

# 業務連絡

2016/2/29 No. 9  
JR東海労新幹線関西地本  
業 務 部

2016年2月25日、支社会議室において「申」第24号～29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、24号～27号の4件の申し入れに関する業務委員会の開催を拒否しました。以下は協議の主なやり取りです。申第28号、29号の業務委員会の日程は調整中です。

## 「申」第24号「体調管理と薬を服用する場合の対応の徹底」の掲示に関する申し入（2016年1月18日）

1. 12月25日付の営業科長、指導科長名の掲示には具体的取扱いがはっきりしておらず、職場でも説明がされていない。掲示内容の根拠と具体的取扱いを明らかにすること。
2. 医師から、眠気を誘発する可能性のある薬を服用するよう処方された場合の乗務員に対する会社の対応について明らかにすること。
3. 薬を服用して出勤し、乗務出来ないと判断された場合の乗務員の勤務の取扱いと責任について明らかにすること。
4. 医師から誘発する薬を処方されたとしても服用を避けて乗務する場合、何時間前までに服用すれば乗務可能となるのか明らかにすること。
5. 1月8日、前田組合員が出勤点呼で風邪薬を服用していると申告してから、乗務可能と判断した理由と責任者を明らかにすること。
6. 前田組合員は、12月28日の出勤時から出勤点呼で体調が悪いことと薬服用を当直助役に報告し続け問題なく乗務してきた。1月8日に突然、行路分割とした責任者と理由を明らかにすること。
7. 12月28日から乗務し、1月8日にも乗務したが行路分割された前田組合員には何ら非がないと考える。会社の見解を明らかにすること。
8. 12月28日から1月8日までの状況について、国土交通省所轄運輸局に報告したのか明らかにすること。報告したのであればその内容を明らかにすること。
9. 1月8日に前田組合員を乗務可能と判断したのは川村運転科長であると考え。心身状態を報告したにも関わらず乗務可能の判断をしたことは、安全を脅かし異常運転を誘発する誤った指示を行った報告の対象となり、動力車乗務員運転免許の取消等の基準に違反する事象である。この誤った乗務指示について国土交通省所轄運輸局に報告したのか明らかにすること。
10. 大阪第一運輸所、大阪第二運輸所では年休発給率が低く、年末年始の年休発給数もごくわずかであった。原因は要員不足であり、体調を崩しても薬を服用しながらでも乗務せざるを得ない状況がある。年休が発給しやすい要員を確保すること。

### 《 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：掲示の根拠は何か。

会社：省令に基づいて安全の確保のために定めてるもの。従って掲示で周知した。

組合：2010年の動力車乗務員の免許取り消しの基準についての通達があった時に若干やり取りがある。

会社：手元に資料がない。

組合：具体的運用がはっきりしてない。

会社：眠気を誘発する薬を処方されたときの乗務員の対応はどうするのか。

会社：ケースが多い。風邪を引かないことが第一義であるが飲まざるを得ない時は仕方がない。その上での対処は会社と相談してもらうしかない。運転士として処方されてしまったら言って頂きたい。

組合：最低でも3日か5日分の薬が処方される。

会社：線を引くのは難しい。23時間59分前ならいいとかの線は難しい。

組合：医者から薬をもらってきて飲みながら出勤した時の乗務員の勤務の扱いはどうなるのか。

会社：判断条件を聞いて判断する。休みになるか他の業務か勤務の扱いはケースバイケース。

組合：はっきりしてないことがおかしい。乗務員に責任を追求しないよう申し入れる。決めたものは特にないということ。

組合：前田さんが年末から乗務していたが突然、乗務を外して自所へ戻した根拠は何か。

会社：安全上問題ないと言う判断で乗務してもらっていた。1月8日の場合は、念のために一旦乗務を降りてもらおうと判断した。乗務に関する総合的な条件を勘案して念のため一旦降りて頂こうと判断した。

