

「出勤時のアルコール検知器使用」 「チャレンジ東海活動の進め方」 について業務委員会開催！

12月21日、「出勤時における心身状況確認方法の変更（アルコール検知器活用）について」と「チャレンジ東海活動の進め方について」に対する業務委員会を開催しました。

出勤時のアルコール検知器使用については、運転士（構内含む）及び車掌の出勤時における心身状況の確認で、これまで出勤点呼時に本人の申告と点呼執行者の確認において実施され在来線の出先地で対面点呼ができない場合などにアルコール検知器が使用されていますが、これを出勤時及び出先地（起床時）における点呼等において、対象者全員に使用してデータを測定、記録するというものです。また、管理者の総合的判断とアルコール検知器の数値により、乗務（操縦）不可とする判断方法と基準が明らかにされました。本部は、基準値を具体的に明示することと、管理者の恣意的な判断が行われないよう強く求めました。

チャレンジ東海活動の進め方については、職場大会並びに系統（または地区）大会を年1回にするとともに、「議論の活性化によるみんなの活動」「なぜの視点による質の高い改善」「推進サイドの確実な支援」の取り組みを実施することが明らかにされました。本部は、QC活動が現場社員の重い負担となっており、今回の取り組みの実施はさらなるプレッシャーになること、休養時間を削って健康を損なうような現状を産み出しているQC活動の推進には、そもそも反対であることを強く主張しました。

出勤時における心身状況確認方法の変更（アルコール検知器活用）について

運転士（構内含む）及び車掌の出勤時における心身状況の確認については、これまでも本人の申告と共に点呼執行者が厳正に確認を実施している。心身状況の確認の一項目である飲酒の有無の確認については、点呼執行者の確認のほか、在来線における出発地の点呼のように点呼執行者の対面による確認が行えない場合等においては、アルコール検知器を使用し確認を行っている。

今回、飲酒の有無の確認については、点呼執行者の確認に加え、既に関係職場に設置されているアルコール検知器を対象者全員に活用することで、客観的なデータによる記録・実績

管理を行うこととする。

1. アルコール検知器使用方法

(1) 対象者

運転士（構内含む）及び車掌 ※従来と変更なし

(2) 使用方法

出勤時及び出先地（起床時）における点呼等において、アルコール検知器を使用しデータを測定、記録することとする。

2. 乗務可否の判断方法及び基準

これまで通り管理者が総合的に判断するほか、アルコール検知器で何らかの数値が記録された場合は、乗務（操縦）不可とする。

3. 使用開始予定日

新幹線関係職場：平成30年3月17日出勤時より

在来線関係職場：平成30年4月1日出勤時より

《主なやり取り》

アルコール数値がゼロなら管理者判断はやめろ！

組合：何かがあってアルコール検知器の使用変更となったのか。

会社：何かがあったからというわけではない。今までも心身状況の確認は厳正に行ってきたが、昨今の社会的な情勢により客観的なデータの把握と管理が必要だと考えたものである。

