

申第4号「アルコール検知器による心身状況確認に関する団体交渉開催の申し入れ」に対する業務委員会開催 乗務不可で、即処分はヤメロ！ 指導添乗者もアルコール検査をさせろ！

本部は6月26日、『申第4号』で申し入れたアルコール検知器による心身状況確認に関する業務委員会を開催しました。

新幹線は今年のダイヤ改正から、在来線は4月1日から、出勤時におけるアルコール検査が追加実施され、何人かの社員がアルコール基準値を超え、乗務不可となっています。その際、勤務扱いは否認にされ、処分も出されています。

本部は、基準値を超えた社員を帰宅させることはやむを得ないとしても、勤務認証を否認ではなく年休として扱うべき。何度も繰り返して基準値を超えたならともかくとして処分は出すべきではないことを主張しました。しかし、会社は「就業規則で酒気帯びは禁じられているため処分は出すのは当然。病気でもないのに年休は出せない」と、一步も譲りませんでした。

また、本部は「指導添乗を行う管理者については、運転席に同乗して指導するのであるから、運転業務に相当するため、アル検は行うべきだ」と主張しました。この主張に対しても、会社は「添乗は乗務ではない」と認めませんでした。社員には厳しく管理者には甘い対応と言わざるを得ません。

業務委員会は、平行線に終わりましたが、処分についてはこだわって主張しました。

「申第4号」申し入れと会社回答

アルコール検知器による心身状況確認に関する団体交渉開催の申し入れ

3月17日より新幹線関係職場、および4月1日より在来線関係職場で実施されている出勤時におけるアルコール検知器を活用した心身状況確認において、乗務不可とされた事象が相次いで発生している。

その中には、本人はもとより対応した管理者でさえ酒気帯びとは到底認められない心身状況であるにもかかわらず、会社が設定した基準数値0.05mg/l以上が検知され、乗務不可となったケースがある。

また、「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」の会社説明時の業務委員会で、乗務不可となった場合に「何らかの処分があるのか」との組合側の質問に対して、会社は「個別に検討していく」と回答し、処分の基準は不明瞭である一方で、実際に乗務不可となった社員には厳しい処分が出されている。

このようなことから乗務員職場において、アルコール検知に対する不信不安が発生しており、安全確保の観点から看過することはできない

従って、以下のとおり申し入れるので、団体交渉を開催すること。

- 1．アルコール検査の基準値は、道路交通法0.15mg/、国土交通省推奨0.10mg/、JR東海は0.05mg/である。何故、JR東海は国土交通省推奨より基準値が低いのか、根拠を明らかにすること。

（回答）

0.10mg/で乗務した場合、免許取り消しになることや、他社の事例と比較しても厳しすぎるということはない。

- 2．確認方法の変更後、酒気帯びだとして乗務不可となった件数と、その個別の数値、処遇を明らかにすること。

（回答）

件数や個別の数値について明らかにするつもりはない。処分については事象毎に会社が適切に判断しており、その量定について個別に明らかにするつもりはない。

- 3．アルコール検査で乗務不可とされた乗務員に対して、会社も認めている通り、その数値が飲酒によるものなのか食品等によるものなのかが判らない場合がある。にもかかわらず、全ての場合で酒気帯びだと断定するような対応や処分を行わないこと。

（回答）

食べた物にアルコールが含まれている場合は、アルコール検知器が反応する場合がある。その場合でも、うがいをしたのち再測定することで正しい値が測定される。

- 4．アルコール検査の乗務不可の基準値が0.05mg/以上とされているが、0.05mg/ではパンなどの食品や飲み物にも反応し、正確なアルコール検査とはならない。基準値を0.10mg/に変更すること。

(回答)

基準値を変更するつもりはない。

5．アルコール検査の対象者について、指導添乗などで乗務する可能性のある社員にも検査を実施すること。

(回答)

そのような考えはない。出勤時にアルコール検知器を使用するのは、乗務が前提となる社員としている。

6．アルコール検査で乗務不可となった社員に対して処分が出されている。乗務不可はやむを得ないにしても、処分まで科すことは乗務の意志を持って出勤している乗務員にとって、極めて理不尽な処遇である。また、処分に対する不安から十分な休養が摂れず、安全確保に影響を及ぼしかねない。これまで出した処分は撤回し、今後もアルコール検査による処分は科さないこと

(回答)

処分を撤回する考えはない。酒気帯び勤務の禁止については、就業規則に定められている通りである。

<主なやり取り>

(組合) 現状のアルコール検査では、飲酒か食べ物による反応なのか判らないのではないか。

(会社) 食べ物による反応であれば、うがいをすれば口の中のものは除去されて反応しない。

(組合) 本人の言動に異常なく酒の臭いもしないのに、数値が出ているだけで乗務不可とすべきなのか。

(会社) 数値が出れば帰っていただく。うがいをしても反応する場合は、体にアルコール分が残っていると判断せざるをえない。

(組合) 0.1未満では酒気帯びと言えないのではないか。

(会社) 国交省が定めている0.1というのは、その時点で免許取り消しになるという大変重たい行政処分である。酒気帯びはかなり厳しくみていかないとならない。社員を守るという観点もある。