組合：何があったのか。

会社：判断。

組合：12月25日の掲示が出て直ぐなら分かる。しばらく経ってからの判断は納得いかない。

会社：1月8日は心身状態も確認して乗務して頂き問題ない。敢えて降りて頂く方がベターであると。

組合：この時の事象は国交省に報告したのか。

会社：省と会社の話であり特に報告したかどうかは明らかにしない。

組合：川村運転科長の判断ではないのか。

会社：会社が判断した。

組合：一旦乗務させて戻したが問題なかったというが、前田さんに謝罪はないのか。

会社：必要性があるかどうか。

組合：12月25日の掲示は省令に基づいての掲示であると言ったが、何故この時期なのか。

会社：タイミングや状況などを判断して行ってる。

組合：この時期は年末年始の安全輸送期間、出すなら強化期間に入る前のはず。

会社：期間のいつのタイミングかの決まりはない。

組合：大二運の運転士が停止位置行き過ぎの事象が発生したが、このために出したのではないのか。

会社：その事実は分からない。

組合：前田さんには何ら問題がなかったということか。

会社：風邪を引かないようにして頂きたい。問題があれば会社から何かあるはず。

組合：いきなりこの掲示を見た乗務員は何のことかと混乱してる。

会社：運用を示すことがいいのかどうか。

組合：掲示には根拠を示すことさえも書いてない。

組合：研修センターでの教育で、取り消しの基準を教育してないのか。

会社：伝えるのがいいのかどうか。

組合：混乱してるということは教育してないということだ。

以上

### 「申」第25号「半日単位の年休不承認に関する申し入れ」(2016年1月29日)

1. 新大阪営業二科の出面を明らかにすること。
2. 新大阪営業二科の基準人員を明らかにすること。
3. 新大阪営業二科の担務(人員)を明らかにすること。
4. 会社はこの間、新大阪営業二科は「管理者も含めて基準人員はない」と説明してきた。現在もその説明については変更ないのか、明らかにすること
5. 組合員が申請した半休を発給しなかった理由を明らかにすること。
6. 仮に基準人員がないとすれば、新大阪営業二科の要員不足時の対応とも併せて考慮すると半休発給のために代務者をつけることは何ら問題がないと考える。会社の見解を明らかにすること。
7. 現在、新大阪営業二科では、体調不良や冠婚葬祭等の突発休や要員不足の時には、担務指定の変更や取り消し等の変更や内勤の応援で対応してきている。それは事実か明らかにすること。
8. 本人は、身体障害者の認定を受けている組合員である。半休を発給せずに差別的な対応を行ったことについて本人に謝罪すること。
9. 現在、東京駅営業三科、新横浜駅営業第二では半休が承認されている。新大阪営業二科との対応の違いについて明らかにすること。

