

業務速報

国鉄労働組合名古屋地方本部
発行責任者：亀井 和弘
編集責任者：鶴山 章



2019. 2. 22 No544

工務に関わる解明要求の回答を受け、議論

2月12日に業務委員会が開催され、申2号「工務に関わる解明要求」についての回答を受けて、議論した。回答と主なやりとりは以下のとおり。

国労側出席者：土谷執行委員・三浦特別執行委員・岩田副執行委員長・鶴山書記長
会社側出席者：荒尾課長代理（管理部人事課）・田辺担当課長（工務部）・平島係長（管理部人事課）

申し入れ	回答
<p>【在来線工務関係組織再編・統廃合】</p> <p>1. 保線区や支区の再編・統廃合を行う目的は何か明らかにすること</p>	<p>技術の高度化・専門化を踏まえ、施設・電気の保守体制をり安全で効率的な体制とするべく、組織を再編するとともに必要な設備の整備を行う。専門技術の高度化に対応するため、工務部・工務区を施設・電気に分離する。管理指導や異常時対応を強化し、より効率的な業務執行体制とするため、現業機関を集約して規模及び配置を最適化する。以上により、安全・安定輸送の強化をはかる。</p>
<p>2. 現在の体制の問題点、実施後の改善点を明らかにすること</p>	<p>支区・派出においては出面が小人数であるため、現在はほとんどの異常時復旧は本区が対応しており、本区到着まで時間短縮が課題となっていたほか技術の高度化が進み、専門技術分野の管理・指導体制が課題となってきた中で工務系全社員へのJネット配備によって事務業務の効率化が進み、工務部・工務区を分離しても効率が悪化しない環境が整ったことから、将来にわたり、より合理的かつ効率的に業務を行うための体制を整備するため、実施するものである。</p>
<p>3. 現線区、支区の現在の受持ち範囲、境界をあえて見直す理由を明らかにすること</p>	<p>現業機関配置の考え方が、山間線区については自然災害対応も考慮し、バランス良く配置している。また、線区単位の管理から本線の保線区・電気区が山間線区を管理することで異常時即応体制を強化していく。</p>
<p>4. 受持ち範囲や境界を変更し、新たな保守管理エリアを経験のない保線区や支区社員及び力会社社員に担当させることにより待避不良事故など事故のリスクが増大</p>	<p>引き続き、必要な周知・教育を行っていく</p>

<p>しないか考えを明らかにすること</p>	
<p>5. 同一地域の保線区、電気区の境界が異なることによる弊害が発生しないか明らかにすること</p>	<p>これまでも新幹線などでも系統毎の設備実態に応じて、境界は異なっており、設備の特性、系統の特状に応じた最適な境界を設定することで問題は無い。</p>
<p>6. 今回の再編、統廃合により現在の受持ちエリアより保守管理地域が拡大する保線区が発正するが、異常時、災害等への対応や初動の列車の立ち上がりに影響が発生しないか明らかにすること</p>	<p>小規模な保線区や電気派出は管理者1名で出面も少数のため、異常時対応は本区の対応が必要であった。今回、施設・電気とも職場規模を拡大し、職場数は減るが異常時対応拠点は増えるため、異常時対応は強くなると考えている。</p>
<p>7. 受持ちエリアの変更に伴い、各種線路データや検査データ、各システムの変更・改修、過去のデータ・資料の引き継ぎ等膨大な業務が発生するが、そのスケジュールと方法を明らかにすること</p>	<p>文書等の整理、継承については保管する箇所を定め、可能な限り一括して継承することで引継ぎ等で発生する作業等を最小限にする。財産の移管についてはデータにて一括で所管箇所を変更する。</p>
<p>8. 今回の再編、統廃合により配転や転勤を余儀なくされる社員が多く発生すると考えられるが、本人の生活設計や希望を含め聞き取りを行い、適切な要員配置を行うこと</p>	<p>人事異動については業務上の必要性に基づき、会社が適切に判断して実施する</p>
<p>【待避不良事故についての解明要求】 1. 相次いで発生している待避不良事故の原因を明らかにすること</p>	<p><9月27日中央線> 立入責任者と現場見張員が現場での通過確認、または見張端末等での次区間への移動確認を自ら行うことなく、前列車を確定したため。 <10月6日美濃太田車両区構内> 軌工管が当該作業の建築限界を支障する範囲を誤って認識したため。</p>
<p>2. 若年出向者が関係する待避不良事故が複数発生しているが、制度との関わりで問題点が無いか明らかにすること</p>	<p>制度との関係は無いため、問題は無い</p>
<p>3. 現在、待避不良事故根絶をその目的に実施しているヘルメットへのカメラ装着は事故防止対策として様々な問題があると考えられる。引き続き実施する根拠を明らかにすること</p>	<p>これまでも安全パトロールにて作業の実態把握を行ってきたが日常作業における作業実態を適切に把握し、指導・推奨・教育等を実施することが不可欠であることから、本施策が有効に機能すると考えている。決められたルールをルール通りやっていることを証明し、百回中百回守れる文化を構築していく。</p>

