



11月1日
東地申第7号

「2023年3月ダイヤ改正等について」の検証に関する申し入れ

「綾瀬運輸区」団体交渉を行う！（その1）

Point

○次期ダイヤ改正において

3社(JR・メトロ・小田急)で大きな変化はない

○綾瀬運輸区の車掌の要員は足りている認識、

総体を見て全体のバランスを見て配置している

○相互運用は穴埋めではない、将来を見据えている

【共通】

1. メトロ線内からの遅延解消とお客さま混雑緩和の観点からC速の設定時間を、朝通勤時間帯は綾瀬着6:00~9:30、夕通勤時間帯は綾瀬発16:30~20:30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、設備条件を考慮し作成している。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">遅れは把握しているのか？現時点で会社として考えていることは何かあるのか。C速設定に条件はあるのか。C速前後のご利用状況は把握しているか。<u>C速からB速に替わると余裕がなくなる。</u>夕通勤帯で要求の時間にC速にする事は可能か。<u>次のダイヤ改正において3社で大きな変化はあるのか。</u> | <ul style="list-style-type: none">運転状況を見ているところである。明確なものはない。ご利用状況の多い時間帯に設定している。<u>上りのC速終了直後は昼間時間帯より乗車人員が多い認識である。引き続き運転状況を見ていく。</u><u>16時台にお客さまが多い認識はあるが、今は設定する考えはない。</u><u>今のところ聞いていない。</u> |
|--|--|

2. お客さま混雑緩和の観点からB速での亀有駅・金町駅の停車時分を30秒とすること。

回答：停車時分は、お客さまのご利用状況や設備条件等を考慮して設定している。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">首都圏本部としてはどう考えているのか。また、現状は見ているのか。コロナ前まで回復しないと回答されたが、現状はどうか。<u>亀有駅、金町駅をどう見ているのか。</u> | <ul style="list-style-type: none"><u>停車時分は現状に合っているという認識である。</u> システム的に細かい所までは見れていないが、採時駅でみている。コロナ前まで戻らないという考えは変わっていないが、戻ってきているという認識である。<u>ご利用状況は戻ってきている。階段付近の乗降が多く10両平均的に乗って頂いてないが、採時駅で見ると問題ない。ホームドアの関係で常磐緩行線は全駅20秒→25秒に変更している。</u> |
|--|---|



11月1日
東地申第7号

「2023年3月ダイヤ改正等について」の検証に関する申し入れ

「綾瀬運輸区」団体交渉を行う！（その2）

3. 我孫子駅・取手駅での折り返し時分は6分以上を確保すること。

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作成している。

- ・現場の声として、折り返し5分では時間が足りない。どのように考えているのか。
- ・遅らせないようにやっている。ホームドアが設置されれば、狭くなり安全上も問題がある。ゆとりの持てる折り返し時間設定をしてほしい。
- ・折り返し時間5分の列車を中心に状況を見たが、常態化している遅れはない。
- ・ホームドア導入の時分を設定している。余裕をもって折り返し作業を行ってもらえば良い。

【車掌】

1. ダイヤ改正以降、休日出勤や補乗が多く発生し乗務員が疲弊していることから、車掌の要員確保および行路数を増とすること。

回答：引き続き、必要な要員は確保していく考えである。なお、行路は列車ダイヤの設定や効率的な運用を勘案して作成している。

- ・車掌の要員は足りている考えか。
- ・見習い養成にも時間がかかり、人が足りない。ワンマンを見据えて減らしているのか。
- ・勤務作成時に休出を頼まなければならない状況である。研修を中止したり、変形の人が乗務をしている。
- ・休出が発生している中で何故ジョブ異動を行うのか。ジョブ異動を止めて頂きたい。
- ・運休が出なければ要員が足りているという認識だと感じてしまう。平日に予備者が全くいない現状をどう見ているのか。
- ・転入より転出の方が多い。要員がいないから自分の異動希望を言えない人もいる。限界を超えてきている。相互運用は穴埋めなのか。
- ・相互運用は将来を見据えてのことか。
- ・現場は限界である。このままジョブ異動を続けて行けば現場が持たない事は主張させてもらう。
- ・足りているという認識、月によっては休出が増えている。年間総体で見れば足りている。
- ・人が入ってこないのので数は減っている。総体で見ても全体のバランスで配属を決めている。ワンマンについても色々考えていかなければならない区所である。
- ・コロナも5類に移行し年休の申し込みも増えている。休出しない環境が望ましい。
- ・声は受け止めるが、止めるとはならない。異動も見習いが終わるなどのタイミングを見ている。
- ・年休の申し込みや会社行事もあり、年間の総体として見ている。
- ・相互運用は穴埋めではない。新入社員が減ってくれば配属できない。毎日予備がいれば良いというものでもない。
- ・将来を見てということもある。

**要員不足が職場を疲弊させている！
安心して働ける職場をつくり出そう！**