



千
地
申
第
12
号

「第44回定期地本委員会」の発言に基づく申し入れ 10月8日開催 の団体交渉を行う！その①

1. 千葉支社内の全事業場毎の超勤実績や、時季変更権の行使、年休の自己都合取消の実態を直近3年度分、明らかにすること。また休日勤務が増加していることから、要員を増やすこと。

【会社回答】

勤務等の取扱いについては就業規則上等に則り取り扱っているところであり、今後も引き続き超過勤務の削減に向け取り組む考えである。

なお、業務に必要な要員は確保していく考えである。

- (会社) 2023年度は、2021、2022年度と比べ全体的に超勤は増加。コロナが5類に移行した2023年5月以降、お客さまのご利用も戻り、統括センターではイベント等が発意されているが、企画業務に不慣れな所があり、超勤が増えている。
- (組合) 休日勤務実績では乗務員が多いが、要因は何か？
- (会社) 急遽の退職や突発的な体調不良などが休日勤務の傾向になる。支社としても全体的に休日勤務が発生しているという認識である。最近では千葉統括センター乗務ユニットが、育休や産後パパ休職などで一時的に足りなくなっている。
- (組合) 育休等の制度があれば利用する。その穴埋めの為の休日勤務の議論が続いている。どのように解決していくか？
- (会社) 採用を増やせばいいが、中々そうはいかない。抜本的な解決はなく、人を送り込むなどの対策を行っていく。
- (組合) 採用を増やすなどの改善をしていかないといけなのでは？
- (会社) 採用の計画拡大のプレスを出しているように、採用を拡大しようという意思はある。また、制度を変えないと入社したいという人材がいなくなるので、制度面でも社員が働きやすいようにしないといけない。
- (組合) 職場において、36協定締結時に超勤削減の議論は行っているのか？
- (会社) データを示して議論をしている。厳しい意見もある。議論していないという意見があるのか？
- (組合) 職場で展開されていないので、ただ容認しているだけではないのかという意見がある。
- (会社) 意見は受け止める。
- (組合) 年休の取消で、時季変更権だと手続きが面倒だから、自己都合で取消してくれという実態がある。
- (会社) そのような職場があるのか？
- (組合) そのように聞いている。
- (会社) 自己都合での取消の取り扱いというものは無い。そのような管理者がいれば指導していく。
- (組合) 超勤削減や休日勤務の削減について、今後も労使議論していく考えはあるのか？
- (会社) 労使の議論を否定するものではない。お互いに疑義があれば議論していく。

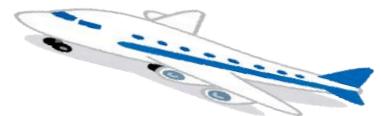


2. 成田空港駅において、会社から業務執行体制の変更について提案されたにも関わらず、5徹体制がとれていないことから、5徹体制を確保すること。

【会社回答】

効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していく考えであり、必要な体制については成田統括センター等で対応していく考えである。

- (組合) 現状の成田空港の体制は？
- (会社) 2023年の8月から5徹体制となっている。
- (組合) 5徹体制は確保されているのか？
- (会社) 昨年は5徹体制が確保できない日があったが、今年度は5月以降は確保されている。
- (組合) 確保できた要因は？
- (会社) 統括センターとなったことで、銚子乗務ユニットなど成田統括センター内で成田空港に助勤に行くなど社員の多能化が進んできたからである。
- (組合) 混雑時には無理やり休憩をずらして対応したり、企画業務が出来ないなど、5徹体制では要員が足りずきついという職場の声がある。
- (会社) 現行の体制で妥当である。フライトがあるので、混雑に波動がある。10～20分で企画業務が出来る社員もいる。受け止めるが、各々工夫してほしい。