【夏期の熱中症対策についての解明要求】	
1. 今年度の夏はまさに酷暑が続き、熱中症が社会問題となったが、会社として工務関係職場に熱中症対策を具体的に指示した内容があれば明らかにすること	熱中症予防のポイント並びに熱中症の疑いを認めた場合の対処方について社員・関係会社に再指導の上、熱中症に関する労災防止を徹底している。また、作業環境に応じて社員に熱中飴、ネッククーラーなどを配布して必要な対策を行っている。
2. 高温時における日中の炎天下での業務の在り方について会社として検討していることがあれば明らかにすること	各勤務箇所での点呼や安全衛生委員会等の場で水分や塩分補給を適宜行うことを慫慂している。また、作業環境に応じて社員に炎熱サプリ、バルベットインナー、ネッククーラーなどを配布するなど必要な対策を行っている。さらに熱中症対策には社員の日頃からの体調管理が重要であり、日頃から注意喚起を行う等、熱中症防止に向けた意識を高める取り組みを行っている。
3. 気象庁が高温の予想される日に各地の熱中症情報を配信しているが、「命に重大な危険がある、不要な外出を控える」とする「危険」が予報される日の屋外業務に、何らかの規制を実施する考えはないか明らかにすること	気温、作業内容等を勘案して、状況に応じて対応する
4. 大気（外気温）が各保線支区の温度計で37度を超えた場合（体温を超えた場合）当該エリア内での全ての炎天下での作業、検査等、協力会社を含め禁止すること	そのような考えは無い

国労： 在来線工務関係組織再編・統廃合の1、2項だが、現在の体制の問題点、実施後の改善点でいえば、「支区・派出の出面が少ない」ということだが、実際に電気の派出は確かに少ないが、保線支区の体制としては異常時に全く対応出来ないということでは無い。当然、大きな事故とかが起きた場合は当然本区も必要になってくる。このところ大きな事故は無く、支区だけで対応出来ている。電気関係の考え方の回答なのか。

会社： 支区のことを考えて電気の派出は支区よりは小規模になっているし、実際は何か異常が発生すると初動対応ということで現地に向かい、そこから復旧へとなるがそこだけの人数では出来ずに本区から応援を待つといったことがあるのでそこは

本区の応援待つかも向かった人間だけでも対応してもらおうと考えている。

異常時、現場到着に時間を要する - 国労 -

組合： 当然、本区から来てもらうにも今回の体制、電気なら派出が無くなって本区だけ。保線は支区が残る。そうなった場合、問題が起きるのは電気関係が多い。当然、今思うのは踏切支障だ。そういった場合に支区は点在している関係では現場に行くのは支区が早い。信通区が到着するまで踏切監視に従事という形が多い。それにより、列車が現場一旦停止で動く。保

線で列車を通せる状態にするといった体制をとっている。電気の派出が無くなる、支区は残る、今後は保線の方が駆けつけるとなると思う。派出が無くなることにより現場到着がそのようになり、時間がかかると思うがどうか。

会社：派出が無くなるというのが、分室が残る。派出が無くなるのは東海道線の一部の区間だけである。東海道線についてもこれまでも大府だったり、三河三谷であったり、派出は無くなるが今度その東海道線にもうひとつ大きい豊橋電気区を設けるので派出の分、新しい本区である電気区という所が出来るのでそういう所から考えてバランス良く配置しているというのが体制であるので異常時対応が遅くなるということでは無い。

