



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ 【基本】団体交渉を行う！ その1

【営業関係】

1. 各行先方面別最終列車に対する発車時刻は、平日・休日共に同時刻とすること。

【回答】: 列車ダイヤの設定は、お客さまのご利用状況や車両運用、設備条件等を考慮して作成している。

◆発車時刻が異なる最終列車は、お客さまの利便性に関わり、案内する社員の間違いにもつながるため、申し入れている。

組合
会社

◆認識は同じだ。ただ、車両運用などの制限もある。ダイヤ改正のたびに発車時刻を近づけている。

2. JR線からJR線への終電時間帯の接続については、全ての接続駅において、お客さまの利便性向上の観点から便宜での接続ではなく所定接続とすること。

【回答】: 行先別最終電車を中心に接続を指定している。

◆縛りがかかることによって、乗り遅れなどを防ぐことにつながるが、会社の認識はどうか。
◆現場からは、縛りをつけるべきとの声もあることから検討をするべきだ。

組合
会社

◆基本的には最終列車と乗り換え旅客の多い列車である。

3. 連絡協定を結んでいる他会社との接続に関して、会社間での列車の発車時刻に余裕を持った時刻とすること。また、会社間での連絡協定を結んでいない他会社との接続駅においてのお客さま周知は会社間で責任をもって行うこと。

【回答】: 列車ダイヤの設定は、お客さまのご利用状況や車両運用、設備条件等を考慮して作成している。なお、他会社との接続に関する協定は締結していない。

◆他会社とは余裕を持った必要な接続を取るべきだ。
◆今後も検討をしていくことを求める。

組合
会社

◆終電接続についての協定はないが、各鉄道会社と議論はしている。各鉄道会社との関係性や柔軟性も必要だ。
◆他会社とも協力をして検討をしていく。

4. 列車の貫通作業について、1列車に対して社員の貫通要員を2名以上確保すること。

【回答】: 車内貫通については、必要な体制を確保していく考えである。

◆貫通の役割は何か。

組合
会社

◆お客さまが車内に残らないようにするためである。

4項次ページへ続く



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ

【基本】団体交渉を行う！ その2

4項前ページから

◆貫通は社員が行うべきである。

◆警備員はこれまでの経過から、駅の安全確保と駅社員の防護を目的として配置されている。

◆認識が合わない。駅社員が2名以上の体制で貫通作業をすることを求める。

組合

◆貫通は駅社員がやることや警備員を活用することも否定しない。

◆警備員と貫通を行っても、駅社員の安全確保はできることから問題はない。

◆主張は受けるが、問題がないという認識である。

会社

【施設・電気関係】

1. 現在の夜間作業における勤務種別では、終電繰り上げ後の実作業時間に対応できなくなる場合が発生するため、超勤を前提としない勤務種別を設けること。

【回答】：夜間作業計画に基づいて適切に対応する考えである。

◆終電繰り上げに伴う実作業の拡大で、超勤を前提としない勤務実態とすること。

◆勤務種別については、現場の意見を尊重し実作業に合わせて指定すること。

組合

◆超勤を前提とした勤務は考えていない。

◆終電繰り上げによる実作業について会社としても検討したが、基本的に現行の作業ダイヤで対応可能であり、引き続き柔軟に対応する考えである。

会社

2. 電気関係積算マニュアルの改定に伴い、終電繰り上げによる各線区の短時間作業乗率の適用が変更になるが、『電気部門の変革2022』における工事制度の簡素化との整合性について具体的に示し、効率的な業務となるように見直すこと。

【回答】：間合い拡大等により作業環境の改善を行いつつ、適正な工事価格を算出するために工事制度を変更した。引き続き工事制度の簡素化に努め、効率的で働きがいのある設計業務を目指していく考えである。

◆職場単位で電気関係積算マニュアルの適用が異なってくるがマニュアルとして問題がある。

◆電気関係積算マニュアルを適用するには、V330からの4冊とQ&Aや解説集を見比べ、読み替えしないと設計ができないことになっている。

◆『電気部門の変革2022』の業務の簡素化になっていない、整合性はあるのか。

◆会社回答と現場実態に大きな乖離が生じている。現場の声を受け止め、支社として必要なフォローをしていくこと。

組合

◆職場の具体的な意見を全ては把握していない。

◆通達は読み込めば理解できるものである。

◆『電気部門の変革2022』の業務の簡素化では、少額工事・小規模工事も増えておりメリットもある。

◆電気関係積算マニュアルの適用について、支社に問い合わせればフォローしていくが、それほど大変な改定ではないと考えている。

会社

ダイヤ改正とは別に『電気部門の変革2022』について実態把握と議論を進めていきます。



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ 【基本】団体交渉を行う！ その3

【運車関係】

1. 「乗務員勤務制度の見直し」により労働時間が拡大され乗務員の疲労や負担が増していることから、食事を目的とした乗務の中断や睡眠を目的とした乗務の中断については可能な限り拡大すること。

