

「大阪北部地震」に関する 業務委員会開催！

会社の安全対策への認識を問う！

= 大規模自然災害における危機管理は、本当に大丈夫なのか!?=

= 会社は、大規模自然災害に対して「想定外！」を想定して対応せよ! =

前段！！三島研修センター、O157感染に対する会社 対応について抗議する！！

8月22日、地本は「大阪北部地震」に関する2件の申し入れと「基本的な労使関係等」に関する申し入れについて関西支社と業務委員会を開催しました。参加者は、柳楽副委員長、浦谷書記長、下茂業務部長、笹田組織部長、渡辺組織担当部長。会社側は、甘楽人事課課長代理、出口運輸課課長代理、毛利車両課課長代理、岡本人事課係長でした。

「申」第38号「大阪北部地震による大阪交番検査車両所庁舎の被害」に関する緊急申し入れ（2018年6月25日申入）

《 会社の回答 》

1. 大阪交番検査車両所庁舎の壁に亀裂が発生している。しかし、現在は安全が確保され使用が可能だと判断されている。その根拠と誰が「安全である」と判断したのか明らかにすること。

【会社回答】

不具合個所については関係個所による現地調査を行っており使用に問題がないことは確認済みである。

2. 大阪交番検査車両所庁舎の壁に亀裂が発生している。早急に「第三者機関」の専門家による「安全診断」を実施すること。また、鳥飼車両所基地内におけるその他の設備で亀裂等が発生している場合は、同様の「安全診断」を実施すること。

【会社回答】

不具合個所については関係個所による現地調査を行っており使用に問題がないことは確認済みである。渡り廊下についても関係個所による実施確保している。

3. 大阪交番検査車両所庁舎の閉鎖している通路はいつから使用できるのか明らかにすること。

【会社回答】

7月3日より通行可としている。複数回に分けて補修を行うため一時的に通行不可となる期間が存在する。その際には事前に関係個所へ連絡する。

4. 大阪交番検査車両所庁舎は、一旦庁舎外に出て検修庫に行くのは従来より移動に時間がかかるので、作業ダイヤを見直すこと。

【会社回答】

7月3日より渡り廊下が通行可となったため見直す必要はない。

5. 大阪交番検査車両所庁舎から検修庫への雨天時の移動に使用する、傘と傘置き場を配備すること。

【会社回答】

交検事務所棟1階玄関エレベーターホール及び交検庫資材庫前に設置済みである。

6. 大阪北部を中心とする震度6弱の地震により、鳥飼車両所基地内の被災状況を全て詳細に明らかにすること。

【会社回答】

作業庫、台検庫、臨修庫、大交両事務所棟にてそれぞれ設備損傷等あったが、各箇所が適宜必要な処置、修繕を実施し安全上問題がないことは確認済みである。また、現状仮修繕中のものに関しては仮設材等での補強により安全を確保しつつ関係個所と工期等の調整が出来次第、随時本修繕を実施していく。

以上

「申」第2号「大阪北部地震」に関する申し入れ（2018年7月10日申入）

《 会社の回答 》

1. 今回の地震による東海道新幹線への被害状況を明らかにすること。

【会社回答】

今回の地震により鳥飼地区の建物の一部損傷、野中架道橋の一部損傷、新大阪・京都間の軌道変状など一部の設備に影響があったが点検をしっかりと行うとともに必要な復旧作業は速やかに行い安全に運行出来ることを確認の上運転を再開した。既に被害状況については、関係個所は周知し不具合個所の修繕に向けて対応を実施しているところである。

2. 新幹線運行中での気象庁発表の震度6弱は過去最大震度であったと考えられる。震度6弱を計測した沿線地震計はあったのか明らかにすること。

【会社回答】

当社で計測しているのは、地震強度であり鳥飼地震計で地震強度1を計測した。

3. 高架橋及び施設への被害状況の詳細を明らかにすること。

【会社回答】

1項の回答と同じ。

4. 地震発生時当該区間を走行中への新幹線車両への損傷は、なかったか明らかにすること。また、損傷が発生していたのであれば、具体的に明らかにすること。

【会社回答】

確認の結果、新幹線車両への損傷はない。

5. 大阪北部地震による停電が、東京から小田原間でも発生したが、その理由を明らかにすること。

【会社回答】

東海道新幹線、早期地震警報システム（テラス）が動作したことにより東京から小田原間での停電が発生した。

6. 当日、出勤の社員は通勤障害で出勤がままならない状況であった。現場管理者からの出勤要請はどのように行ったのか明らかにすること。

【会社回答】

社員は自己の責任において所定の始業時刻から出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の状況に応じて適切に指示を行っている。