派出が無くなると 対応が遅れる - 国労 -

国労：名古屋の関係で言うと電力の派出が無くなる。名古屋電力区、あと東側というと刈谷まで無い。西へ向かえば岐阜まで無い。今、踏切支障は多いのでは無いか、尾張一宮～木曾川間であるとか。あと豊橋の方も蒲郡。そういった所が踏切支障が多くてよく列車が遅れる。運転状況を確認するのにCTCが取りあってくれないことも多い。そういったことが結構、派出が無くなる時に考えられるが。

会社：先に述べたように名古屋のは派出は無くなるが、岡崎電力区が近づいて刈谷になる。さらには岡崎の端には豊橋の派出しか無かった。東海道線には厚くなっている。さらには尾張一宮～稲沢のところだが、稲沢の派出は無くなるが大垣にあった本区を岐阜にということで岐阜からの出勤も可能になる。どこの線区のどこの踏切の対応を早くするというのではなくてトータル的に全ての箇所でもバランス良く異常時対応を早くしていこうということで配置を決めている。

国労：今まで稲沢に信通の派出があったのが岐阜から尾張一宮～木曾川間の支障の対応になる。どっちが早く行けるかとなれば…。

会社：その区間の一つの踏切の話をするとう然その近くにある方が早い。東海道線も含めて線区管理からエリア管理に直して、例えば、大垣はこれまで東海道線しか見てこなかったが岐阜に移って岐阜はとそういう所のバランス全てを見ながら最適な配置をするのが今回の再編である。一つの区間の一つの対応のために遅くなったのでということではない。

国労：ただ全体的にとられるが、専門ではないが、実際にその区間の事象が多いのではないか。

会社：多いのは高山線も美濃太田も多い。

国労：駅で仕事をしているが、よく踏切支障を聞かす現状より遅くなるということか。

会社：そうなるところもあるが、刈谷付近でも踏切故障は多いが、場所によって違うのでトータルとして考えている。

国労：多い場所にということでは考えていないということか。

会社：考えていない。踏切故障だけではなくて例えば、分岐器が一番多いかや連動装置はどこが一番多いのか等も含めて考えている。

国労：現在、稲沢に保線支区があるが、再編で一宮にということだが保線で先ずは対応ということか。

会社：異常時の中身によるが、施設・電気では無くて工務系統として何か事象があつて電気が早く行けるときは電気、電気の事象で信通がという時は信通がということである。

踏切支障多いが大丈夫か - 国労 -

国労：保線が先ずは現場に行つてということになるだろうと思うが。知っていると思うが一宮・木曾川間は本当に踏切支障が多い。名鉄と並行区間もあるがしょっちゅうである。その辺の対策、派出が無くなってしまうということで大丈夫かなという気がする。

会社：何度も言うが、トータルで物を考える。

国労：3項だが、範囲、例えば電気・保線の範囲はずれている。保線の範囲は具体的に聞いていない。保線の境界はいつ発表するのか。

会社：保線の境界について、説明は始めている。

区によってスピードの違いはある。2月中には必ず行う。

国労：4項だが、エリアが変わってきて全く保守経験の無いロケーションはわからないので事故等のリスクが高まるのではないかと。教育だけで大丈夫か。

会社：境界が変わってもとなりの保線区で保守していたわけであって、隣の区に定期異動で変わったらその区間を保守していくことになる。境界が変わったからといって何かやり方が変わるかといったらそうではない。単なる場所が変わっただけであってこれまでも名古屋保線区が他の保線区に変わったときに転入者教育を受けて区の設定や特状はこれだと教育があったかと思うが、それと同じようなことをすれば良い。

現場教育や対策は

— 国労 —

国労：協力会社や関連会社も初めて行く現場へもこれから行かなくてはならないと思うがそこへの教育や対策は考えているのか。

会社：そこは「転入者教育」では無いが、要注意箇所などの教育は行っていく。

国労：中央線や美濃太田での待避不良があったが、協力・関係会社が行ったことのないような現場でなかったのか。そういった所で事故が起きているが大丈夫か。

会社：今回の事象は特に初めての場所だったからとかそういう所では無くして然るべきルールを守らなかった、やるべきことはやらなかったということがあるのでそこは違う。ただ、言われるように注意が必要な箇所、道中であったりそういった大事な所は区の方から必要な指導をしていく。

