

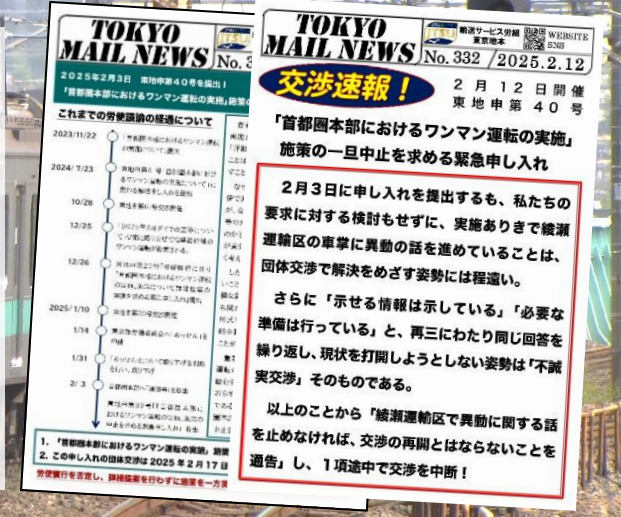


## 交渉速報 (ダイジェスト版)

2月12日開催 東地申第40号

「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」

施策の一旦中止を求める緊急申し入れ



1項の途中で交渉を中断！

BREAKING NEWS

**通り一遍の回答を繰り返す不誠実交渉。綾瀬運輸区で異動に関する話を止めなければ、交渉再開とならないことを通告！**

2、この申し入れの団体交渉は2025年2月17日までに開催すること。

(回答)具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

1、「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策については一旦中止すること。

(回答)グループ経営ビジョン「変革 2027」を踏まえ、安全の確保をベースとして、業務を高度化し人口減少や技術の進展等の社会環境の急速な変化に対応しながら、お客さまが求める輸送サービスを提供していくため、確立した技術等を導入し、線区・区間を限定せずワンマン運転の実施に向けて検討・準備を進めているところであり、中止する考えはない。

また、これまで施策の提案は、会社の判断で適切な方法で行っており、「2025年3月ダイヤ改正等について」に関する提案においては、箇所体制や実施時期等の詳細と合わせ、常磐緩行線ワンマン運転の開始についても提示したところである。

なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り、真摯に議論していく考えに変わりはない。

### 組合

- ◆ 2月3日提出した通知書はご覧になったか。言いたいことは理解いただいた認識で良いか。
- ◆ 地本企画部長と首都圏本部勤労ユニットリーダーで話された8月27日の通知書で出した1~3点の確認事項が履行されていないが、認識を示すこと。
- ◆ 3点の確認事項の下に「首都圏本部は二度とこのような事態が発生しないように、労使慣行を重視した提案の実施を強く要請します」と記載したが、その点を踏まえてワンマン運転施策の提案を行っている認識はあるのか。

### 会社

- 拝見している。認識はしている。
- (8月27日)通知書に記載された3点の確認事項は履行している認識である。
- 認識している。



- ① 結成以降、書面で行われてきた会社提案の慣行を一方的に破棄・反故にしたこと。
- ② 提案方法や示し方について「ベストな判断」「最良だと思う」と一方的に考え方を押し付けることは「労使対等」と言えないこと。
- ③ 団体交渉で正式回答し、確認した内容の変更を口頭説明のみで乗り切ろうとしたこと。



2月12日開催 東地申第40号 団体交渉を行う！

「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策の中止を求める緊急申し入れ

### 組合

- ◆ ワンマン運転施策の労働条件はどこで示されたのか。
- ◆ 首都圏本部で初のワンマン運転に伴う労働条件の変更で何があるのか全くわからない。今までも箇所体制が示されない概要提案をした場合には詳細提案をしてきたのは労使慣行であるが、それをねじ曲げて進めているので一旦中止を求めている。その点の認識を示すこと。
- ◆ ワンマン運転施策によって人の動きが発生する。運転士は出面数で労働条件だとわかるが、一括りにしてダイヤ改正等の提案で示している為、車掌の労働条件は全くわからない。
- ◆ 12月から受け止めているが、何も変化がない。
- ◆ 職場で働く組合員・社員が不安を抱えながら施策を担うのか。
- ◆ 運転指導の増員や車掌はどうなるのかが示されていない。これまで示されたのは、運転士がワンマン運転を行うための取扱い、JR車の運転台設備のみである。詳細提案をするように求めたが、申20号で「示さない」と回答したのでここまで来ている。私たちの言っていることを理解しているのか。
- ◆ 労使議論を経ずに一方的に進める考え方で良いのか。
- ◆ ダイヤ改正とワンマン運転に関わる提案は「別にしたとしても同じことしか示せない」と回答したが、同じことなのか。実施の目的が記載されていない内容で提案されたが、今も変わりはないのか。
- ◆ 申40号では、施策の一旦中止を求めている。ただ会社は「中止する考えはない」と回答書にある。これを団体交渉で「お互いで議論して認識を近づけていく」と会社は言うが、なぜ職場で人事異動の話をしているのか。団体交渉を開催する前からこの回答しかしない、変える気がない現れではないか。綾瀬運輸区の子掌に対してすでに3回もされている。
- ◆ 2月3日に申し入れをしている。一旦中止を求めている中で、なぜ人事異動の話が始まっていくのか。私たちの要求は100%の呑む気がない現れではないか。そういうのが不誠実交渉であり、変える気がないのだから形式的な団体交渉だ。
- ◆ この団体交渉をやらなければ結論はわからないにも関わらず「ワンマン運転実施するから」と綾瀬運輸区で（異動に伴う）声かけがされている。なぜ止めないのか。