7. 当日、通勤障害で出勤出来ない社員に対して、管理者から「今日中に出勤して欲しい」、「徒歩で出勤してきた社員もいる」等、出勤を強要するような言動があった。会社の見解を明らかにすること。

【会社回答】

出勤を強要するような言動があった事実はない。また、社員は自己の責任において所定の始業時刻から出勤しなければならないが、地震等の不可抗力の原因により交通遮断が発生した場合は、個別の状況に応じて適切に指示を行っている。

8. 当日、通勤障害で「出勤出来ない社員」及び「出勤が遅れた社員」に対する勤務認証を明らかにすること。また、通勤障害で出勤が遅れた社員が勤務に就き、翌日、超勤等が発生した場合の勤務認証を明らかにすること。

【会社回答】

通勤障害により出勤出来なかった、或いは出勤が遅れた社員については社員による申請手続きを経て必要な日または時間の障害休暇を付与している。

9. 大阪第二運輸所職場の食堂に通じる階段壁にひび割れが起こり、修理が施工されたが、今回の地震の影響によるものか明らかにすること。

【会社回答】

今回の地震後当該箇所にひび割れが確認されたため修繕を行った。

10. 会社は、今回の地震による社員の自宅等の被害調査を実施していない。その理由を明らかにすること。

【会社回答】

地震発生時に安否確認メールにて社員の自宅の被害状況を確認している。

以上

《主な議論》

三島研修センター、O157感染、会社対応について抗議する！

組合：18日にプレス発表されたO157について、静岡県が発表で今日1日に三島研修センターで食中毒が発生したことが分かったが、それまで社員に一切明らかにされてなかったのは何故なのか。