(組合) 平成19年に導入した当初、乗務不可は道路交通法に倣って0.15mg/だったということだが、いつから0.10mg/になったのか。

(会社) 国交省が処分の基準を明確化した平成22年10月である。基準が曖昧だったことや、背景に国民の目が厳しくなったことがあるのではないかと思う。

(組合) 0.05以上出た場合は、医学的にはどのような影響が出ると会社は認識

しているのか。

- (会社) 厚労省のHP上では集中力が下がると出ている。ちょっとでも飲んだら影響が出る、という認識である。
- (組合) 入れ歯安定剤でも反応するとのことである。
- (会社) 入れ歯安定剤でも、うがいをしっかりしていただければ反応しない。
- (組合) 0.05で乗務不可がセーフティラインだという理解はできなくもないが数値の結果が処分に繋がっているのはなぜなのか。
- (会社) 社員は酒気を帯びて出勤し業務に就いてはならないから、服務規程に違反する行為である。そのことによる代替手配で会社の業務に支障をきたしたということになり、一定の処分を科すのは当然である。
- (組合) 本人は酒気を帯びているという自覚をもって出勤しているわけではない。検査をやるまでは本人も判らない。数値が出たとはいえ、これまでの管理者による総合判断のやりかたで酒気帯びと疑われなかったケースでも処分が出ているのは、理不尽である。
- (会社) 本人には前日から負担をかけるが、飲んだ場合にどれだけ残ってしまうのか考えて、乗務に備えていただきたい。

乗務不可とした件数や数値等を明らかにせよ！！

- (組合) 件数を明らかにしないというが、処分を出しているのだから、乗務不可となった件数は分かるのではないか。静岡では5件だと現場で明らかにしている。なぜ明らかにしないのか。
- (会社) 特に集計していないからである。
- (組合) 明らかにすれば傾向が解る。
- (会社) 主観であるが、日常的に飲酒を習慣にしてされている方が、乗務前に控えられずに引っかかってしまっている傾向が見られる。
- (組合) 乗務前をどれくらい飲んだら引っかかるのか判らないなかで、社員は不安を持たざるをえない。安心して晩酌もできない。それで休養が取れるのかという思いだ。
- (会社) 思いは理解できるが、すべてのケースを議論できないし、個々で、明日残らないようにと考えてもらうしかない。

指導添乗者にもアルコール検査をさせること！！

- (組合) 指導添乗者も出勤時に、アルコール検査をさせるべきである。
- (会社) あくまでも乗務員限定である。
- (組合) 添乗者も乗務員として考えられる。
- (会社) 運転士・車掌・構内運転士限定と考える。
- (組合) 管理者が指導添乗中に、もし運転士が急病で倒れたときは、誰が列車を止めるのか。

- (会社) 誰が止めても問題ない。誰でも良い。お客様でも良い。
- (組合) 指導添乗者が居れば、指導添乗者がブレーキ弁ハンドルを操作するのではないか。
- (会社) それはあるかもしれないが、今回の整理としては、乗務を前提とするかたにアルコール検査をするという一定の線を引かせていただく。管理者の添乗は乗務を前提としていない。指導添乗者は、アルコール検査をする必要はない。
- (組合) 急遽乗務することになったときはどうするのか。
- (会社) 乗務する前にアルコール検査をする。引っかかったら帰ってもらう。
- (組合) 酒気帯びだから、処分も出すのだな。
- (会社) それは判らない。アルコール検査は酒気帯びの社員を捕まえて処分を出すのが目的ではなく、何かあったときに酒気は帯びてないということ記録に残して社員を守っていかうというものである。

アルコール検査の結果による処分はやめろ！！

- (組合) 酒気帯びとされたら帰され否認となる。本人が反省するとしても、それで十分である。処分は必要ない。
- (会社) 処分は別な問題である。酒気帯びで帰ることでの賃金の減額と、酒気帯びで出勤したことに対する処分は別個である。
- (組合) 全く納得できない。否認でなく年休扱いにできないのか。
- (会社) できない。当日の年休申し込みに対する承認はすると思うが、会社の裁量による。病気だというなら年休処理をすることはありえる。酒気帯びを事務的に年休にすることはしない。
- (組合) 今回の議論で、組合の主張がまったく聞き入れられていないが、この件に関しては地方の現状や意見もあるので対応すること。
- (会社) 地方の申し入れに対しても議論していく。

以 上