



千地申5号

## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」11月14日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その①

1. 船橋統括センター及び茂原統括センター発足までに、作業内規、要注意作業などを明らかにして、教育を充分に行うこと。また、支社内外からの異動者に対する現車訓練・机上訓練・線見についてスケジュールを示すこと。

【回答】統括センター発足に伴う必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

- (組合) 机上訓練・泊まり・日勤での線見・訓練を行っているが、1徹1日勤では不安という声や、ドア扱いに集中してホームの形状等をとても覚えられないという声が寄せられている。また、発足までに異動者全員の訓練が終わらないことに対する会社の認識は？
- (会社) 蘇我運輸区は1徹1日勤・机上の4日間で実施。これから泊まりの線見。さいたま車掌区は土日のみ京葉線の線見を実施。**着任までに出来ない人は、着任後スケジュールを組んで訓練を行う。**
- (組合) さいたま車掌区の7名で訓練が出来ていない人は、12月1日以降着任後に訓練をするのか？交番に則って乗務することになるので、訓練をしていない路線も担当する場合もあるがどうするのか？12月1日発足時まで全員乗れるのが理想ではないか？
- (会社) **当初の計画では、さいたま車掌区からの異動者は全員、12月1日着任後の京葉線の見習いを計画していた。京葉線の訓練を未実施の人は、京葉線を乗務しない勤務をつける。会社として訓練が全員出来ていなくても出来ると判断した。** **認識一致せず！**
- (組合) 1徹1日勤で乗務が出来ると判断か？実際に不安があっても言えない社員もいる。体験しなければ分からないことや、見習いで一度も泊まらない乗泊地もあり、それで1徹1日勤でやれと言われても不安である。職場もOKを出し訓練を1徹1日勤にしているのか？
- (会社) **机上・1徹1日勤の乗務訓練をやれば一人で乗れると認識。(要注意箇所・要注意作業も含め) 訓練を実施するにあたり千葉・首都圏本部とも議論し、指導も含め判断した。** **認識一致せず！**  
不安な社員が出るのは認識。不安がある場合はフォローする。
- (組合) 武蔵野線の駅は特徴のある駅が多い中で、1徹1日勤で覚えるのは厳しい。フォローというのが実際には繰り返してやってやっと覚えらる。紙だけでは中々厳しい。スケジュールありきではないか？
- (会社) **スケジュールありきではない。机上も含めて中身も充分であると判断し実施している。その判断は誰とは言わないが全体として判断した。千葉支社・首都圏本部だけでなく、さいたま車掌区も納得して実施している。**

**※安全の観点から、教育期間が不十分であることや施策実施までに異動者全員への訓練実施を会社に訴えるも認識一致せず！**

- (組合) 到底、施策実施までに足り得るカリキュラムとは思えないのだが。感覚として訓練の日数が短いと感じる。安全がトッププライオリティというがどうなのか？
- (会社) 訓練の中身として線見・日勤・一徹とやってきたが、忘れない為に日数は離して実施。どうしても見に行きたい等の声があれば対応する。また、**フォローをシミュレーターや添乗等、職場全体で行う。** **確認！**
- (組合) さいたま車掌区から船橋統括センター乗務ユニットへ異動する人数は何人なのか？
- (会社) 現段階では40名、施策実施までに7名程度訓練が終わる。残りの33名については、着任後訓練を行う。
- (組合) 訓練のスケジュール感と想定される期間は？
- (会社) **現場と調整して1ヶ月程度で行う。さいたま車掌区や東京統括センター京葉乗務ユニットから異動の人の訓練は具体的に決まってない。**
- (組合) 12月1日以降も訓練が続くが現場の負担にはならないか？安全の視点も考えて受け止めて欲しい。指導員も疲弊している現状がある。
- (会社) そのような声は受け止める。
- (組合) 教育は足りないと考えている。フォローすることを確認したが、改めて線見もしていくのか？また、添乗も指導員・指導副長・経験のある副長が添乗する形なのか？
- (組合) 線見も出来れば一番理想。他の方法も模索するが、添乗も含め、出来る限りの事はやっていく。**不安があるままでは乗務させない。不安を解消する努力行っていく。** **確認！**