会社：当社のプレスではない。

組合：会社として、O157の事実は分かっているのに研修センターから帰ってきた社員もいる中で、現場で働く社員からしたら感染の恐れがあるのに明らかにしてこなかった。

会社：体調不良を訴えた社員に対して、会社として適切な対応をしている。

組合：感染した社員だけでなく、感染してない社員も含めて適切な対応をすべきである。

会社：感染してない社員も含めて適切な対応している。

組合：社員は聞いていない。どこの誰に対して対応しているのか。

会社：個々の存在を明らかにするつもりはない。

組合：個々の存在を明らかにしないと分からない。

会社：感染防止も含めて必要な対応をしている。

組合：各現場の社員は、聞いたこともないし、対策も聞いていない。どうなっているのか。O157の感染者がいる事実を明らかにするのが普通である。

会社：感染防止も含めて必要な対応はしている。

組合：現場の社員については、知らせなくていいということか。

会社：感染防止も含めて必要な対応はしている。

組合：個別の対応はしても現場の社員に知らせなくていいと判断したことでもいいか。

会社：必要な対応はしている。

組合：18日に静岡県がプレス発表しているが、会社が発表したのはそれ以前か以後のどちらか。

会社：以前も以後も発表していない。

組合：何故、しないのか。

会社：保健所が対処しているので、会社としてする必要はない。

組合：静岡県が18日に発表する前に、現場の社員に対して発表しなかったことに対して、抗議する。

大阪北部地震による安全対策は大丈夫か！？

組合：地震発生以降、500,9キロ付近の軌道に問題があり、これまで何回か緊急徐行を行っているが、補強はされているのか。

会社：特に、其処が問題があることはない。

組合：鳥飼基地の回送線にある橋梁も補強工事をしている。

会社：今回の地震とは関係ない。

組合：「地震強度1」とは何か。

会社：震度は気象庁の発表であり、当社は地震強度を使っている。地震の大きさを示したものであり、震度5以上が「地震強度1」になる。

組合：今回の地震で対策本部の設置はしたのか。

会社：関係個所で行っている。

組合：地震の状況判断する箇所があると思うが、関西支社としてやったのか。

会社：必要な箇所当然やっている。

組合：鳥飼基地では、仕業検査車両所が総括してやったのか。
会社：各関係個所で必要な情報を共有して、適切な対応をしたと聞いている。
組合：対策室は設置されたのか、されてないのか分かるか。
会社：対策室は設置してはいない。
組合：所長、副所長が集まる部屋もないのか。
会社：必要な情報は共有出来ていたと聞いている。
組合：安全確保のための指示系統はどこなのか。関西支社から現場に下りるのか。
会社：具体的に何処と何処が話をするかは色々ある。各箇所で判断に当たり必要な確認はしたうえで現場に指示をしている。
組合：今回の地震は震度5という大きな地震であったと思うが、それに対する対策はあるはずである。
会社：組織を立ち上げるかは、災害の規模にもよるが今回はない。
組合：対策本部を設ける基準とかあるのか。
会社：そこはない。
組合：台風とかでもないのか。
会社：内容による。
組合：本来は、マニュアルとかあるはずである。
会社：特にない。
組合：「テラス」と「ユレダス」の違いは何か。テラスの動作で送電がストップしたということか。
会社：「テラス」のシステムは色々な地震計があり震度を感知するが、震度5.5は気象庁が発表する震度とは別のものである。テラスは計測震度の規模により、会社が判断して安全を確保して運転再開するものである。テラスの基準で運転再開するか決まっている。
組合：東京～小田原間が停電になったが、何故なのか。
会社：テラスは遠方にも設置しており、遠方の方が地震の波を検知して早目に止めるよう作動する。推定の域が発生し今回東京～小田原間の基準が掛かり、結果的に電車が止まった。
組合：では、小田原～名古屋間は検知しなかったのか。
会社：今回は検知しなかった。
組合：近い方が検知しないこともあるのか。
会社：システム上、そういうこともある。
組合：新幹線車両の損傷はなかったとの回答であるが、鳥飼基地での仕業庫・交検庫に止まっていた車両については、どの様な点検を行ったのか。
会社：具体的には言えないが、安全に走行できることを確認している。

通勤障害における判断基準を、業務優先で決めるべきでない！ 社員に通勤を強要する言動を行な！！

組合：出勤を強要するような言動の事実はないとの回答であるが、調査したうえでの回答か。
会社：強要ということはない。
組合：「今日中に出勤して欲しい」とか「徒歩で出勤してきた社員もいる」の言動に対して強要でなくこのような言動があってもおかしくないという認識か。
会社：当然、出勤して欲しい部分で話をしている。

組合：このような発言があったか事実を掴んでないのか。
会社：掴んではいないが、強要という事実はない。
組合：このような発言は組合は強要と受け止める。
会社：相手を強要する意思はない。
組合：意志はないというが、確認しないと分からない。
会社：強要と言われるほどのことはない。
組合：個別の状況に応じて適切に指示を行っているとの回答であるが、本人がバイク、自動車、タクシーで出勤したら個別に応じて了解することもあり得るのか。
会社：管理者が判断すれば違う経路で通勤を認めることはあり得る。
組合：ケースバイケースで現場の管理者の判断であり得るということでもいいか。
会社：ケースバイケースでタクシーで来ることもあり得る。
組合：会社に言ってタクシーで来た人と言わないでタクシーで来た人のタクシー代金の違いは何か。
会社：違経路で来ることは事前に、管理者が判断している。管理者が事前情報を得られない場合は状況によるが、ケースバイケースである。
組合：タクシー以外、来れる手段がないときはどうするのか。
会社：そこは連絡していただく。
組合：タクシー待つのも6時間掛かっていた異常な状態であった。タクシーで来てくれという方も異常ではないか。
会社：その時は相談して指示を頂ければいいと思う。
組合：社員側が異常な状況を伝えたら、臨機応変に対応すること。
会社：臨機応変な対応はしている。業務上必要であれば要請するし、必要ないと判断すれば方法は色々ある。
組合：今日中に出勤して欲しいと管理者は言うが具体的な指示がない。社員は歩いて行こうか、大阪駅で4時間、5時間待機して結局電車が動かず、帰る現実があった。4時間、5時間もそこに待たせる判断は何故そうなったのか、おかしい。
会社：一律の線引きは難しい。管理者と現地の社員がコミュニケーションを取って色々な方法を取ることに尽きる。
組合：現場とは2時間おきに連絡を取っていた。現場の判断するマニュアルがないので判断で出来ないのである。結果、夜勤の出勤に間に合わないことが分かったから帰ったのである。
会社：言っていることは分かるが、現場の判断は出勤者の確保が必要か必要でないかで判断をしている。
組合：業務優先としか捉えられない。社員を大事にすること。
会社：状況に応じて適切に判断している。
組合：会社と社員が感じることにかなりの乖離がある。今回の大災害で通勤障害が起きたときは、遅延証明書とかなくても申請だけでもいいのか。
会社：遅延証明書とかなくても状況を確認して適切に判断した。
組合：今回の大災害の判断は、車両所毎に運輸所毎に違いがあった。
会社：障害休暇に必要な交通手段があるかを確認して判断している。
組合：仮に当日12時の出勤時刻で夜の8時に出勤したらどうなるのか。
会社：欠勤した部分も賃金は含まれる。
組合：労働してなくても有給になるのか。
会社：欠いた部分も有給になる。
組合：前半の欠いた部分とは別に超勤が付いている社員もいるが、違いは何か。