国労：7項だが、まだ職場で具体的に聞いていないが。

会社：保線管理システムや土木管理システムについてはまだこちらの方で精査をするなど非現業の方で考えている。

国労：データの受け持ちが変わる他の保線区にデータ等を引き継がなくてはならないがあと1年少ししかないが、線路データは細かくデータを管理するようにしていくのか。

会社：新しい境界でということか。再編まであと

1年弱あるが、早くその作業のようなことをやってもらうために指示したいがその前に非現業で出来るだけ省力化というか効率的に出来る方法を考えている。それが固まり次第、指示することがあれば行っていく。

国労：検討中ということだが、現場の方が不安なく余裕を持った作業が出来るようにされたい。

会社：早く出すことはそうだが、ただ、あまり未確定な情報を出して混乱してもまた二度手間であるのでそこはきっちりやっていきたい。

本人の希望聴取や 個人面談は行わないのか

— 国労 —

国労：8項だが、統廃合によって職場が変わることが想定されるが、本人の希望聴取はどうか。

会社：当然、本人の要望等は会社としても調査している。本人の勤務地の希望であったりそういうものを含めた上で会社として判断していく。

国労：個人面談とかはおこなうことは考えていないのか。

会社：このためにだけやるということは特に考えていない。

国労：工事発注でこれからになるかと思うが現在は現業区で工事発注を行っているが、これから非現で行っていくことになるかと思うが現場の実態を熟知している現業区が非現になるということでもどうしても画一的な丁寧な現場の実態に即した工事になるのか危惧する。データとか細かい点は現場からにしても発注は非現ということで、先程から再編のメリットを言われているが組織再編自体にデメリットも出ると思われる。工務部の課題認識は正確には掴んでいる。転勤の関係では高山工務区の方から心配する声が出ている。現在、近隣支区に在住する方からは保守区の変更に伴い、遠距離通勤を余儀なくされる可能性もなくはない。現在の久々野支区の社員は高山近隣の社員であって新職場が下呂ということになると通勤が遠くなるということもある。異常時対応での呼出では初動が遅れるなどの心配がある等の声が上がっている。

もう一点、高山の新しいエリアにおいて高

山保線区下呂支区から、境界近くの例えば、鹿処理や緊急の事象が発生した際の詰め所が遠い場合の対応等が不明確という問いが組合員から出ている。それに対して現場への出勤体制は2名、鹿であれば3名になるかと思う。例えば、休日の一人勤務で対応方という問題はどうなるのか、一人呼出対応となるのか等未解明な点がいくつかあるがその点ではどうか。

会社：確かに職場の配置は今と再編後で変わるが、やはり今もそれは単身赴任の方がおられたりだとか、家から通えない所の勤務地になる方もおられる。そこは考え方は今と同じで遠距離でも自宅から通勤するのか、それとも寮だったり、社宅に入るのかは今の変え方からは変わらない。再編前後で社員にとって不利になるかといえはそれは変わらないという認識である。

対応についても、当然エリアの境界の所で中々すぐ駆けつけられないとかそれはありうると思うが、ただそれは再編前であってもありうる。場合によっては緊急性のあるものは休日に呼び出してと今と変わらずそこは同じである。課題認識のところで変わるのかといえはそこは大きくは変わらない。

国労：昨年12月の工務部が出した「将来のあるべき姿を見据えた体制強化のための各施策」では課題をよく認識していると思う。解決の方法は私どもとは違うが。

異常時対応に 利用者から不満の声が - 国労 -

多治見保線区の組合員から疑問が寄せられている。現行の多治見保線区だが、再編後は神領保線区となる。例えば、恵那で異常時対応となると神領本区からは大変な移動距離になり、長くなる。しかし、言われるのは多治見支区と中津川支区での対応を基本と会社も言われるかと思うが、今現在は地理的にも土地勘もあるベテラン社員なんかもいて恵那支区が無くなるのが対応するかもしれないが、やはり将来的なことを考えると無くしたことによるエリアの拡がりに対して、やはりそこは私ども取り組んでいる利用者