【回答】：乗務割交番作成規程に基づき行路を作成している。

◆区別でも多くの議論をしてきたが、2019年3月から実施されている「乗務員勤務制度の見直し」以降、現場では疲労が蓄積している。会社は実態把握などを行っているのか？

◆乗務員勤務制度の見直し以降、乗務中の睡魔による停止位置修正などの発生件数の増減は把握しているのか？

◆乗務員勤務制度の見直し以降、要員はどれだけ削減されてきたのか？

◆制度内での運用をしているのはわかっている。可能な限り睡眠・食事時間の拡大は検討していくこと。

組合

◆実態調査は行っていないが毎年現場とのヒヤリングで現場長や管理者の意見は聞いている。

◆現状は把握していないが、睡眠時間に起因する事象が発生しているのか、家庭の状況など事象が発生したときは詳しく聞き取りを行い、対策をたてていきたい。

◆現在示せるものはないが、列車ダイヤの見直しで、効率的な業務執行体制を確立している。やみくもに削減はしていない。

◆主張は受け止める。会社としても可能な限り拡大していく考えである。

会社

2. 短時間行路の設定については必要最低限とし、育児介護勤務者、企画部門との兼務者の利用実態を把握するとともに、指導担当や当務主務の業務量を勘案し短時間行路を設定すること。なお、事情により指定された短時間行路の勤務が困難な育児介護勤務者には、育児介護予備の勤務を指定するなど年次有給休暇の取得の強制は行わないこと。

【回答】：短時間行路については、線区ごとの輸送形態や実態に応じた設定をしている。なお勤務指定については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

◆申25号交渉を基本とし取り扱うこと。

◆区別交渉でも議論をしている。現場でのコミュニケーションが図れていない。支社として指導すべきである。また支社が行う現場とのヒヤリングには、育児介護勤務者や指導、当務などを交えて、議論をする場を検討すること。

組合

◆申25号交渉を基本とする考えは変わらない。

◆コミュニケーションが図れていないとは聞いていない。育児セミナーなどを開催し声は聞いている。ヒヤリングにおいても現場管理者から詳しく聞いている。ヒヤリングに関して貴側の主張があったことは受け止める。

会社

2項次ページへ続く



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ 【基本】団体交渉を行う！ その4

2項やりとりの続き

◆短時間行路の設定数はどのように決めているのか明らかにすること。

◆ジョブローテーションが実施され研修スケジュールも変更になる。職場の入れ替わりや新人の配属人数も変化が生じる。指導担当や当務主務等、業務が逼迫することもある。兼務社員は要員対策となっている。そのことも踏まえて短時間行路を作成すべきである。

組合

◆育児介護利用者、指導担当、当務主務、兼務社員など人数や利用実態も含めて設定している。

◆無理に乗務することは求めている。短時間行路の目的も変更はない。コロナでの要員対策として技量維持のため乗務することもある。しかし、基本的な考え方は変わっていない。

会社

3. 新着席サービスが導入されている常磐線と中央線や、導入予定の東海道本線の各特急列車の車掌乗務体制は、サービス、防犯、防災の観点から複数乗務とすること。

【回答】:車内における業務量等を勘案し、効率的な業務執行体制としている。

◆新着席において車掌の業務はドア扱い、車内秩序、列車防護の3点の業務は変わるのか。

◆一人乗務ではサービスが低下するのでは。
◆つい最近でも大きな災害が発生している。災害対応も含めた2人乗務は検討していないのか？

組合

◆変わるものではない。

◆サービスにおいて大きな問題が発生すれば対応していく。東海道線に関しては添乗を行い把握していく考えである。

◆災害を想定した要員配置は検討していない。

会社

4. 標準数については、「運転士」「車掌」という示し方が変更され「乗務」として示されたため「運転士」「車掌」の標準数が不明瞭であることから「運転士」「車掌」として分けて示すこと。