会社：出勤まで掛かった時間は有給である。その後超勤で働けば、付く。
組合：出勤が遅れた人で前超勤がついた人がいる。
会社：前超勤は発生しえない。
組合：そういうことはあり得ないのか。
会社：事象を見てないので、言えないが職場までに着く時間が超勤になることはあり得ないと思う。
組合：大阪第二運輸所職場の食堂に通じる階段壁にひび割れは、今回の地震後当該箇所が確認されたため修繕を行ったとの回答であるが、何故社員には知らせないのか。
会社：通行を妨げることもなかったなので、知らす必要はない。
組合：今回の地震でひび割れが起きたなら、安全の為に知らせるべきである。
会社：今回の地震でのひび割れであるかは不明であり、点検の結果分かった。
組合：どちらにしろ、ひび割れがあり修繕をしたのは事実である。社員に知らすこと。
組合：社員安否確認メールでの社員の被害状況を確認したとの回答であるが、安否確認メールを登録してない社員に対しての被害状況したのか。
会社：やっている。
組合：それは何時の時点でやったのか。
会社：個々では把握していない。被害状況については、言って頂ければいい。
組合：安否確認メールの送受信をしていない社員に対しても自宅の被害状況を確認したということでもいいか。
会社：当然確認していると思う。
組合：全員確認したということを確認する。

以上

「申」第1号「基本的な労使関係等」に関する申し入れ（2018年7月10日申入）

《 会社の回答 》

1. 業務委員会については「申し入れ」後、速やかに開催すること。
【会社回答】協約に基づいて適切に対応している。
2. 「申し入れ」に対して、業務委員会の開催前に組合側並びに会社側幹事により行ってきた所要事項の決定(基本協約第236条の4の2)は、「事前審理」(基本協約第284条)ではないため「却下」(基本協約第286条)に準ずるような業務委員会の開催拒否を行わず、申し入れた全ての項目について業務委員会を開催すること。
【会社回答】協約に基づいて適切に対応している。
3. 前項「2」における「所要事項の決定(基本協約第236条の4の2)」の「所要事項」に対する会社の考えを明らかにすること。
【会社回答】協約の明文の通りである。
4. 苦情処理会議並びに業務委員会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定すること。
【会社回答】協約に基づいて適切に対応している。
5. 経営協議会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定すること。
【会社回答】協約に基づいて適切に対応している。

6. 地方・中央労働委員会、各裁判所が会社の「不当労働行為」を認定する救済命令等が数多く出されている。この第三者機関による命令等に対する貴関西支社の見解を明らかにすること。

【会社回答】 命令に従って適切且つ誠実に対応している。

7. 第三者機関における「命令」等を真摯に受け止め、今後一切の不当労働行為をやめJR東海労働敵視の会社姿勢・労務政策を改めること。

【会社回答】 今後も不当労働行為をはじめ、違法行為は行わない。

8. 安全の確保は鉄道で働く者にとって最大の命題であり、労使間においても同様であることは疑いようがない。安全の確保のためには労使の協力は不可欠と認識する。よって事故や故障が発生した場合、組合に速やかに概要や状況についての情報等を明らかにし安全の確立に向けての労使協議を行うこと。

【会社回答】 協約に基づいて適切に対応している。

9. 会社による添乗時における些細な事柄に対する「注意」「指導」は常軌を逸脱しており安全上問題である。直ちにやめること。

【会社回答】 必要な添乗及び指導を実施する。

10. 事故や些細なミスに対する見せしめ的な「日勤」「長期乗務停止」をやめること。

【会社回答】

事故等が発生した場合、正確な事象や原因の把握、対策の樹立などの為事実確認を行ったうえで当該乗務員に対して、再発防止の観点から乗務員として必要な知識技能を一定レベル以上に習得させるために必要な教育を実施していく。