**※見習い乗務で不安がある場合は、線見や指導担当、乗務経験のある管理者添乗等でフォローしていくことを確認！**

その②へ



千  
地  
申  
号

## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」11月14日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その②

### 2. 船橋統括センター乗務ユニットの新設にあたっては、主たる業務に集中できる環境を確保すること。

【回答】これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行っていく考えである。

(組合) その他時間・本来業務・企画業務など、職場内のコミュニケーションが取りやすい環境にすること。

(会社) 業務を行う環境は整えていく。足りないものがあれば補っていく。

確認！

(組合) 異なる支社の運輸職場が一緒になるが、基本動作の違い等について教育の観点からどう進めていくのか？

(会社) 異動前に所属していた箇所の基本動作が基本。発足後に船橋統括センターの基本動作を教育していく。

(組合) 運転業務の取り扱い方についての教育はどう進めていくのか？

(会社) 運転取り扱い方については、今後統一していくにあたって整理を行い、直ぐにやれるものはやり、後でもいいものは後で教育していく考えである。

### 3. 運転士及び車掌について、臨時列車の担当等に伴う特急車両の乗務の有無について考えを示すこと。

【回答】乗務行路については、就業規則等に基づき列車設定等様々な制約を加味し作成している所である。

(組合) 担当車種について示してほしい。また臨時行路等で、特急車両等を担当する可能性はあるのか？

(会社) 現行担当の車種を担当する。発足段階で特急乗務は無い。今後無いとは言えないため、その場合には必要な教育・訓練は行う。運転士の担当車種は変更なし。

確認！

(組合) さいたま車掌区から異動の社員の現車訓練は実施するのか？

(会社) 現行で行う考えはない。

### 4. 船橋統括センター乗務ユニットの新庁舎内覧会を対象組合員全員に実施すること。

【回答】必要な周知等は実施しているところである。

(組合) 内覧会の実施状況について(11月4日~11月9日)、並びに内覧会は乗務員だけが対象なのか？ジョブローテーションで乗務職場から営業職場に異動した組合員・社員の中には内覧会が行われる話がきていないという声があった。

(会社) 期間内に、内覧会に参加出来なかった社員には順次内覧会を行う(産休者は復職後)。

現段階ではこれからそこで働く人が対象。営業職場の社員を拒否しているわけではない。

今後もそのような声があれば行う。実際に働いているところを見せるのが理想であり、その方がより良いのではないかと考えている。話されたことは受け止める。

確認！

### 5. 船橋統括センター乗務ユニットの「その他時間(指示業務)」の内容を示すこと。

【回答】業務のさらなる融合と連携に向けて、「その他時間」として「駅業務・企画業務等」に従事する労働時間を指定していく考えである。

(組合) 西船橋駅での駅業務・企画業務・指示業務の内容については運転士、車掌も同一なのか？1回目は駅業務で統一してやると言われている。

(会社) 運転士、車掌共に同じ内容である。企画業務については、前日までにやる内容を申告してほしいため、一旦は統一して駅業務をやってもらうようにする。

(組合) その他時間は誰の指示の下で行うのか？指示業務の内容は？夏の酷暑等でホーム巡回など、組合員の体調面に最大限配慮し、現金の取り扱いはさせないこと。

(会社) 当直の指示が大前提。なお、駅でやる内容は、駅の当直の指示。構内巡回、お客さま案内が中心。その際、体調不良等を起こさないように配慮は行う。改札業務や現金取り扱いの予定は現段階ではない。

確認！

(組合) 車いす案内は実施するのか？訓練が必要である。

(会社) 車いすについては、実際に懸念する部分もあるので、車いすの教育も含め検討する。

その③へ



千地申5号

## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」11月14日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その③

6. 統括センター内の駅で乗務経験のある組合員が乗務する場合や、乗務ユニットの組合員が駅業務へ担務変更を行う際は、本人希望を最大限尊重し、不安解消まで教育を行うこと。

【回答】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。なお、業務に必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