アンケートにも利用者の方々から不満の声が多いのが異常時対応の遅さが歴然と出ている。そこの迅速な対応という点で各委員からも言われているように一抹の不安という心配はある。

全体に関わるが、各支区の管内に今現行の係員詰所があるかと思うが、これは引き続き協力会社の点呼や待機場所として現行の設備や機能を残したまま、あるいは機能を向上して引き続き維持していく必要があると考えるがどうか。

会社：場所によると思うが、個々で考えている。バランスで考える。

係員詰所等は拠点として 維持し、備えるべきだ - 国労 -

国労：引き続き、拠点として維持していくべきと考える。適切な拠点としたと答えられているが折角昔からあり、細かく残っているものは機能を向上するなりして維持して不測な事態に備えていくべきである。

会社：そこは現行の職場の位置が新しく変わる。移動する箇所もあるのでそれを見ながら必要な箇所を見極めていく。会社も全部詰所を無くしてというわけではなく当然不測な事態において必要な拠点は残すという認識である。ここはまだ決まったものが無い。

国労：待避不良の関係の2項だが、若年の支区の方たちが事故に絡んできている。回答は制度との関係は無いということだが、出向に行くまでの教育や行ったあとの教育はしっかり行われているのか。

会社：若年出向者だからという理由では無く、やるべきことを本人もわかっているから出来なかったということである。

国労：教育出向だが、現在対象の年令全員とはなっていないと思うが、その理由は何か。例えば、出向先の方から対象者を本体の方に選別、指名するとかそんなことなのか。

会社：需要と供給の関係である。

国労：若年出向はその要員が不足するからと要員補充として出すのはそもそも間違いではないか。

会社：要員では無い。面倒をみる人が居ないと

ダメだ。面倒見る人が居ないのに百人受けてくれと言われても百人見れない。

教育はそこそこに 必要要員として宛に - 国労 -

国労：他の職種、例えば工場でも聞くが教育は端の方へ置いて要員としてしっかり宛にされているという話をよく聞く。

会社：実際に現場で教育として経験を積み、今後活躍してもらうために大事なキャリアを積んでもらっている。

国労：若年出向者は事業所の中の重要な軌工管のひとりとなっている。例えば、この一線を越すと事故が起きると言うことが飛んでしまうのではないか。中央線の待避不良はベテランの軌工管と一緒にいき、ベテランが入って良いと言ったという話も聞いた。若い人たちが声を出せないような状況にある。

会社：人間関係があったのかというところというのはなくて、技術だけではなくて人間関係も大切。そういうのを含めて学ぶ場では無いか。今回、出向者の方が技術が未熟で間違えたことをベテランの軌工管が正してというのが本来の姿と思うが、全く逆である。

国労：出向に行く前の段階での後から点呼に行かずと一緒に行動するというのは1回限りなのか。

会社：まるっきり知らない人間を連れて行って1回限りというものではなくて、保線区長は今までの仕事ぶりから本人がどういう人間か日頃の言動からわかっているわけでもって連れて行って判断ということである。

国労：待避不良対策で何点か問いたい。ヘルメットカメラだが、組合員から上がっているのはやはり具体的にどのような効果があるのか。それを明らかにされたいという声が出ている。ヘルメットカメラ以外にもモーターカーや業務用自動車、ドライブレコーダや踏切監視カメラなど沢山設置されていて異常時に使用されているがそれが純粋に業務目的なのか、明確にしてほしいということと目的を取り違えたような使用方法が現業区で行われ

ていないのか、調査をされたいがどうか。

会社：見張員のカメラについては、悪い所を探すのではなく、ちゃんとしっかりルールを守っているのか、しっかり褒めてあげようというのがメインであってそれで100回中、100回守ってもらうということである。

「見守り」はやめて 現業区の意欲の向上を - 国労 -

国労：「見守り巡回」が非現の方を中心に行われているが、それで指摘された事柄が的を得ていないことがあるらしいが、速度標の不具合など等、指摘されれば現場調査を行わなければならない。担当エリアは自分達で保守するという現業区社員のモチベーションを上げるためにも止めて現業区に責任を持たせるべき。そもそも目的は何か。