11. 懲罰的な「日勤」「フォロー試験」を中止すること。

【会社回答】 10項回答と同上

12. 「休日出勤」を早急に解消すること。

【会社回答】

要員の確保については最大限の努力をしていくがそれでも尚必要な休日勤務について適宜実施していく考えである。

13. 全ての職種における「休日予定」の発表は前月の「10日」に行うこと。また「休日指定予定日公表の廃止」を直ちにやめること。

【会社回答】 そのような考えはない。

14. 「13」項ができないのであれば、「休日予定」の発表を年ないし年度単位で行うこと。

【会社回答】 そのような考えはない。

15. 65歳定年制とすること。

【会社回答】 支社権限外事項である。

16. 「専任V」を撤回すること。

【会社回答】支社権限外事項である。

17. 責任と賃金が見合わない車両所における下位職からの上位職充当は直ちにやめること。

【会社回答】必要な教育を行ったうえで適切な担務指定を行っており問題ない。

18. 各職場における年休抑制を解消するため要員を増やすこと。

【会社回答】

業務運営に必要な要員については会社が責任を持って配置しているところである。

19. 全ての職種において「暦日」及び「半日」単位の年休取得を認めること。

【会社回答】支社権限外事項である。

20. 会社には年休失効者を出さない努力義務がある。各職場の年休完全付与を目指すこと。

【会社回答】

当社における年休の取得数は世間水準を大きく上回っていると考えているが、社員個人で見れば取得に濃淡が見られる状況であり、引き続き取得数が増加するよう指導を行っていく。

以上

《主な議論》

会社の勝手解釈で、業務委員会を拒否するな！

組合：この間、「基本的な労使関係等」に関する申し入れに対して、業務委員会を開催してこなかったが、今回開催に至った経緯は何か。

会社：会社が開催すると判断したからである。

組合：今まで、付議事項に当たらず、開催しなかったのは何故か。

会社：今までは開催してこなかったが、今回検討した結果である。

組合：今までは間違っていたのか。同じ内容でやったり、やらなかったり何があったのか。

組合：年休裁判をやっていることはご存知だと思うが、それでやるのか。

会社：会社が必要と判断したからである。

組合：今までは必要と判断しなかったということか。

会社：個々の判断については説明はしない。

組合：2項の項目で、会社側は「事前審理をする」というが協約のどこに基づいて言っているのか。

会社：236条の4で幹事は事前審理をする。業務委員会については241条についてである。議案等の打ち合わせをすとなっている。

組合：事前審理でなく。打ち合わせである。

会社：事前審理と今まで使った記憶はない。

組合：今までの幹事は、事前審理と使っていた。今後、すべての申し入れは業務委員会を開催すること。

会社：協約に基づいて行う。

経協委員指定は課長代理以上であり、係長指定は会社自ら協約に違反している！

組合：5項の経営協議会の委員については、基本協約に則り原則通りに指定について、毎回議論されているが、会社側のいう原則ではなく組合の主張は協約に違反している委員は、出席させないこと。