その②へ



千地申第12号

「第44回定期地本委員会」の発言に基づく申し入れ 10月8日開催 の団体交渉を行う！その②

3. 蘇我運輸区車掌は要員が逼迫し、兼務や助勤・行路移管での対応を繰り返している現実があることから、要員を増やすこと。

【会社回答】

業務に必要な要員は確保しているところである。

- (組合) 蘇我運輸区車掌の2月から5月までの休日勤務の実態は？
(会社) その時期は助勤や行路移管で対応していたが、それ以降車掌の休日勤務は昨年と比べて半分以下になっている。
(組合) 蘇我運輸区では2~3日休日勤務を行っている。9月時点でも、勤務指定前に休日勤務が出ている。副長や指導員も乗務している。常にギリギリの状態で行っている。常に首の皮一枚の状態であるが、支社としての認識はどうか？
(会社) 蘇我だけでなく全体的に休日勤務が発生しているため、全体のバランスを見ていく。また、12月に船橋統括センターが発足し、行路移管も行われ、そこに向けて要員の調整を行っていくが解消は難しい。会社としても認識をもって対応する。
(組合) 指導員が乗務しているので、不安なことや質問を聞きに行けない現状がある。
(会社) 私達も指導員や内勤とコミュニケーションを取ると、そのようなことを言われるので認識している。乗務前に不安があれば、当直にも聞いてほしい。
(組合) 業務に必要な要員は確保していると回答しているが、職場の実態は確保されていると感じない。厳しい状況であるため解消に向けて職場の意見を受け止めて欲しい。
(会社) 要員上は足りている。しかし、休職に入る方など様々な状況の人がいる。しかし、兼務者や副長を除いても、出面数は確保できている。しかし、様々な意見を聞いて要員が厳しいという状況は聞いている。何もしないわけではない。

問題解決に向け、
今後も職場の現状をしっかりと掴んでいこう！

4. 西船橋駅において、運営体制の見直しによる出面数の削減によって、夜間にトラブル等が発生すると窓口を閉鎖して対応となっていることや、券売機の呼び出し対応の増加で休憩時間が確保出来ないなど、社員の負担が増加していることから、要員を増やすこと。

【会社回答】

効率的な業務執行体制を目的に見直しを実施したところである。
なお、業務に必要な要員は確保しているところである。

- (組合) みどりの窓口が無くなっても、改札が指定席券売機の対応がある。中央乗換改札は誤入場対応やトラブルが多いと職場から意見があるが、要員は足りているのか？
(会社) 回答の通り。コロナが明けてお客さまが多少増えたが、改札データを見ると要員を増やすほどではない。
(組合) 改札で1人の時間にトラブル対応があるため、窓を閉めて対応したことで別のお客さまから苦情が上がっても、対応した社員に責任は問わないこと。
(会社) 状況によるが、トラブル対応で窓を閉めて頂いた苦情に対して責任は問わない。
(組合) 出面数が減って、年休付与の日数が著しく減っていると職場の声があるが？
(会社) 船橋営業統括センター全体ではそのような認識はない。必要な出面数であると認識している。
(組合) 西船橋駅のみどりの窓口は復活させないのか？
(会社) 今のところ考えはない。えきねっとなど、みどりの窓口に来なくても出来る販売体制を構築していく。

確認！

5. 育児休職については、子供が3歳までしか取得できないことから、本人の家庭の事情など、やむをえない事情がある場合は、育児休職期間を延長するなど本人にあった運用をすること。

【会社回答】

就業規則等に則り取り扱うこととなる。なお、制度等については千葉支社独自の回答は困難である。

- (組合) 働き方が変化している中で、介護・死別などの理由で育児が困難場合は、育介Aの対象年齢を3歳に拘る必要はないのではないか？
(会社) 制度上困難である。キャリアデザイン休職を活用し、復職することも出来る。
(組合) キャリアデザイン休職の取得に回数制限はあるのか？
(会社) 回数制限はないが、例えば2年間休んだ場合は、2年間勤務をしないとといった形で、同じ期間の勤務をしなければならない。
(組合) 同じ理由でキャリアデザイン休職を何度も取得出来るのか？
(会社) 取得できるが相談をして決定する。
(組合) 制度自体の幅を広げる認識はあるのか？
(会社) 今後、変わっていくと思うが国の法律に則り変更しているので、幅を広げる認識はある。

その③へ



「第44回定期地本委員会」の発言に基づく申し入れ 10月8日開催 の団体交渉を行う！その③

6. 指導担当の指定について、労働組合加入者と未加入者の比率を直近3年度分、示すこと。

【会社回答】

社員の運用については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

- (組合) 指導員の組合員の割合はどの位か？
(会社) 労働組合の有無で考慮していない。割合は把握していない。
(組合) どのような基準で指導員を指定しているのか？
(会社) 総合的に見て判断し、指定している。
(組合) 職場では、支社に上伸したが却下されたと言われ、不信感がある。どのように払拭するのか？
(会社) コミュニケーションを取って内容を総合的に判断をし指定している。



7. 2023年6月16日、内房線上総湊～竹岡間において発生した協力会社社員の感電死亡事故に関して、事故が起きた原因及び背後要因について現在までに判明していることを明らかにすると共に、対策をおこなうこと。