会社：カメラと同じで100回中100回ルールを守ってもらうということである。

国労：安全パトロールだが、実際に現認するのが基本であり、社員の安全の知識は画像とかの片面的なものでは無くそれでは習得されない。実際に現地で見ると指摘することが必要。

「映像による」安全パトロールという方法には疑問がある。昔、新幹線鉄道でも行われていたようでカメラ映像を使用して室内にて安全パトロールが行われていたそうである。海鉄でも一部の現業区でMCのDRの映像で室内での安全パトロールが行われているそうだがその施策は進めているのか。部屋の中で映像を見てのパトロールである。

会社：見張カメラであれば、映像は事務所で見れるので見てしっかりやれている所については褒め分には出来ているねと使い方をしている。本人が良いというのであれば全体会議の中でこういうことが良かったと映像を流して展開をしてという活用はしている。

空調服の現場配備を - 国労 -

国労：熱中症対策だが、2項だが、ネッククーラーは配布されてはいるが、高温では長く保たない。すぐに温かくなる。今、協力会社の列車見張員の方が空調服を使用している。話を聞くと涼しいようである。こういうものを現場で配布することも考えてほしい。

会社：今回、空調服については、関係会社からこれを使いたいと申請があり、構わないとしたがただ見張員なら良いが実際に作業する方には邪魔になったりするようでそこはよく考えて使用をとしている。他にも関係会社の列車見張員の方に炎天下の中で作業しているということもあり、今回、日傘の利用であったり、信号炎管はかなり重いので足下に置いても良いだとか、日が照っているところであれば、移動して日陰に入るだとか、立哨位置が変わらなければだが認めている。

国労：空調服は車両系でも産業医が巡回に来て「どうですか」とか、以前よりは前向きに考えているようである。実際の作業性ではどうかと思う。それでケガ等をすれば逆効果になる。検証する必要がある。

「命の危険が迫る」時に現場に出ざるを得ない

— 国労 —

国労：そもそも無理がある。気象庁が外出を控えるよう呼びかける特別警報で、高温時の命に重大な危険がある熱中症の危険の中、会社の安対部としての課題認識や取り組みは評価できるがやはり命の危険があるような時に現場に出ざるを得ない、出させることに一点申し上げたい。

先程の協力会社への工事発注だが、作業中止となるとその時間帯の補償費、労働者個々への補償、これが支払われるような制度が求められるがどうか。根本問題は労働者が無理をしなくても体調を整えて肉体的な負担をできる限り小さくすることではないか。下請けや孫請けの方の中には賃金が日給の方もおられると聞いている。

会社として補償に応えることが目的にも合致 — 国労 —

その点を含めた補償で会社として応えていくことが会社の目的にもなるかと思うが安全・安定的な仕事で安全を守ると。会社が工事発注を行う目的に合致してくると思うがどうか。

会社：40度、50度になっても作業してと言っているわけではない。時々の作業内容にもよるかと思うが、個々で判断をしていけば良いということでこういう情報があったから作業を全部中止というわけではなく、個々の作業内容を踏まえていくということである。今、やっているのは工事の発注を出来るだけ早くして工期を長く取って暑いときに作業をわざわざやってもらう必要は無いと思う。軌道の方もかなり暑い作業をやってもらっているし、電気でいうと架線だと洋服をきて行き、夏だと考えたら出来るわけではないが、うちは発注してしまっている。その発注をもっと早くしてGW前に入ってしまうとか、こういった作業をGW前だとかに片付けておいてそういう暑い作業は秋に取っておくとか余裕幅をもって出来るだけ作業環境を整えると。そういう取り組みを行っている。

国労：東日本で熱中症で亡くなったと聞いた。現場が日陰があつたりするところばかりではない。現場の作業員のことを第一に考えるべきだ。

会社：極力安全な環境を提供させて頂くということである。

国労：繰り返しになるが、異常気象の中、抜本的な対策が求められる。現場の実態、労働者との意思疎通をはかられたい。安全作業、安全輸送の観点から、より良い仕事、組織、会社としてのメリットあるなしもあるかと思うが、持ち帰り、組合員に伝え、再度対応を検討したい。

会社：了解。

以上