会社：原則である。

組合：組合側も役職についてない組合員を委員として指定してもいいか。

会社：協約に違反していなければいい。

組合：会社の言う原則は、何でもいいという解釈になっていないか。

会社：課長代理以上というところを問題にしていると思うが、原則課長代理以上と書かれている。協約の文言解釈としておかしいと言うが、何ら問題はない。

組合：では、協約の文言を変えたらいい。

会社：本部・本社間の協約協定の中で議論していただければいい。

組合：地方で本部・本社の中でやるように申し入れをしたらどうか。

会社：そういう考えはない。

組合：毎年、議論している。組合側の主張があることを本社に伝えること。

必要な教育を実施しているとは、到底納得できない！

組合：10項の回答で「必要な教育を実施していく」としているが、実際どういう教育をしているのか。

会社：回答の通りである。

組合：具体的には。

会社：知識技能を受け入れる必要な教育を実施している。

組合：自己学習がメインではないか。

会社：それだけではない。

組合：自己学習しかやらせていない。

会社：仮定の話はしない。知識技能を確認するような試験もしている。

組合：試験しかやらせていないのではないか。

会社：必要な教育を実施している。

組合：教育を施す時間も付けてないし、必要な教育を実施はされていない組合の主張である。

最高裁の判決を真摯に受け止め、今後は不当労働行為をしないと何故言わないのか！？

組合：7項の申し入れに対し、それでも尚不当労働行為はないというのか。

会社：判決内容については、真摯に受け止めているし今後も不当労働行為は行わない。

組合：最高裁で認められていることには真摯に反省をすることでいいか。

会社：判決内容については、真摯に受け止めている。

組合：判決は、「JR東海は不当労働行為をした」と認めている。だから、不当労働行為を認めないということは、判決を真摯に受け止めたとは違う。反対のことを言っている。

10日の休日予定日に労働日を明示せよ！

- 組合：13項の休日予定の発表で、年休を指定するのは勤務日に指定するものではないか。
会社：労働義務になる日である。
組合：労働義務がある日とは、勤務する日である。それを出して初めて年休を時季指定できるのである。
会社：現行の扱いでも法令上問題ないと考えている。
組合：法令とは何か。
会社：労基法である。
組合：労基法の何条になるか。
会社：32条の2である。法令等に違反する扱いにはない。
組合：年休申し込みは20日までであるが、それまで休日予定を出さないということは、翌月の労働義務日は1ヶ月間労働義務があることを社員に提示していることか。
会社：1ヶ月間労働義務日があると出しているつもりはない。休日はない時点で申し込みしている。
組合：そこが労働日か不明なので申し込んでいる。
会社：仮の申し込みになる。法令に基づいてその必要はない。
組合：仮の申し込みとは何か。
会社：申し込みしたら、休日になることはある。
組合：矛盾しているところが、沢山ある。違反してないとしたか答えられていないので議論にならない。
組合：乗務員は乗組月と予備月があるが、予備月の休日予定日を10日に出さないのは法律的に整合性はあるのか。
会社：休日予定日を出さないのは、労基法定めはない。
組合：労基法上定めがないから、会社の権限で出さないということか。
会社：会社のルールに従って行っている。

25日勤務発表は労基法上、出退勤の明示する定めがある！

- 組合：予備月の人は、25日の勤務発表では勤務が出ない。
会社：「乗務員」という勤務は、指定している。
組合：乗務労働ということか。
会社：乗務員という職種を指定している。
組合：就業規則には、出勤時間と退出時間を明示するとなっている。また、勤務を指定するとなっている。
会社：勤務種別の中から、指定するとなっている。
組合：出勤時間と退出時間を明示するとなっているが、その解釈はどうなっているか。
会社：問題ないと思っている。
組合：予備であるから問題ないのか。
会社：就業規則に従い、勤務種別を指定している。問題ない。
組合：労基法上は、出勤時間と退出時間を明示するとなっている。
会社：就業規則に則って適切にやっているとしか、答えられない。
組合：協約、就業規則、法律のどこに重きを置いているのか。
会社：双方に則ってやっている。
組合：双方とは、横並びということか。

会社：どっちかとか議論しているつもりはない。
組合：どっちが上か聞いている。
会社：双方とも適切に則ってやっている。
組合：日本国憲法であり、法律が上である。
組合：勤務指定で協約の35条を回答しているが、36条には違反している。25日までに翌月分を指定するとなっている。
会社：35条で勤務は勤務種別の中から指定する。36条で勤務は会社が指定する書いてある。
組合：乗務員勤務とは何を指すのか。
会社：勤務種別は、日勤とか乗務員である。
組合：乗務員勤務とは出退勤を明示した勤務を指定するのが本来である。

車両所の下位職から上位職充当はやめるべきである！

組合：下位職からの上位職充当であるが、具体的に車両係が車両技術係の作業をしている現実がある。車両係と車両技術係の職名は何のためにあるのか。
会社：大前提として、車両技術係の仕事、車両係の仕事、職名にリンクして担務指定しているものではない。
組合：それは違う。C担当の責任を持つのがB担当である。
会社：車両技術係とは関係ない。
組合：車両技術係がB担当である。
会社：車両係でも必要な技術、能力を持っていれば当然車両係でもB担当は出来る。
組合：それは会社の認めた限りである。職名がありB担当は車両技術係である。やらずなら車両技術係に登用試験で合格させればいい。何故、それをしないのか。
会社：B担当が出来るから、車両技術係に差別化してはいない。なので車両技術係に指定はしない。
組合：車両技術係の仕事は、経験が必要であり判断力が求められるもので重要な職務である。それを鑑みて普通は充てるのであるのに、入社間もない社員を車両技術係が本来やらなければいけないところに、担務指定している。
会社：必要な知識技能を十分有していることを確認して、検査係に指定をしている。
組合：技能を有しているなら、昇格試験で落とすのはおかしい。
会社：検査係が出来るだけで車両技術係かというものではない。
組合：車両技術係とは、B担当とより知識があるということか。
会社：B担当という対象になるものではない。
組合：B担当を指定するなら、給料も上げるべきであり昇格させること。

以上