【回答】:これまでも標準数については、職名を踏まえ示しているところである。

◆大崎運輸区では要員が削減されている。区別で求めたが運転士の削減なのか、車掌の削減なのか回答していない。なぜだ。

◆乗務としての会社の提案にメリット・デメリットはあるのか？

組合

◆区別では、計画担当の見直し、車掌・運転の行路数の減により標準数を見直した。

◆メリット・デメリットでは検討していない。あくまでも平均的な業務量で勘案している。

会社

4項次ページへ続く



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ 【基本】団体交渉を行う！ その5 4項やりとりの続き

◆私たちにはデメリットしかない。安全安定輸送の確保や年休の取得など職場に必要な人数を把握したいのは当然のことである。

◆その回答になると現場からすれば不誠実回答となる。現場ではわかりづらい示し方に困惑している。休日出勤にも協力してきている。現場の思いを受けべきである。本社にも現場へ伝えること。

組合

◆言われていることはわかるが、あくまでも標準数は目安であり行路数や波動数を考え標準数を提案している。

◆貴側の主張は受け止める。団体交渉の場で求められているので、本社にもしっかりと伝えていく考えである。

会社

5. 就業規則第48条別表第1に定められている乗務主務、乗務主任、乗務指導係、乗務係の担当業務間の相互運用について、実施する目的と今後どのように運用していくのか考え方を明らかにすること。

【回答】：担当業務間の相互運用を行うことによって、安全とサービスの向上に資すると考えている。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。

◆「安全とサービス向上に資する」とは？

◆その回答ではジョブローテーションではなく、ライフサイクルの深度化制度を見直す方が、相互運用の視点を考えると有効であったのでは？

◆議論に入る前に認識を合わせたい。運転士、車掌とも移動労働であり、常に危険と隣り合わせだ。更には出場時間や番線、確認作業の連続で常に緊張感が途切れない業務である。

◆これまで東大宮での研修は、車掌と運転士と分けて訓練を行ってきている。それは担務としての責務があるからである。異常時では担務ごとの役割を明確にすることで対応能力を向上してきている。

◆蓄積された訓練や対応能力が、安全・安定輸送を確保している。その中で相互運用が提案されることで現場ではどのような運用が行われるか分からず、混乱するのは当然のことである。

組合

◆相互運用により運転士、車掌としての視点と多様な経験を積むことで、安全とサービスの向上に発展すると考えている。

◆ジョブローテーションは駅・車掌・運転士だけでなく全系統にまつわることである。

◆乗務員の業務は緊張感に追われていることは会社としても認識している。

◆これまでの研修も担務における責務があり異常時対応能力を向上してきたことは一致する。

◆相互運用の考え方は就業規則にあるようにこれまでと変わらない。提案事項であるかと言えば提案事項ではないと認識している。しかし、運用にあたっては、社員への説明を行う考えである。相互運用は会社全体で行うものであり、東京支社としても、今後運用については検討していく課題である。

会社



2月24日開催 東地申第49号

2021年3月ダイヤ改正に関する申し入れ 【基本】団体交渉を行う！ その6

6. 「2020東京オリンピック・パラリンピック」開催に向けて、現在検討されている列車及び臨時ダイヤなどについての考え方を明らかにすること。

【回答】:現時点で明らかにできるものはない。

◆現時点で示せるものはないのは承知した。しかし開催となれば、昨年示されたように終電延長や初電の見直しなども検討される。その場合の行路設定はどうなるのか？

◆業務の内容も変更となることから早い段階での社員周知を行うこと。

組合

◆行路設定については、変行路や臨時行路なども検討していく考えである。その場合は乗務員勤務制度の規程により作成する。

会社

◆内容が分かり次第社員周知を行う考えである。

【共通】

1. 安全に関する設備だけではなく、詰所や寢室などの労働環境改善に向けた設備の新設や改善は必要に応じて実施すること。

【回答】:必要な設備の整備は行っていく考えである。

◆今回のダイヤ改正の基本交渉では営業・施設電気も含めて団体交渉を行ってきた。共通ではすべての職場に関わる内容として申し入れている。改めて全系統において、安全に関する設備だけでなく休憩室や寢室など労働環境改善や詰所の新設など現場の声に耳を傾け改善する努力をすること。

組合

◆今後も様々な意見を受けながら必要な設備の整備は行っていく考えである。

会社

2. ダイヤ改正実施後は労使で検証を行い、労働条件の変更や問題が発生した場合は労使で議論する場を設けること。

【回答】:具体的な提案があれば「労使間の取り扱いに関する協約(令和2年5月15日締結)」に則り取り扱う考えである。

◆今後ダイヤ改正が行われ、労働条件の変更等が発生する場合もあるので検証交渉等を行うこと。

組合

◆具体的な提起があれば、協約に基づき開催していく。

会社