は求めたのか。
会社：その必要はない。その時は異常なかったから問題ない。
組合：修繕した後、交番検査後も異常がなかったのに、何故3月7日に遡るのか。
会社：自然な話である。
組合：それなら、全社員に時系列が必要ではないか。
会社：必要ないと判断している。過去、直近で修繕した社員は誰であるかをみたら聞くのは当然である。
組合：交番検査で動作検査もやっている。
会社：色んな社員に聞けという主張は分かるが、その必要はない。
組合：特定の社員だけ時系列を求めているのではないか。
会社：そういうことはない。
組合：安全上問題であり、業務委員会を開催すべきである。納得いかない。

以上

「申」第5号「C 3 5 編成、1 3号車No.3 歯車箱からの油漏れに関する緊急申し入れ」(2016年8月9日)

1. 今回発生した「歯車箱からの油漏れ」について、会社が把握している事実経過等について、時系列により明らかにすること。
2. 「歯車箱からの油漏れ」を発見した箇所・状況等について時系列で明らかにすること。

と。

3. 「歯車箱からの油漏れ」の原因について明らかにすること。また、過去にも同事象（歯車箱からの油漏れ）がなかったか明らかにすること。
4. 大阪仕業検査車両所の仕業検査時、担当社員の確認により歯車箱からの油漏れを発見しているが、それ以前に当該台車に異常はなかったのか明らかにすること。
5. 当該歯車箱の事故後の調査時点における潤滑油の残量を明らかにすること。
6. 今回の油漏れにともない、軸箱、歯車箱、そのほか台車及び床下機器などの車両周辺設備に破損はなかったのか明らかにすること。
7. C35編成の運行歴を明らかにすること。
8. 今回の事象は、発見が遅れたら重大事故に繋がる恐れがあったと考えるが、会社の見解を明らかにすること。
9. 会社の再発防止対策について明らかにすること。
10. 歯車箱からの油漏れを発見した担当社員に対する、会社の評価を明らかにすること。

《 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。

会社：所定の検査で発見出来るものであり、会社のセーフティネットの中で見つかった件であり所定の検査をやっているならば、特段システマ的に問題があった訳ではないと判明したので石が飛んできたという不可抗力であり安全上問題はない。

組合：油漏れが事実発生したのである。

会社：油漏れの原因が台車の構造に問題があるか、検査をちゃんとやらなかったとか、システムが動作しなかったのなら安全上問題があり、業務委員会を開催し議論する。

組合：以前、東京駅で油面計が割れた時は業務委員会を開催している。

会社：原因が特定出来ないとか総合的要因があれば開催する。

組合：石が当たったというのは特定出来たのか。

会社：石が当たったであろうという傷が見つかった。

組合：石かどうかわからないのではないか。何か当たったという痕跡があったのか。

会社：今まで検査してきた経験上打痕を見る限り飛び石であると判断した。

組合：打痕はいつの時点で分かったのか。

会社：今回の仕業検査の段階で見つかっている。

組合：どこの部分に当たったのか。

会社：油面計である。

組合：もし、発見が遅れていたら大変なことになっている。

会社：発見が仕業検査でスルーしたとか、例えばこのまま走行したら台車が点く。台車が点かなかつたら問題であるが今回は会社の想定するセーフティネットの中に収まって発見されているので、この段階でこのまま走行したらという仮定の話は出来ない。

組合：前回の油面計が割れた時も石が当たっている。

会社：C35編成の場合は、早期の段階で飛び石であると分かっているし、その他にも問題がなかったと言うのが分かっているので安全上問題はなかった。

組合：潤滑油の残量は、どの位残っていたのか。

会社：詳細は分からないが、基準に値する量は残っていなかった。

組合：どれ位残っていたのか。

会社：量数は話できない。

組合：安全に関わる危険な推移とかにはなっていなかったのか。

会社：なっていたら台車が点いていた。

組合：油漏れなら台車が点くのはどのタイミングなのか。

会社：一概にどのタイミングとは言えない。

組合：周辺の機器箱にも異常はなかったのか。

会社：異常はなかった。

組合：C35編成は、今回の仕業検査前の検査はいつ行っているのか。

会社：2日以内には仕業検査をやっている。

組合：2日の間のどこかで割れたと言うことか。

会社：そうである。

組合：会社は発見が遅れていたら重大な事故に繋がる恐れがあることは、認識しているか。

会社：所定の検査の中で発見できなかつたら問題であるし、台車が点かなかつたら問題である。

組合：過去にも、台車の歯車箱が破損して重大な事故もあったが今回も同じような事象になった可能性はあるのではないか。

会社：システム的にそれ以上走行したら台車が点くようになっている。台車が点けば大変であるというシステム的な安全の敷き方である。

組合：台車が点くので大丈夫である考え方は、余りにも軽率過ぎないか。

会社：会社が考える最終的なラインが台車「点」である。それまでに何層も網を掛けているので問題ない。

組合：過去に油面計が割れているが、何か対策は取ったのか。今後の対策は考えているか。

会社：飛び石なので、今のところ具体的対策は考えていない。

組合：他の編成の点検は実施したのか。

会社：していない。

組合：1, 2年の間で二回も油面計が割れたのであるから、対策が必要である。

会社：対策を今後も考えないと言うことを否定するものではない。

組合：今回は14号車まで油が飛び散っているが、下りの本線上で割れた可能性が考える。

会社：その可能性は考えられる。

組合：走行中や新大阪駅到着後に異臭や異音はなかったのか。

会社：なかった。

組合：今回の件は、安全に関わる申し入れである。業務委員会を開催を開催すべきであり、対立である。

以上