業務部速報

No. 63

発行 25. 11. 2

JR東労組 業務部

申7号「申2号団体交渉における回答の一方的な変更を許さず、施策実施ありきの経営姿勢をただし、労働協約の遵守を求める緊急申し入れ」

No.3

11月2日 第2回交渉を行う！

■組合の主な主張	□会社の主な回答
Ⅲ　安全について（続き）	
■労働安全衛生規則第 11 条には、「衛生管理者は、少なくとも毎週 1 回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」とある。どうやって巡回するのか。 ■現行の事業場の数だけ衛生管理者を配置するということか。	□衛生管理者は所在地の状況や業務の内容なども踏まえて、配置していく考えである。 □社員数の規模、所在地の状況などを見て、法令だけでなく上回る体制で衛生管理者を配置する。
■労働安全衛生規則第 15 条には、「産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない」とある。どうやって巡回するのか。	□産業医も当然、月 1 回の巡視をやっていく。産業医について、今で言えば色々な箇所を持っている。結果的に今の範囲が事業本部のエリア全体の範囲になることが多い。事業本部になっても、巡視の体制ができると考えている。
■安全管理者は一事業本部を一事業場にした場合、１名を選出するのか。 ■安全管理者は現行の事業場に配置されているが、一事業本部になった後もそこに置くのか。	□衛生管理者に準じた対応をしていく。 □衛生管理者と同様に、それぞれの場所、業務内容に応じたリスクを見られるような体制をとっていく。
■本日の回答以外に、安全衛生委員会で安全レベルが低下しないようにする措置は考えているのか。	□例えば衛生管理者は、現在も実施しているが、しっかりと職務を全うできるように、それぞれの衛生管理者への教育をより充実させて行っていく。
■現行の事業場の単位で、安全衛生委員会があり、衛生管理者も安全管理者もいる。これが一つになると絶対数が下がってしまう。これで安全の話し合いのレベルが低下しないという根拠には繋がらない。	□事業本部となっても安全衛生レベルが低下してはならないというのはその通りである。事業本部内をしっかりと見て、事象を共有できる体制を実施する。教育を含めて行っていく。
■行政解釈からも一事業本部一事業場に許可が下りるとは思えなく、安全も低下するのは目に見えている。そういう経営リスクがある中で、関係省庁から許可が出る前の見切り発車を行うべきではない。	□組織再編を法令上と行政判断の裏打ちがある中でスタートするのが前提だ。一事業本部一事業場の考え方で労使協議を進め、行政の判断を経て、それが一事業場の考え方に拠らない場合は、提案の内容が変わるものではないが情報提供して適切な対応を行う。
■JR 東労組としても、施策を進める一方の責任があることから、一事業本部を一事業場にすることが可能なのかは関係する箇所に相談する。	□会社としてあるべき将来の姿として組織再編を提起している。それが法令上の適切なのかを行政と調整を図る。貴側で何らかの相談をすることは、会社として関与するものではない。
■関係省庁の判断がでないままの独断での実施は認められない。今後申 4 号の議論をどのように再開するのかになるが、仮定での議論では、現実を踏まえた議論にならない。	
□行政の判断を踏まえ、必要な情報が揃って議論することがあるべき姿ということは否定しない。行政の判断如何に関わらず、施策の考え方に条件があるわけではない。その中で行政の判断に基づいた、法令上必要な判断に基づいた実務的な部分がある。一事業本部一事業場の前提で議論をしっかりとさせていただき、いつかはわからないが、行政の判断が議論した内容ともし変わることがあれば、変わらなくても労働組合に情報を伝え、適切な対応をすることに変わりない。	

一事業本部一事業場で「安全」が守れるのか議論を巻き起こそう！