組合：国交省とかの指導があったのではないか。

会社：指導があったわけではない。

組合：従来行われている管理者の総合的判断に疑いを持ったということか。

会社：データをしっかり残しておくのが主な理由と目的である。

組合：アルコール検知器による確認方法は乗務員だけなのか。

会社：現時点では乗務員だけである。

組合：JRCPはどうか。

会社：JRCPの判断になる。

組合：飲酒以外の飲食物による影響には対応できるのか。

会社：栄養ドリンクやパンなどに含まれているアルコールを検知してしまうことは承知している。うがいをしてもらえば解消するので、複数回実施して確認できると思う。

組合：データの記録は記録紙で行うのか。管理方法はどのようなものなのか。

会社：検知器の記録紙を数日間保管しておくというものである。

組合：一カ所のカウンターで出勤と出発点呼が連続するような場合での実施は難しいと考えるがどうか。

会社：検証しつつ実施していきたい。

組合：検知器の不調や故障には対応できるのか。

会社：予備機を置くことなども考えていきたい。

組合：検知器による確認に要する時間を、点呼時間に付加すること。

会社：必要な検討は行う。検証した上で実施していく。

組合：なんらかの数値というが、基準値を明らかにされたい。

会社：検知器が0.05以上を検知して表示されるので、0.05で乗務不可とする。

組合：基準値について他社はどうなのか。

会社：0.1で絶対乗せない会社があるが、0.05で不可としている会社が多い。

基準値以上が出た場合、1回の検査で判断している会社もある。

組合：0.05を越えた場合、どのように表示されるのか。

会社：0.051から表示されると思う。

組合：0.05が検知され乗務不可となった場合、翌日からどうなるのか。

会社：振り返りをやってもらうことは必要だと思う。

組合：処分もするのか。

会社：ここでは議論しないが、個別に検討していく。

組合：乗務不可とする公的な基準値は存在するのか。

会社：乗務不可について公的には無いが、0.1では免許取り消しとなる。0.05以上検知されたら乗務させることはできないという考えであるが、数値によらずとも管理者が総合的判断をする。

組合：総合的に判断するというが、管理者が一方的に乗務不可とすることは無いのか。過去に新幹線職場で管理者が根拠もなく「臭い」と騒ぎ立て、組合員を酒気帯びだとでっち上げたことがある。

会社：アルコール検知器の数値で判断するのが基本である。

組合：検知数値がゼロなら疑わしいことは何もない。管理者による恣意的判断は絶対行わないこと。

「チャレンジ東海」活動の進め方について

「チャレンジ東海」活動については、平成28年度からの5年間を「活動内容」と「改善内容」の質をより高める期間として位置づけており、以下の取り組みを実施する。

1. 実施内容

(1) 議論の活性化によるみんなの活動

役割分担、グループ内のルールづくりや、その振り返りに、一定の時間を確保し、活動運営のPDCAサイクルを回すことで、議論の活性化に繋げる。

(2) 「なぜ」の視点による質の高い改善

現状把握や対策実施に一定期間を確保し、「なぜ」の視点を更に深めた質の高い活動を目指すこととする。

(3) 推進サイドの確実な支援

支援計画を策定し社員の能力向上に結び付けるほか、成長事例を全社大会で紹介し、活動目的の理解を深めていく。

これらの取組を実施するため、職場大会並びに系統（または地区）大会を年1回とする。

2. 実施時期

平成30年4月

《主なやり取り》

職場で負担となっているQC活動推進はやめろ！

組合：現在年2回行われている大会を1回にするということか。

会社：そのとおりである。

組合：QC活動は自己の時間でやることは変えないのか。

会社：変更はない。

組合：大会への参加はやはり自己の時間なのか。

会社：全社大会は勤務としている。活動発表内容を他職場にも反映できるということから意味がある。

組合：そうであれば、職場大会も勤務時間にすべきではないか。

会社：職場大会は活動の一環としての大会という考えである。

組合：QC活動は労働時間だというのが、いまや世間一般の常識ではないか。

会社：30年間、自己啓発、能力向上など目的は変わっていない。これを自己の時間でやることに社員は喜びを感じていることと思う。

組合：QC活動を別のやり方に変えている企業もある。職場では、テーマ選定に苦勞していると聞いている。QC活動を終了する考えは無いのか。

会社：今後も、現場で取り組む課題が尽きることはないと考えている。

組合：自主的活動とはいうが、プレッシャーを感じている社員は少なくない。

駅職場ではメンバーが会合に集まりやすいが、乗務員は苦勞しており、休養もしっかり採れているのか心配である。先輩の手前、若手は帰れない。

出勤遅延に若手社員が目立つのは、その影響もあるのではないかと考える。

会社：集まりにくい職場では、1グループの人数を増やすなどの配慮をしている。

組合：乗務員職場では、その勤務の特殊性に配慮すべきことは当然であるが、体調を崩す社員もおり、なんのための活動なのかと疑問である。QC活動の推進はやめるべきである、というのが組合側の考えである。

会社：会社としては社員の活動に期待している。

組合：期待に応えられてないから、「質をより高める」などと言い出すのだ。

社員にさらにプレッシャーをかけていくことになることが解らないのか。

会社：何か成果を出せと命じているわけではない。大会が年1回となり、負担は軽減される。

組合：現場長判断で「うちの職場は2回やりましょう」などということはないだろうな。

会社：職場では、本日提示した範疇でやっていただくようにする。

以上