- (組合) 乗務を希望する組合員・社員がいる場合、船橋統括センター乗務ユニットでの乗務ということで良いか？  
(会社) 必要となった場合や条件が整った際は**乗務も発生**する。  
(組合) 各職場で乗務を希望している人数等は把握しているか？また希望者にどのように周知していくのか？  
(会社) 資格、適性を持って希望しているのは支社としても把握しており、社員周知で周知している。乗務線区・行路・時短等細かい部分で今の段階で示せるものはない。  
(組合) 担務変更等により駅業務と乗務を担当する場合は、不安が解消するまで教育・訓練をしっかりと行うこと。また、希望者とのコミュニケーションをしっかりとること。  
(会社) **必要な教育・訓練は実施していく**。様々な条件が整わないと厳しい現状もある。  
**担務変更についてもコミュニケーションをしっかりとっていく。**

確認！



7. 現蘇我運輸区京葉派出所が乗務員宿泊所になるにあたり、宿泊所での緊急時における指揮命令系統について示すこと。

【回答】指揮命令系統については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

- (組合) 火元責任者、トラブル・異常時の指揮命令系統について示すこと。また、船橋統括センター乗務ユニットが管理する乗泊は現行京葉派出所の他にあるか？  
(会社) 火元責任者は船橋統括センター乗務ユニットの当直である。指揮命令系統については乗務ユニットの管理者から指示を出す。なお、12月1日時点で管理する乗泊は現京葉派出所のみである。  
(組合) 一部関連会社の使用エリア拡大で、共用スペースも増えることから、乗泊のセキュリティー、防犯対策を講じること。パートナー会社にも教育は行うこと。  
(会社) 寝室に向かう部分(廊下等)は共用となる。パートナー会社と情報のやりとりはしている。**現金等に関しては、個人での管理が基本となる。**

確認！

8. 西船橋駅北部庁舎詰所、9・10番ホーム詰所について、組合員の健康確保と安全・安定輸送の観点から、トイレとしての機能は維持すること。

【回答】船橋統括センター乗務ユニット新設に伴い、西船橋駅9・10番線のトイレについては廃止となる。

- (組合) トイレの機能だけでも残せないのか？トイレがホーム上にあると助かるという声が多くある。  
(会社) 12月1日以降、詰所については**すぐ工事に入って使用停止になると聞いている**。トイレについても撤去する。声については受け止める。  
(組合) 府中方の北部庁舎についてのトイレは使用できないのか？  
(会社) 乗務員は基本的に使えなくなるが、**異常時や急遽の生理現象等の場合には使用を拒むものではない**。基本的には乗務ユニットの設備を使用してほしい。

その④へ





千  
地  
申  
5  
号

## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」 11月14日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その④

9. 西船橋駅9～12番線ホーム東京方に新設される指定通路について、転倒防止、降雨、強風等に対する対策を講じること。

【回答】必要な整備等を実施していく考えである。

- (組合) 営業線路の間を歩行するが、安全上会社として傘を差さないなどルール化しないのか？  
(会社) 会社として新たにルールを設けるつもりはない。  
(組合) 指定通路が災害等で使用できなくなった場合の取り扱いを示すこと。  
(会社) 当直から別のルートで指示することになる。



10. 船橋統括センター乗務ユニット庁舎は高架下であることから、寝室の防音・振動対策ならびに、庁舎内、ロッカー室を含め、乾燥・湿気対策の十分な対策を講じること。

【回答】船橋統括センター乗務ユニットの設備については、必要な整備等を実施していく考えである。

- (組合) 防音対策について具体的に何を実施したのか？  
(会社) 高架下のため、必要な対策はしたと聞いている。  
(組合) カビ対策・湿気対策について何を実施はしたのか？  
(会社) **今のところでは、特に対策は考えていない。**  
(組合) カップをかけるハンガーは設置されるが、ロッカーにタオル等をかけてはいけない理由は何か？  
(会社) 環境を考慮して現在は設置する考えはない。個人でタオル等は管理してもらう。今後必要となれば検討していく。

検証が必要！

11. 組合員が安心して働ける労働環境の確保と身だしなみを整える観点から、船橋統括センター乗務ユニットに、男女がそれぞれ使用できる洗濯機・乾燥機を2台以上設置すること。