### 《 議論内容 》

会社：協約に基づいて行ってる。

組合：内容は。

会社：議事録に書いてる。

組合：読んで説明されたい。

会社：どこまで読むのか。

組合：出る条件ではない。出ない条件も明らかにされたい。

会社：駅での出面での要員確保が必要となるところでは作業ダイヤに影響するところでは半休ではなく年休が望ましい。半休は付与しないと書いてる。

組合：問題の職場は新大阪駅の営業二科。ここは余剰人員対策として立ち上がった職場であると会社は説明してきたがそれは間違いないか。

会社：そうである。

組合：余剰人員活用ということであれば代務者が必要な職場ではないと言えるがどうか。

会社：必要による。余剰人員の活用となるとその瞬間その瞬間に出面が発生する。特に決まった出面はないが、余剰人員の活用はおこなってる。

組合：決まった出面がないということは半休で休んだ後、午後からいなくなっても、その人の代わりに仕事をする人は必要ないはず。

会社：その瞬間、車イスをご利用の方が来たが誰もいないとなる。

組合：他の者が対応する。

会社：代わりにすることになる。

組合：本人の代わりという位置づけではない。車イスの方を対応する人は必要であるが、本人の業務を代わりに引き継ぐ人は必要ない。

会社：何とも言えない。端的に言えば、業務の運用で支障が出るケースでは付与できない。

組合：見解の違い。営業二科の方たちは余剰人員対策であると。

会社：その瞬間その瞬間に仕事をしている人たちということとは別の話。

組合：何故、別の話になるのか。

会社：余剰人員としての対策をやってるが車イスの方が来たら、二科の方の誰かが行かないといけない。

組合：これまで新大阪の二科を中心として内勤の社員が来て対応している。

会社：そのケースもあるかもしれないが特発的な偶発的なケース。

組合：偶発的な対応が出来るなら事前のケースでも充分対応できるはず。

会社：例えば半休取って帰る前にその代務となる方は午前中、ブラになってしまう。

組合：二科の駅の勤務種別がいくつかあるが、はり付けてない日もある。

会社：波動である。

組合：百歩譲って、駅の他の部署の社員の問題ならある意味代務者が必要になる場合もあるかも知れないが、二科は協力し合ってひとつの業務をこなしているような内容である。

会社：業務の運営に支障をきたす場合は付与できない。

組合：基準人員は明らかにしないのか。

会社：しない。結果出てきてる人はいる。

組合：担務の基準も明らかにしないのか。

会社：しない。

組合：決まった出面がなければ半休も出しやすいはず。

組合：突発休で欠けた部分は内勤などでフォローして行ってる。これは事実でいいか。

会社：突発休の場合の対応と、半休の話とは別。

組合：事実の確認をしてる。

組合：本人は身体障害者であるが、差別的な対応をしてる。

会社：そういう事実はない。

組合：東京駅、新横浜駅の案内所では半休が承認されてる。会社として運用が違うのか。

会社：その箇所によって個別の判断で行われてる。業務に支障がないという場合であれば付与するケースもあるかも知れない。原則は不可。

組合：新大阪も東京、新横浜も同じ業務内容である。業務に支障が出るとか出ないとかの根拠は何か。

会社：個別の判断は差し控えさせて頂く。箇所で判断してる。

組合：箇所とは勤務箇所か。

会社：勤務箇所が悩んで上の組織に相談するケースもある。

組合：勤務箇所によって判断が変わることは協約が守れてない。ということ。

会社：協約上ではダメ。出しません。

組合：出てるのがおかしいのか。

会社：レアなケース。イレギュラーであると言える。

組合：会社の説明と現実が違ってる。本部、本社間で議論を要請していきたくてきてる。

組合：業務の廻し方が東京の職場にある。そういった運用の前例として学んでいくべき。

会社：お互い間違った判断はしていない。お互い原則があった上で個別に判断してる。

組合：納得できない。

以上

### 「申」第26号「勤労情報No. 13に関する申し入れ」(2016年1月29日)

1. 人事部勤労課発行の「勤労情報No. 13 (平成28年1月25日付)」は、個人情報 を明らかにし、個人のプライバシーを侵す掲示物である。直ちに撤去すること。
2. 掲示内容の裁判は、社員個人が行った本人訴訟の裁判である。よって所属組合、職場名はまったく関係ない。会社の見解を明らかにすること。
3. 憲法32条では「裁判を受ける権利」が国民に保障されている。裁判の原告である社員への報復的な内容である勤労情報は、裁判を受ける権利を妨害し侵すものである。会社の見解を明らかにすること。
4. 口頭で会社に抗議した際、「皆さんも掲示板で明らかにしている」と回答したが、所属する労働組合は本人の意思とお互いの意思疎通によって組合活動を運営している。会社が掲示板で個人情報、プライバシーを明らかにすることは全く意味が違うものであり、会社窓口の回答はまったく受け入れがたいものである。会社の認識を改め回答を取り消すこと。
5. 会社は、社長自ら原告である社員に対して誠意ある謝罪をすること。

### 《 議論内容 》

会社：付議事項に該当しない。

組合：納得できない。

会社：本社の発行なので何も言えない。皆さんの声は頂いたので本社に伝える。

組合：関西支社の、大阪第二運輸所で働く社員の問題である。支社として責任はないのか。

会社：会社が公にしなくても一般的に見れる。

組合：見たい人が見るのは自由。会社が敢えて公開することに問題がある。

会社：皆さんの声は本社のほうへ届ける。

組合：本社からの見解があるのか。

会社：聞けばいいのでは。

組合：聞いているかと。

以上

### 「申」第27号「新大阪引き上げ線での検修作業の連絡体制の改善を求める申し入れ」(2016年1月29日)

1. 昨年6月、新大阪引き上げ線の検修業務が大阪第二運輸所に業務移管されて以降、その検修作業を委託されたサービックから検修担当者（出向者）は、検修作業の契約項目を説明されておらず、その都度発生した不具合等についてJR当直の作業指示が出てから作業を行う体制である。安全作業、サービス向上のために契約項目を全て明らかにされたい。
2. 検修作業の中には、あらかじめ不具合等の申告があり事前にJR当直から作業指示のある検修作業と、それとは別に清掃作業時間内に清掃担当者が発見してから連絡・手続きを経て行う検修作業がある。その清掃担当者が発見して行う作業時間が少なく処置できず継続となった事象がある。会社の見解を明らかにすること。
3. 新大阪引き上げ線のサービックの作業は、清掃作業と検修作業があり、移動禁止表示器の扱いも整備用と検査用の二つがあり区別され、それぞれの作業が施行されている。清掃作業中に不具合等が発見されると清掃作業を中断して不具合等の説明・連絡を行うこととなる。そして検修担当者に連絡があり、検査用の移動禁止表示器を扱い作業を行う。その結果、連絡体制で清掃作業時間と検修作業時間が少なくなる結果となる。よって、清掃作業中に不具合等が発見された場合に、発見現場からの検修担当者への連絡で、その発見の時点で作業時間があれば状態確認に赴き、処置を行う連絡を経てから作業を行う連絡体制で問題ないを考える。会社の見解を明らかにすること。
4. 1月3日は過去最高の乗りで臨時列車が多発し通常の2倍の業務であった。「繁忙期手当」を支給すること。

#### 《 議論内容 》

会社：サービックの作業の話。会社から話することは正しくない。

組合：では直接、聞く。

会社：話はする。

組合：正しくないならいい。

会社：他社の事であって、答えるのは適切でない。

組合：事実経過の中で事実でない部分はあるか。

会社：会社は、サービック当直から連絡もらってJR当直へ連絡があることは認識している。

組合：4つ目の矢印の部分だけ認めるのか。

会社：詳しい契約内容まで把握してない。

以上