

会社は管理責任を一切認めず！

2月26日、本部は中断していた「申」第23号（架線切断・停電事故に関する緊急申し入れ）の業務委員会を再開し、議論を行いました。会社は、舟体取替えの判断について、東京仕業検査車両所の管理者が判断したと明らかにしましたが、作業は単純作業でボルト締結失念はヒューマンエラーだという姿勢を崩さず、会社としての管理責任を一切認めませんでした。また、まだ組合と協議中にもかかわらず、当該作業員3名に処分を発令したことについて、協議内容を見做した信義則違反であるとして抗議しました。

主な議論内容は以下の通りです。

1、000kmの走行は不可能だ！

組合：天井管に締結痕はあったのか。

会社：天井管は新品で、締結痕はなかった。

組合：舟体が仮止め状態であった可能性はないのか。

会社：6号車には合いマークはあったが、12号車にはなかった。さらにナイロックボルトは抜け落ちないし、ボルトは舟体から発見されていないのでボルト締結失念と判断している。

組合：6号車の合いマークについて、ボルトねじ部の底面部にチェックはあったのか。

会社：合いマークはしていない。

組合：現場では2月25日からパンタグラフ特別教育を実施しているが、実作業経験から取付ボルトなしでは舟体は軽く触れただけで落下する。組合は、ボルトが取付られていなかったら1,000kmの走行など不可能だと断言する。ボルトがない状態を本当に確認したのか。

会社：確認した上で、ボルトがない状態で1,000km走行したと判断している。事実として1,000km走行したとしか答えられない。

組合：ボルトが取付られていなかったら、1,000kmの走行は不可能だ。車両所構内で舟体は外れて落下する。本当にボルトがなかったことを確認したのか。

会社：客観的事実として1,000km走行した。ボルトがないことを確認した。

舟体内部からはボルトは落ちない。6号車は合いマークをきちんと入れている。12号車にはない。

組合：ホームからのパンタグラフの確認はどうだったのか。

会社：現場直前の新横浜駅では異常がなかった。駅係員が確認している。

組合：三島車両所で事故車両の調査を担当した社員の所属どこか。

会社：三島車両所の社員と車両課の社員が確認した。

組合：三島車両所の社員ではなく、浜松工場の社員と車両課の社員が確認したと聞いている。間違いなのか。

会社：間違いはない。

舟体取替の判断は車両所の管理者！

組合：舟体取替えの判断をしたのは誰か。

会社：東京仕業検査車両所の管理者が判断した。

組合：特殊な作業（車両所では過去数回、平成21年度ははじめて）という認識は、舟体取替えの判断を下した管理者にあったのか。

会社：希な作業だとは認識している。特殊な作業とも特別難しい作業とは思っていない。ボルトの取付、取外しの作業である。

組合：パンタグラフのバネ圧は測定したのか。離線でアーク痕が発生する。

会社：アーク痕発生源は霜によるものと考えている。

希な作業なら管理者が作業指導せよ！

組合：舟体取替え作業を指示したのはだれか。

会社：東京修繕車両所の管理者である。

組合：舟体取替えの順序はどちらからか。

会社：12号車から6号車の順で取替作業を実施している。

組合：児玉助役は、外勤にナイロックボルトのトルク値を聞きに来て、外勤からPHSで当直にトルク値を聞いて屋根上に上がったと聞いている。希な作業だから、しっかり指導しようと思って聞いたのではないのか。

会社：PHSでトルク値を問い合わせたが、指導するためではなくアドバイスをするためである。

組合：トルク値を問い合わせ、作業者に伝えたのであれば、それは作業指示ではないのか。

会社：アドバイスである。管理者として作業者に声をかけたということだ。

組合：12号車に管理者がいたのは事実である。

会社：作業指示をするために屋根上にいたのではない。

組合：作業は見えていなかったのか。

会社：視覚には入っていたかも知れない。

管理体制に問題はない！

組合：舟体取替えのチェックシートはあったのか。

会社：なかった。

組合：ではどの様にチェックするように指示したのか。

会社：作業者と確認者できちんとやるよう指示した。

組合：スリ板体取替作業だってチェックシートがあり、ボルトの数量確認もしている。なぜこの作業にはチェックが不要なのか。

会社：今回はヒューマンエラーである。単純作業で作業者と確認者で責任をもってやる作業だ。

組合：だったらどんな作業だってチェックシートも数量確認も必要ないことになる。今回の作業はどうチェックしろと指示したのか。

会社：指示したということを聞いていない。

組合：作業者にはトルク値をいつ、どこで伝えたのか。

会社：作業着手前だ。場所は聞いていない。

組合：作業前に言うのは当たり前だ。作業者はトルク値を聞いて、締結失念するはずはない。

会社：事実は締結痕がなかった。管理者が屋根上にいたのは事実だが、作業指導をするために屋根上にいたわけではない。作業をずっと見ていたわけではない。

組合：管理者はこの作業にまったく責任はないという見解か。組合は管理者が作業責任者という認識だ。

会社：管理者の責任は議論はしない。

組合：管理体制に問題はあったのかなかったのか。東京交番検査車両所の桐村所長が「管理体制にも問題があった」と点呼で述べている。確認していないのか。

会社：「管理体制にも問題があった」とは言っていない。

組合：社員は聞いている。確認する。

会社：どの様な主旨での発言かは確認しているが、どの様な言い方をしたかは把握していない。

組合：会社は「管理体制に問題はない」という認識でいいのか。

会社：そうである。

十分な経験と能力があると判断！

組合：当該の3名に作業指示したのは何故か。舟体取替え作業経験はあったのか。

会社：車両係と車両技術係は交番検査で経験があった。車両技術主任は経験がなかった。経験の有無のみでなく、総合的に考えて十分な経験と能

力があると判断して作業指示した。

組合：十分な経験と能力があれば事故は起きていない。

会社：作業者の経験に基づいて判断した。

組合：作業に十分な時間はあったのか。急いでいて精神的に余裕がなかったということはなかったのか。

会社：作業時間は十分あった。次の作業もなく焦っていたということはない。

組合：補助吊架線に問題はなかったのか。

会社：問題ないと判断している。

組合：事故後、補助吊架線の一斉点検は行ったのか。

会社：行っていない。

組合：補助吊架線の取替の周期はあるのか。

会社：周期はない。

処分先行は労使協議の軽視だ！

組合：運輸局からの警告書はホームページで一般に公開されている。それを労働組合に開示しないのはなぜか。労働組合を労働組合として認めていない信義則違反である。公開されていることは知っていたのか。

会社：知らないとも知っているとも言わない。警告書の主旨は説明しているし、組合軽視はしていない。

組合：3名の社員に処分が発令されたと聞いている。労働組合と協議中であり、処分が先行した理由は何か。労使協議で会社の考えが変わることもあり得る。

会社：処分については議論しない。原因は会社が示している。

組合：協議内容を見捨てた信義則違反である。

会社：懲戒処分は就業規則に基づき、会社が適切に行っている。

以 上