### 会社

- 2023年の提案の中で示し、設備等の話をさせていただいた。申61号（解明交渉）で考え方を伝えさせていただいた。12月終わりのダイヤ改正等で、箇所体制や実施日時等を綾瀬運輸区に関わるところを示した認識である。
- 労使慣行を逸脱したつもりはない。どういう労働条件なのかは必要な情報を伝えている。
- 示せる詳細な情報は、ダイヤ改正等の提案の中で示している。主張は受け止める。
- 我々としては適切な形で提案をしている。
- 不安を解消するために、必要な教育訓練と設備についても改修を含めて進めている。
- 理解はしているが、提案方法は会社が決めること。我々としては、ダイヤ改正等の提案の中で示させていただいた。
- 施策は一緒になって進めるものである。
- 示せる情報については示してきている。親和性のあるダイヤ改正とワンマン運転で示してきたところである。
- 車掌がワンマン運転実施後、綾瀬運輸区での業務がなくなるので異動することになる。そのための必要な準備を行っている。
- 形式的だとは思っていない。2023年11月から必要な準備はしていくとお伝えしている。
- 我々としては3月15日に向けて設備や教育を進めてきたと同様に人事異動についても進めてきた認識である。



2月12日開催 東地申第40号 団体交渉を行う！

「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策の中止を求める緊急申し入れ

### 組合

### 会社

- ◆ 申14号で回答した「労使対等の大原則があり、どのように良い施策をつくるのか」という点において、施策立案は会社が行うが貴側に提案をして団体交渉の場で議論していく考え」が全く履行されていない。  
この申し入れで一旦中止を求めているにも関わらず、会社としては必要な準備を行うでは、議論する気がないではないか。
- ◆ 現場の組合員・社員は混乱する。ワンマン運転を中止、反対だと一回も言ったことがない。様々な改善点は解明交渉で伝えている。そのような進め方をしているので一旦中止を求めている。そこで働く人たちが不安を抱えて、何も示されないまま異動の話もされている。  
申40号の答えが出る前に異動の話をしているのは、形式的に団体交渉をやっているだけで「私たちの要求を受け入れる考えはありません」という意思表示が現場に現れている。
- ◆ 実施ありきではないか。今行っている面談を全てやり直すこと。
- ◆ 中止にならないとわかっているから話を進めているのではないか。
- ◆ 2月3日に申し入れて以降、職種、職場、事前通知が現場で言われている。我々は一旦中止を求めているが、何も検討すらされずに異動の話が進んでいることに対して指摘する。  
検討すれば、一旦は異動の話は止まるはずだ。何も検討しないで申40号交渉を開催していることは紛れもない事実。形式的に団体交渉をやればいい、不誠実交渉であると認識している。
- ◆ 回答通りだけでなら、会社の言う「お互いの認識が合わなくても、議論でうめる努力をしない」ではないか。文書と口頭の回答は変わらないと言っている。そこが変わらないならば、交渉をやっている意味がなくなる。同じ回答しかされない、繰り返し同じことを言われるならば、それこそ不誠実交渉だ。
- ◆ 申14号での回答は重たいことだ。団体交渉の場で正式な回答であるが、首都圏本部に履行する考えが全く感じられない。一旦異動を止めること。その上で申40号の議論と常磐緩行線でのワンマンの議論を行うことが我々の考えである。これ以上は議論を前に進められない。

- 申40号交渉が開催される前の段階においては、必要なことは進めていく。
- ワンマン施策実施ありきで、全ての物事を進めているということではない。
- 交渉を踏まえて中止となれば行う。
- 3.15に間に合わせるために必要な準備は進めていく。
- 回答の通り、施策を中止にする考えはない。
- 我々としては、誠実に回答しているところである。

→ 1項途中で交渉を中断！

「示せる情報は示している」「必要な準備を行っている」と再三にわたり回答し、歩み寄る姿勢がない首都圏本部！  
綾瀬運輸区での異動を一旦止めて、申14号の回答を履行し、一方的な実施ありきの姿勢を改めるべきだ！