

業務連絡

2013/12/12 No.6

J R 東海 労 新 幹 線 関 西 地 本
業 務 部

12月6日、15時30分頃より約40分間、支社会議室において「申」について組合側幹事並びに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。

また、「申」1件を申し入れました。

申し入れ内容

「申」第26号：大阪交番検査車両所における「歯車箱の潤滑油の変更に伴う給油作業」に関する申し入れ

審理内容

○地本よりの申し入れ

「申」第19号：「旅客からの暴力行為」に関する申し入れ

「申」第22号：大阪交番検査車両所における「C・Z編成のG・X編成への工程統一化」に関する申し入れ

前回の事前審理において「調査中」として「申」第19号及び第22号に対する会社側対応は、「付議事項にあたらぬ」として「却下」という開催拒否をしました。但し会社側より幹事間での回答として「申」第号についての、会社の考え方等について説明がありました。

《会社説明の要旨》※「申」第22号については『業務連絡』No.7をご参照願います。

「申」第19号について

会社：既に和解が成立している事柄であり、また個人に関わる事柄や他社に係る事柄も含まれているため付議事項にあたらぬと判断した。

組合：安全に関わる事柄でかいさいすべきである。

会社：傷害防止については各鉄道会社も防止しようと取り組みが進んでいる。当社も同じスタンスである。傷害対応能力を向上させるために管理者に対する講習会などは繰り返し行っている。

組合：東日本の場合など会社が前面に立って対応を行っている。東海は全面的にバックアップするという体制でやっている。ずいぶん体質に違いがある。

会社：被害届は本人が申請するもの。物品等が壊されると会社の代表として管理者が被害届を出す事ができるが、暴力行為については被害を受けた本人の意思になる。本人が訴えたいとなればサポートすることになる。

組合：今回は本人も怒っているが、再発させたくないという思いで今回に到っている。この思いを受け止めて業務委員会を開催すべき。

会社：今回は暴力行為への対策というよりは、事象の詳細という位置づけと判断し

た。なじまない。

組合：納得できない。開催すべき出る。

1 項「477Aにて14号車の団体旅客とJRCPとの車内トラブルに対する事実経過を明らかにすること。」について

組合：経過については把握しているのか。

会社：している。

組合：直営の社員に対する直接の暴力行為ではあるが、車内販売をしている方との間で発生したトラブルに巻き込まれた事象である事は認識しているのか。

会社：認識している。。

2 項「新大阪駅到着後ホームにて、当該旅客との対応した車掌が胸ぐらを掴まれたり、制帽を奪われホーム下に投げ捨てる暴力行為が発生した。会社は今回の事象を業務中に発生した暴力行為であると認識しているのか明らかにすること。」について

組合：社員がJRCPと旅客の車内でのトラブル対応に伴い、胸ぐらを掴まれたり制帽を奪われホーム下に投げ捨てられる等の暴力行為を受けた事態は看過出来るものではない。

会社：当然会社として看過出来る事象ではない。しかし、そもそもJRCPとは和解が成立していて報告する立場にない。会社も当事者間の中に入って手続きの手伝いをしている。既に該当車掌に対しても謝罪と損害に対しても金銭的な解決をしている。よって内容について公開すると当事者によろしくない判断した。

3 項「新大阪駅涉外室にて当該旅客と会社との間でどのような対応があったのか明らかにすること。」について

会社：解決している事象であり、再発防止に努める。

4 項「暴力行為が発生した当日に、新大阪駅ホームで加害者に対応した管理者は加害者の行った暴力行為等を見ていたにも関わらず、すぐに警察等への出動要請を行わなかったばかりか、駅事務所でも警察等への出動要請を行わなかった。このことが原因で加害者の特定に到らないなど状況把握に問題が発生したと認識している。この様な管理者の対応は全く問題である。このことに対する会社の評価を明らかにすること。」について

会社：状況をよく把握出来ていなかった。

組合：近くにいて見ていたのではないのか。

会社：報告を直接受けていなかったため対応が遅れた。駅等において暴力行為等が発生した場合は管理者に報告するように指導している。当該車掌からも自所に戻ってから報告を頂いており、暴力行為を受けた事を把握している。調査等で後手にまわった。

6項「会社は旅客等から暴力を受けた社員に全面的な協力をしなければならないと考えるが、会社として今回の暴力行為等を受けた社員に対して全面的な協力を行ったとの認識があるのか明らかにすること。」について

会社：必要な対応はしっかり行った。傷害関係の対応は行った。本来は当事者間で行う事。

組合：やり方はあると思う。例えば弁護士を会社が雇って対応させると。東海は顧問弁護士がいっぱいいるのはよく知っている。代理人は本人が雇う必要は一切ないはず。会社が依頼をすれば成り立つ。

会社：管理者で必要な対応はしっかり出来る。

7項「業務中に発生した暴力行為等に対する警察等の対応及び被害届は会社が責任を持って行うこと。」について

会社：責任を持って対応している。しかし、傷害等については本人の申告が前提であり会社は協力している。

組合：申告等については本人かもしれないが、会社と契約している顧問弁護士が多くいる。会社が依頼すれば代理人として警察と対応するとか申し立てる事は可能なはずだ。今度、検討する事。

8項「業務中に発生した暴力行為等に起因する事柄で社員が費やした時間は勤務扱いとすること。」について

会社：会社への報告等、必要なところは勤務としている。

組合：全部ではない、警察対応等も勤務として扱う事。

9項「駅等に数多く設置している「防犯カメラ」の映像による、暴力行為等を行った加害者等を特定出来る物的証拠を会社が有しているときは、会社側も積極的に開示する必要があると考えるが、会社としての認識を明らかにすること。」について

会社：映像を警察に提出しており、一時的還付に時間を要し後になった。映像と同様の写真についてはすぐに見せている。

10項「会社として運輸関係社員等に対する「第三者加害」、旅客からの暴力行為等に対する対応マニュアル等を作成しているのか、または存在するのか明らかにすること。」及び11項「旅客等からの暴力行為等に対する対応マニュアルを、被害を受ける可能性のある全ての社員に対して配布すること。」について

組合：マニュアル等はあるのか。

会社：管理者に対しては研修等により対応できるようにしている。しかし、事象が多岐にわたりケースが異なってくるため、画一的なマニュアルは傷害の担当のところにはあると思う。しかし、駅社員等に広く配布する考えはない。

組合：平成11年頃に作成した「旅客等による社員への暴力行為が発生した場合の対処について」というパンフがあるはず。こういったものを実際に被害を被る可能性のある社員に周知させるために配布するべき。

会社：暴力行為等が発生した場合は管理者に「速報」する体制が取れている。

組合：傷害担当が持っているだけでは足りない。旅客と直接対応する全ての社員に対して、基本的な会社の姿勢や対応等を書いたものを配布する事。

12項「会社として、今回の暴力行為並びに列車妨害等を行った旅客に対して損害賠償を請求するのか明らかにすること。」について

会社：法に基づいて必要なものは行っていると聞いている。

組合：具体的には。

会社：個別事案であるため説明できない。

組合：以前、認知症の男性が線路内に立ちいって列車事故で死亡した後に、親族に対して損害賠償請求して支払うようになり「行き過ぎでは」との報道がされていた。暴力行為に対しては毅然とした対応は必要であるが、行き過ぎのないようにすること。

以上