【会社回答】

内房線上総湊～竹岡における感電事象については引き続き調査中であり、必要な対策を実施していく考えである。

- (組合) 事故から約1年経過したが、事故の原因は判明出来たのか？
(会社) 検電の一部及び接地が簡略されていたことは判明しているが、警察の調査中なので最終的な原因は今の段階では示せない。
(組合) SCADAシステムで同様の事象は過去に発生したことはあるのか？
(会社) 発生していない。
(組合) 同様の事象が発生しないように、システム改修は終了しているのか？
(会社) システム改修は終了している。
(組合) 直轄・P社はもちろん、協力会社の安全意識向上が課題だと考えているが、どのような対策を行ってきたのか？
(会社) 協力会社はP社から教育を行うので、P社に対してしっかりと教育を行ってきた。協力会社の教育状況の把握は難しいが、P社への安全教育の場に協力会社も一緒に参加してもらっている。教育方法も実設だけでなく、訓練設備も活用しながら本体・P社ともに教育を行っている。また、安全パトロール等も引き続き行っていく。
(組合) 接地が省略された背後要因を掴んでいるのか？
(会社) 警察の調査中で、当事者に直接話を聞けていないので掴みきれしていない。
(組合) 接地を省略出来ないようにする対策を明らかにすること。
(会社) 接地機の軽量化等は進めている。また、接地状況の写真撮影を行うことで、省略しないよう意識付けをしている。
(組合) 警察の調査が終了後、全社員に事故の詳細の情報を周知することでよいか？
(会社) 調査が終了後、しっかりと周知を行う。



- (組合) このような重大な死亡事故を2度と起こしたくないと考えているが、会社として今回の事故をどのように考えているのか？また、今後も安全議論を継続的に議論するという事で良いか？
(会社) 会社としてもこのような重大な事故は2度と発生させないという考えである。今後も要望があれば労使で安全議論は継続的に真摯に行っていく。



事故の原因や背後要因が未だに判明しないことに対し、引き続き原因究明を求めていきます！
このような重大事故を二度と起こさない為にも、安全議論を職場からつくり出そう！

その④へ



「第44回定期地本委員会」の発言に基づく申し入れ 10月8日開催 の団体交渉を行う！その④

8. 運輸区・統括センター乗務ユニットが車両センターで行う現車訓練は、各職場間で競合しないためにスケジュールを調整し、車両センターに申請すること。

【会社回答】

引き続き、関係各所が必要な調整を行っていくこととなる。

(組合) 車両センターでの現車を使った訓練は多いという認識はあるのか？

(会社) 多いと感じる。

(組合) どのように調整していくのか？

(会社) **首都圏本部と話をしていく。また、乗務員指導と共有し問題認識は持っている。**

(組合) 現場と情報を共有しているとあるが、どのようにしているのか？

(会社) 支社として把握はしているが、**直接車両センターとは出来ていない。大変という認識はある。**

(組合) 同じ車両形式の訓練を他区と合同で出来ないのか？

(会社) そのような方法もあると思うが、人数の関係で出来ない。アイデアとして承る。



9. 運転士の車掌兼務者に対し、車掌業務中に異常時や突発等が発生した場合、必要な点呼内容の引継ぎや乗務行路内容のすり合わせが行われない場合には、運転士業務を行わせないこと。なお、運転士の車掌兼務者への乗務点呼は、運転士・車掌双方の内容で行い、今までの準備時間の算出方法と異なることから、準備時間を拡充すること。

【会社回答】

勤務等の取扱いについては、就業規則等に則り取り扱っているところであり、必要な労働時間は確保しているところである。

(組合) 組合の主張と会社の主張に相違があるが、どういう認識が明らかにすること。

(会社) 改めて確認をしたが、**前回と同じで「すり合わせをした」という認識**である。

(組合) すり合わせが行われない場合は、運転士業務を行わせないこと。

(会社) **すり合わせはしっかり行うべきと認識している。**

(組合) 運転士と車掌の兼務者の点呼は双方の内容で行うのか？

(会社) **そのような点呼は考えていない。**

(組合) 異常時の際に、すり合わせを行うと言っているが携行品はどのように確認するのか明らかにすること。

(会社) **タブレット端末などを使い、管理者が確認する。条件が揃って初めてやるので、事前に準備するものではない。**

(組合) どの段階で乗務が出来ないと判断するのか明らかにすること。

(会社) 指令とも共有はするが、**最終判断は所属の管理者になる。**



認識一致せず!

10. 乗務員行路で指定されたその他時間における駅業務に関して、券売機等の使い方や仕組み等の教育が行われていないことから、必要な教育・訓練を定期的に行うこと。

【会社回答】

業務に必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(組合) 各職場でどのような業務を行っているのか？

(会社) 入区車両の貫通やお客さま案内、ホーム巡回等を行っている。**必要な教育は行っている。支社もフォローしていく。**

(組合) 教育がされていない職場もある。券売機案内のパワーポイントを見て、駅で学んでくれとなっている。パワーポイントを見ただけでは案内出来ない。定例訓練などで定期的実施してほしい。

(会社) **その都度必要な教育は行っていく。指定席券売機の案内については、千葉統括センターの資料を水平展開できればと思う。**

**委員会発言に基づく団体交渉を行ってきました。
交渉内容を職場でも議論して今後の活動につなげていこう!**