



7月23日 2024年度東地申第53号

<その1>

中野南乗務ユニットにおける乗務員の乗務を中断する体調不良の抜本的対策と、  
安全・安心して働ける労働環境の実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！

## <会社と確認した主なポイント>

- 中野南乗務ユニットにおける乗務員の体調不良は、まだ収束していない。
- 今後も継続して調査や設備改良を行っていく。
- 本人の意向や状況、産業医の意見書を受け、乗務員指導管理者が乗務復帰の判断をする。(乗務復帰に向けたプロセスを確認)
- 平・休、日勤・泊まりで分けていくと、拘束時間は増加している。
- 休日出勤・超勤は縮減させていく。
- ハラスメントの無い職場をつくっていく。

7. 本申し入れに関する交渉は、酷暑となる時期とその時期に現場で働く組合員・社員が安全に安心して働けることを考慮し、令和7年7月24日(木)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。

組合

会社

◆期日までに開催されたことに感謝する。

◆調整し開催できる運びとなった。

1. 連続して発生している体調不良「中電病」について、調査内容及び調査結果の詳細を示すこと。また、考えられる背後要因及び原因を示すこと。また、これらの内容を現場社員に速やかに周知し、全乗務員から体調不良が発生する恐れのある不安について意見聴取し全ての不安を解消すること。

回答:中野統括センター中野南乗務ユニットにおける乗務中の体調不良の原因については個々により異なり、共通の原因や背後要因の有無については不明である。これまで実施した、水質や空気等の検査により職場環境に問題が無いことは証明されており、全乗務員に周知した。また、健康推進センターに相談窓口を開設している他、定期的な保健師の職場派遣を通じて、乗務員の不安解消に努めているところである。

組合

会社

◆首都圏本部の現時点での認識はどうか。

◆原因については、いまだ明確にはなっていない。まだ体調不良については継続している認識である。収束したとは思っていない。

**中電病は未だ収束していないことを確認！**

◆この間行った調査や把握した事は何か。継続して調査は行うのか。

◆水質検査や空気検査の実施、添乗、ファン付きベスト、環境測定、2023年度東地申第57号交渉でも議論したが、間内改良、トイレ空調など今後も継続していく。原因は個々によって変わるが、できることはやる。この間、予算をつけ原因と思われる設備改良を行ってきた。継続していく。

**確認！**

その2へ



7月23日 2024年度東地申第53号

<その2>

## 中野南乗務ユニットにおける乗務員の乗務を中断する体調不良の抜本的対策と、安全・安心して働ける労働環境の実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！

組合

<1項続き>

会社

◆調査内容、進捗、最終的な結果を、現場の社員に対して定期的に情報共有することを求める。

◆乗務復帰に向けた復帰プログラムはどうなっているのか。検査や復帰に向けたプロセスについての考えは。

◆本人に求められていたことを会社が産業医に依頼せず、不安の増大につながったことを把握しているか？

◆環境、水質検査など行ってきたのはいいことだが、一面的である。多角的に交番順序や行路内容まで見る必要がある。

◆体調不良で降りた人は全員乗り出しているのか。

◆復帰者に対してフォローしているのか。

◆実際、線見者からはフォローを含め今後の話がされていない人もいる。

◆継続して体調不良発生の原因調査や意見聴取を求める。

◆掲示や Teams で周知している。

◆復帰は個々の判断で、一律のものはない。本人の意見や状況を見て判断しているが、医学的見地をクリアしていることが前提。フロー的なものでいうと、主治医と産業医がやり取りし、時には産業医と本人が面談することもある。繰り返し発生している人は長くなることもある。本人の意向や状況を見て判断していく。産業医からの意見書を受けて最終判断は乗務員指導管理者である。

◆聞いたことがある。本人が希望しても面談できない場合もある。しかし、本人とやり取りはしているが本人に伝わっていなかったことは落ち度もあり反省しているところがある。今後指導していく。

