

日勤教育は教育とは言わないのか！

平成20年度社員教育

メンタルヘルス不調の社員に対する復帰支援制度の導入

診断書等の取得費用等の取扱い

業務委員会開催

本部は3月3日、平成20年度社員教育について、メンタルヘルス不調の社員に対する復帰支援制度の導入等について、診断書等の取得費用等の取扱いについて、3項目の提案について業務委員会を開催しました。主なやりとりは、以下の通りです。

資料は別途会社資料を参照して下さい。

組合：会議を開催する前に言うておくが、会議がかなり遅れて開催された。以前も申し上げたことがある。議論が伯仲して時間がオーバーすることはやむを得ないが、その場合、会議が遅れる旨を伝えるなどして、黙って待たせておくことはやめられたい。

会社：謝ります。

組合：現場では1分1秒でピリピリしている。二度とこのようなことがないように。

《平成20年度社員教育について》

組合：研修計画のトータルの数字を示されたい。

会社：講座数は249であり、延べ日数は92,005日、延べ人数は7,454人である。

組合：今年度の計画より多くなったということか。

会社：そうである。

組合：休日出勤問題でも議論したが、乗務員養成は器（うつわ）が限界と聞いたが、実態はどうか。

会社：限界ではない。むしろ、新入社員研修やフォロー研修の方が限界に近い。

組合：昨年問題にした、E L・D Lの転換教育が今年も計画に入っていない。

会社：E L・D Lの運転士の要員は確保している。

組合：サービスリーダー講座は新幹線の車掌長全員を対象としたものか。

会社：全員ではない。

組合：「駅還流者」に対してフォローはどうなっているのか。

会社：本人とも話をして、現場でフォローしている。

組合：運輸関係から駅への転勤は、還流と乗務不適の場合と二通りある。両方とも確実にフォローされているのか。

会社：職場の実態、担務、本人の能力・習熟度をみて現場で判断している。

組合：多くの研修が先に決まっており、これまでも現場では要員の少ないときに研修に行かなくてはならない場合があった。現場の要員をしっかりとみて現場に負担がかからないようにされたい。

会社：メリハリをつけて、内容の重複感を感じないように効率的に行うことを考えている。

組合：運転職場で行われているミス等に対する日勤教育の教育内容はどこの部署が決めているのか。

会社：この場の議論ではない。議論はしない。

組合：日勤教育は教育ではないということか。議論しないという態度が、問題になったように人権無視の原因になっていると考える。

《メンタルヘルス不調の社員に対する復帰支援制度の導入等について》

メンタルヘルスケアに関する対策の一環として、「メンタルヘルス不調の社員の早期発見及び早期治療の徹底、休業した社員の職場への計画的な復帰を目的とした復帰支援制度を導入する」というものです。具体的には、ストレスチェックや管理医の職場巡視などでメンタルヘルス不調社員の早期発見に努め、早期治療を促し、社員が休業した場合で復帰する際、会社は必要な就業環境を整え「復帰支援計画」を立て、「リワークトレーニング（就業開始前に行う自主的なウォーミングアップ、労務の提供とは異なる）」の機会を設ける、などです。

組合：メンタルヘルスチェックは義務か。

会社：基本は本人の意思に基づき、心の健康チェックリスト等により判断する。会社はその機会を提供する。

組合：リワークトレーニングは自分の時間ということになるのか。

会社：休業中に、自分の時間で行う。

組合：その場合の交通費、何かあった場合の補償はどうするのか。

会社：交通費については実費を支給する。何かあった場合、労災にはならない可能性があるが、本人の不利益にならないようにする。個別に対応する。

組合：本人がトレーニングに同意したからといって、泣き寝入りするようなことがないようにすること。

組合：トレーニングを受けないことで職場復帰をさせないことはあるのか。

会社：トレーニングは復職の前提ではない。復帰するしないは、あくまでも産業医の判断である。

組合：職場が変わったことで不調になった社員がいるが、このケアは。

会社：元職場が良いと考えているが、あくまでも個別対応である。

組合：この制度を作るということは、不調の社員がいるということ踏まえたものと考えてるが、どのくらいの数なのか。

会社：全国的に社員の3%が該当すると言われているが、当社ではこれより少ないという計算である。

組合：アフターケアの制度はそれはそれとして大切だが、まず、社員が不調にならないような職場環境にすることが第一である。乗務員は些細なミスでも大勢の管理者が取り囲み罵声を上げ、それが原因でノイローゼになった社員がいる。「のぞみ」に飛び込んだ事故も職場環境と無関係とは考えられない。

会社：（うなずく）

組合：以前、不調になった社員の主治医が「治療のためには職場環境を変えること」と言っていた。職場環境の改善を強く要求する。

《診断書等の取得費用等の取扱について》

①会社が提出を指示する精密診断書の取得②会社が別途指示する医療機関で診断を受けるよう指示した場合、その診断書③第三者行為災害を受けた場合の診断書の取得（当該第三者から損害賠償金を収受できなかった場合に限る）、に關わる費用等については会社負担とするものです。しかし、一般的に診断書を取得しても 5,000円前後、あるいはそれ以上かかる場合もあり、これについては本人負担のままであり、問題が残っています。

組合：精密診断書とは何か。

会社：会社が取得を指示するもので、会社がそのフォーマットを定めている。

組合：風邪など突発的に休む場合、病気休暇を取得する場合など、その診断書は会社負担となるのか。

会社：一般的な診断書であり、会社負担の対象としない。

組合：第三者から損害賠償を収受できない場合、とあるが実際に発生したことはあるのか。

会社：加害者が逃げて捕まらなかったことがあった。

組合：会社が別途指定する医療機関とは何か。

会社：基本は本人の主治医となるが、そこから他の医療機関に斡旋する場合などが、その対象である。

組合：斡旋した方は良いが、受けた方は大変で、トラブルがあると聞いている。慎重にやらないとならない。

会社：慎重に行う。

組合：精密診断書は個人情報の最たるものなので、取り扱いや本人の提出するしないの意思を十分加味するように。

会社：職場に復帰させるための制度であるから、精密診断書を提出してもらう。

組合：今後、解明すべき点などがあれば申し入れを行う。

会社：了解。

以 上