【回答】現在のところ、洗濯機および乾燥機を設置する考えはない。

- (組合) 居流し行路、泊まり、除草作業等でも洗濯機、乾燥機が無いと困るという声が男女共に多くある。設置できないか？設置するスペースもないのか？  
(会社) 設置するスペースは無いわけではない。整備するにも、配管等の工事が必要。会社としては使用方、マナーについて問題意識を持っている。誰かがメンテナンスもしなくてははいけない。**新たにできる職場については洗濯機、乾燥機は設置しないと決めてきた。**  
(組合) 設置している職場もあり不公平であり納得できない！

対立！

12. 船橋統括センター乗務ユニットの個室トイレを男女それぞれ余裕ある個数を設置し、洗面所は別に設置すること。また、トイレ、洗面所がある箇所に常時ハンドソープを設置すること。

【回答】船橋統括センター乗務ユニットの設備等については、必要な整備等を実施していく考えである。

- (組合) トイレの個数はどのような規模か？  
(会社) 男子(個室7個、小7個)、女子(個室6個)1階～3階それぞれトイレを設置した。  
(組合) 職場のトイレや洗面台にハンドソープを設置すること。この間、武蔵野線の一部詰所のトイレに固形石鹸のみ設置の状況や、風呂場にボディソープが置かれていない現状があったことなど踏まえ、今項目の要求とした。  
(会社) 固形石鹸だけではなく、**ハンドソープやボディソープについても設置する。**

要求実現！

その⑤へ



千地申5号

## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」11月14日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その⑤

13. 船橋統括センター乗務ユニットに駐輪場を設置すること。

【回答】現在のところ、駐輪場を設置する考えはない。

(組合) 解明交渉の際には、スペースを検討すると回答をいただいたが、なぜ設置できないとなったのか？  
(会社) **周囲に消防の突入エリア確保スペースが必要になった関係で設置できないという判断となった。**よって、周囲の公共駐輪場に停めてもらうこととなる。また高架下でスペースがない。解明交渉時には把握していなかった。

14. 異常時対応、異常気象等に対応するため、東所沢駅の旧車掌詰所を開放すること。

【回答】現行設備で対応されたい。

(組合) 乗り継ぎ僅少や、異常気象等で武蔵野運輸区へ移動できない実態もある。異常時対応含め、乗務員が安心して待機できるスペースは確保すべきだ。  
(会社) 今のところ、変更する考えはない。しかし、そのような声があることに関しては千葉支社としても把握している。  
(組合) **雨風をしのげる場所としても、必要という声があるため、開放すべきだ！**  
(会社) 認識はしたが、具体的な対策は現行無い

**対立！**

15. 今施策に伴う発令の取扱いを示すこと。また、統括センター発足に伴う対象組合員への面談、希望把握を実施し、本人希望や家族環境を尊重すること。

【回答】社員の運用については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。なお、社員の状況等については、面談等を通じて把握しているところである。

(組合) 今項目の要求を掲げた根拠は、解明交渉時までの会社回答が、「調整中」であったため、要求として組み入れた。結果、事前通知という形にはなったが、今回発令をする上で課題等は発生しているか。  
(会社) 10月10日付の千葉支社報による包括的発令と、10月15日~19日で発令を出している。兼務社員への発令についてはまだ完了していない状況。課題等については今のところ把握はしていない。  
(組合) 結果として、各支社からの異動規模はどのくらいか。  
(会社) 車掌については、東京統括センター京葉乗務ユニットから、30名、さいたま車掌区から40名が異動する。船橋統括センター乗務ユニットは管理・一般合わせて200名程度。

16. 施策実施後に労使が検証を行い、問題等が生じた際は協議すること。

【回答】具体的な提起がある場合は「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く考えである。

(組合) 分会掲示板の設置の申請はどのタイミングで出来るのか？便宜供与における会議室や分会書庫の申請は可能か。  
(会社) **掲示板の申請については地本一支社間で整理していく。書庫の申請については今まで千葉支社として扱ったことがないので確認させてほしい。講習室の申請については現行通り可能。**

**組合員の声を基に団体交渉を行いました！  
安全で安心して働ける労働環境の実現のために職場から検証運動をつくり出そう！**