◆出区などを分散させるよう、中野南乗務ユニットに限らず行っている。体調不良が出た時の交番順序や行路内容までは原因としては考えていなかった。

◆全員復帰している。線見は2名いる。

◆現場からは、フォローしていると聞いている。

◆復帰後や未然防止を含め、コミュニケーションは継続していく。

◆意見を聴取することは検討していく。コミュニケーション等のやり方については明確にはできないが、現場と調整していく。

### 乗務復帰までのプロセスを確認！

### 今後は万全な体制を整えることを確認！

### 今まで以上に職場を見ていくことを確認！

2. 今年3月のダイヤ改正の区別交渉(東地申第33号)において、首都圏本部より「拘束時間についても減少している」と回答されているにもかかわらず、ダイヤ改正以前と平均拘束時間が増加していることから、東地申第33号の回答に対する真意を示し、次期ダイヤ改正において全ての行路における拘束時間を縮小すること。

回答:拘束時間の合計は減少している。なお、列車ダイヤの設定や効率的な運用を勘案し、行路を作成している。引き続き効率性と働きやすさの追求に向けた検討を行っていく考えである。



7月23日 2024年度東地申第53号

＜その3＞

### 中野南乗務ユニットにおける乗務員の乗務を中断する体調不良の抜本的対策と、安全・安心して働ける労働環境の実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！

組合

＜2項議論内容＞

会社

◆聞こえのいい回答ではダメであると指摘する！説明責任を果たしていない回答だ！

◆平均では増えている！平日の泊まりは減っているが、平日の日勤と休日の日勤・泊まりは増えている！

**行路も減り整理時間も減り、合計で減るのは当然！都合のいい曖昧な回答をすることは団体交渉の軽視だ！**

◆体調不良が発生している現場であることの認識はあるのか。今後の対策について明らかにすること！

◆行路数が増えれば平均拘束時間は減るのか。

◆削減目標などは設定するのか。

◆ダイヤ作成の仕方を再考すること。

◆中野からの作成はできるのか。

◆中野と津田沼でPTによる持ち替えはできるのか？

◆勤務作成時のコミュニケーションがない。

◆曖昧な認識で回答してしまったことは申し訳ない。拘束時間の合計は減っている。**首都圏本部から謝罪！**

◆平日の日勤・泊り、休日の日勤・泊りと分けてみていくと平均では増えている。

◆体調不良が発生していることは認識したうえで、中野だけ特別ではないが働きやすさと効率性のバランスを考え現場と引き続き調整していく。

◆減少する。

◆その時の施策などがあるため、設定はできない。

◆前回まで津田沼から作成し調整してきた。しかし、やり方が決まっているわけではない。

◆可能性としてはゼロではない。

◆提案後については、キロ数などもあるが、首都圏本部も入りできる部分がある。PT 検討は重要である。現場判断であるが、人数なども幅広い年代がいた方が良い。

◆話は伝える。お互いのコミュニケーションは考えていく。

3. 2022年以降、各月の休日出勤数と乗務を中断する体調不良の発生件数が比例する傾向にあることから、疲労回復の時間を確保するために、中野南乗務ユニットの特性(人員配置、年齢構成、路線特性、業務負荷等)に鑑み、夏季輸送期間における乗務以外の変形日勤や乗務前後の訓練以外の超過勤務を行わないこと。

回答:中野統括センター中野南乗務ユニットにおける乗務中の体調不良の原因については、個々により異なるが、休日出勤数と乗務中の体調不良の発生件数が比例している事実は無い。勤務指定については就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組合

