

動労千葉申 11号団交報告 (5/17)

千葉支社

は検査の技術的解決を図れ!

検査職場においては、深刻な高齢化や技術継承、安全確保の問題、指揮命令系統を無視した要員配置や「主任」の責任のあり方、新形式車両等の導入に伴う教育の不足、大修作業の要員と作業マニュアルの未定等々、あらゆる問題が山積している。こうした問題について動労千葉は、車両技術分科会総会や各職場から出された意見・要求等を集約し、千葉支社に申し入れを行い、これに基づいて五月一七日、千葉支社において、検査職場の代表も参加して団体交渉が行なわれた。

「主任」による最終検査は絶対必要だ!

交換時の検査体制については、現在、「責任施工」という考え方により作業員自らが部品取替え、検査を行なうようになってきている。しかし、この考え方では、部品交換等を行なった後、作業員自身が点検を行なうことになるため、一旦不備を見逃すと自分で発見することが難しくなってしまうという問題が生じる。こうしたことを防ぐためには、作業員以外の者が再度点検する必要がある。

こうしたことから動労千葉は、交換時の最終的な点検については、より安全を確保するためにも重要部分については「主任」が行なうように要求してきた。

千葉支社は、「主任」の作業内容については、作業の工程管理が基本であり、具体的には作業前の打合せでの指示、セクションの切・入、侵入禁止合図の掲出・撤去、作業が遅れている箇所の補助、交換作業終了の当直への報告等であり、個別の箇所について最終的な検査を行なう考え方はないと回答してきた。しかし、安全を確保するためには、部品交換を行なった箇所の検査は必要であるとの職場からの要求の中で、最終的に会社側は、重要部分で部品取り替えを行なった箇所

について「主任」が再度点検するように検討するとの考え方を明らかにしてきた。また、作業時に不明な点があり、作業員自ら判断できない場合、最終的には「主任」が判断し、責任を負うことになるとの考え方を明らかにしてきた。

一年間経っても作業マニュアルができない?

新形式車両が導入されて以降、各現場で大修作業が行なわれているが、未だに大修作業のマニュアル(工程表)ができておらず、職場では作業体制をはっきりさせろとの声が上がっている。

この問題については、昨年春にも千葉支社に要求し、千葉支社も早急に作業マニュアルを作成するとの回答を行なっていた。回答では、現在作成中であるとしているが、一年が過ぎる中で未だにできていないこと自体、千葉支社の能力を問わざるを得ない。しかも、新形式車両導入後の最初の大修では、工場から作業員が来て作業を行い、これに基づいて大修が行なわれることになったが、作業員の人数が工場よりも少ない要員(六名)で行なわされていることも重要な問題になっている。工場の関係者でさえ「この人数ではできない」とはつきり言っているのだ。要員数のことのみを考えているために作業内容に整合性がとれず、このために作業マニュアルができないとしか考えられない。

動労千葉は、作業上の安全を優先するために工場と同様の要員数を確保し、これに基づいて作業マニュアルを早急に作成するように再度要求した。

また、大修作業を行なう中で、作業がスムーズに流れない場合は、実態に合わせて作業順序を入れ替えることもあるとの考え方が明らかにされた。

検査関係の教育の充実を!

新形式車両の導入に伴う教育の問題では、これまでも教育時間の不足により車両構造や検査方法が十分に理解できないうちに検査業務を行なわされるため、職場で大きな問題になっている。しかも、運転職場から強制配転された多くの仲間が検査職場に配属されていることや、派出の場合には全ての車両に対応しなければならぬなど切実な問題になっていることから、教育を継続的に行なうなど教育の充実を図るよう求めてきた。

千葉支社は、派出の教育については、新形式車両及び従来車両については年四回の教育を計画していること、その他の職場については、新形式車両についてメーカーを呼んで年二回の教育を計画していることを明らかにした。

しかし、メーカーによる新形式車両の年二回の教育は、検査職全体ではなく、管理者や指導員など一部にすぎないことから、教育を受けた管理者等が各職場で必要な内容について、全員を対象にした教育等を実施すること、そのためには支社として各区を指導することなどを要求し、会社側も、区で教育計画を立てる方向で検討することを明らかにした。

この他、高齢化や技術継承のための要員確保の問題、指揮命令系統を無視した要員配置の問題等については、後日改めて交渉を行なうこととし、第一回目の交渉を終了した。