会社

◆人員配置、年齢構成、路線特性、業務負荷等の中野南乗務ユニットの特性について、会社の考えを示すこと。

◆年休取得の増加時期の傾向を明らかにすること。特に、身体的に負荷のかかる酷暑時期の変形日勤などの設定はしないこと。

◆過去、体調不良者が出た職場であるという会社の認識から、イベントなどの調整は行うのか。

◆人員配置については他職場より新規養成が多い。業務負荷については三鷹～中野間の乗務が短く千葉までの乗務が長いところのバランスが難しい。年齢構成については特に傾向はなく他職場とも変わらない。路線特性については中央・総武緩行線を主に乗務し東京メトロ東西線の車両も乗務。

◆変形日勤は必要であり指定しているところだが、バランスを見ることは必要である。変形ありきではない。箇所間で調整していくことはできると考えている。

◆変形日勤やイベントは不要なものではないが、**時間外労働の縮減は目指していく**。今やらなくても良いことを含め業務管理していく。**休日出勤、超勤は縮減していく。**

**確認！** その4へ



7月23日 2024年度東地申第53号

<その4>

### 中野南乗務ユニットにおける乗務員の乗務を中断する体調不良の抜本的対策と、安全・安心して働ける労働環境の実現を求める申し入れ 団体交渉を行う！

4. 令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行され、「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」が事業者に義務付けられたにも関わらず、中野南乗務ユニットにて「体制整備」「手順作成」「関係者への周知」の現状を乗務員が知得していないため早急に示すこと。また、「中電病」が多発して以降、首都圏本部及び中野南乗務ユニットが実施した具体的な防止対策、および効果について明らかにすること。これまで共用で使用している熱中症対策品を継続して設置するとともに、迅速的に使用できるように行路毎にも貸与すること。

回答：体調不良の原因については、個々により異なるが、設備をはじめとする職場環境改善に、引き続き取り組んでいく考えである。なお、熱中症対策については、関係する通達等に則り取り扱うとともに、熱中症対策品の必要な配備は継続して行っていく。

組合

◆熱中症対策についてこちらからの指摘があるまで、1か月間現場では一切動いていなかった現状がある。

◆熱中症をはじめ体調管理には睡眠と謳われているが予備勤務で2泊3日が指定される。勤務作成段階でもコミュニケーションをとるべきだ。

会社

◆5月9日に本社から通達出ている。地区安全推進委員会で周知していたが、申し入れを受けて検討し作成した。7月17日に発信している。確認！

◆勤務作成時、イベントなどある際にコミュニケーションで聞いてきたこともある。引き続き休養の観点でやっていく。

5. 過度な緊張を生む管理体制によって乗務員のフォロー体制に影響が出ていることや一部管理者によるハラスメント行為が発生している事実を踏まえ、働きやすい就労環境と社員の心身の健康をつくるため、管理体制の改善や精神的な疾患を防止する具体的措置を講じること。また、労使が協力し、職場環境改善に継続的に取り組むこと。

回答：職場運営にあたっては、社員が安心して業務に取り組めるよう適正な運営を行っており、ハラスメントにあたるような行為は行われていない。引き続き、社員の健康維持や働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく考えである。

組合

◆休職している人はいるのか。

◆職場環境や職場風土が過去に戻らないようにすること。

会社

◆病気休職している人はいる。

◆ハラスメントのない職場をつくっていく事は変わらない。確認！

6. 「中電病」が多発したことを踏まえ、業務的・精神的に職場総体の負担が増加する、本人の意向にそぐわないジョブローテーションによる異動は行わないこと。

回答：新たなジョブローテーションについては、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合

◆申し入れが提出されているにもかかわらず異動の懇願を行っていることは、団体交渉の軽視そのものだ！

◆多様な経験は、統括センター内の担務変更でもできるのではないか。

◆中電病が出ている職場である事を考慮しているのか。

会社

◆しっかり回答はしている。内容は無視していないし、団体交渉も軽視していない。

◆多様な経験は他統括センターでも経験できる。人事異動＝休日出勤の因果関係はない。

◆考慮しての結果である。対立!!

**未だ収束しない中電病！今後も継続的に対策を求め、中電病撲滅に向けて分会と運動をつくりだします！**