



「業務執行体制の見直しについて」 1月17日開催

に関する申し入れの団体交渉を行う！その①

1. 業務執行体制の見直しを行なうことにより、効率的な業務執行体制を実現出来る根拠を明らかにすること。また、茂原統括センター鴨川ユニットの車掌行路の全てを移管して車掌配置を見直す根拠を明らかにすること。

【回答】房総特急列車の乗務員体制見直しに伴い、茂原統括センター鴨川乗務ユニットの車掌行路を移管することで、効率的な業務執行体制を構築していく考えである。

- (組合) 鴨川乗務ユニットから車掌配置を無くす根拠を明らかにすること。
(会社) 房総特急列車の乗務体制見直しに伴い、鴨川乗務ユニットの行路が大幅に減となることや、休勤等の勤務操配が取りづらくなるため。また、活躍フィールドの拡大を見据えるなど総合的に勘案して判断した。
(組合) 鴨川乗務ユニットに車掌配置が無くなることで、今後異常時をどのように対応していくのか？
また、異常時の際は長時間乗務にならないように配慮すること。
(会社) 近い箇所に待機している車掌や本区から代務を手配するといったこれまでの対応と変わらない。業務用自動車やタクシー等あらゆる手段を使い、**長時間乗務にならないよう最大限配慮は行っていく。**
(組合) 体調不良時の手配等、申告した場合は会社が責任を持って対応するのか？
(会社) **体調不良時の手配等については会社が責任を持って対応する。** **確認！**
(組合) これまで運転士と車掌でコミュニケーションや合同訓練等を行い、情報共有やお互いの業務内容の把握等を行ってきたが、車掌配置を無くすことで今後どのように行っていくのか？
(会社) 今後は、**運転士指導員が車掌役としてシミュレーター等を使い訓練を行うことや、車掌業務に変化があれば、運転士指導員から情報共有を行う。**また、イベントなどで交流を図るなどやっていきたいと考えている。
(組合) 異常時に対応するために、車掌業務を出来る社員を常駐する考えはあるのか？
(会社) 急遽手配することはあると思うが、常駐させる考えは無い。
(組合) 今後、総武本線や成田線においても、こうした見直しを行う考えはあるのか？
(会社) **検討はしているが、今のところ決まっているものは無い。成案になったらお示しする。**
(組合) 運転士の車掌兼務といった相互運用を行う考えはあるのか？
(会社) **相互運用について可能性はゼロではない。状況を見ながら検討していく。**

2. 施策実施による組合員・社員の異動先、各職場への異動規模、異動時期を明らかにすること。なお、会社施策により、希望の有無に関わらず異動が発生することから、異動先は本人希望を最大限尊重すること。

【回答】社員の運用については、任用の基準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) 異動する職場や規模、異動時期について具体的に示すこと。
(会社) 個人の異動のことであり具体的なことは示せない。
行路移管と連動して、蘇我乗務ユニットや千葉統括センター乗務ユニット、駅も含め検討している。
(組合) 異動する時期については、事前の教育なども必要であると考えているが、教育のために前もっての異動もあるのか？事前教育・訓練等も含めどのように対応していくのか？
(会社) **異動時期や事前の教育方法については、まだ決まっていないので決まり次第示していく考えである。**
(組合) 発令・周知はいつ行うのか？
(会社) **異動の周知時期については言えない。決まり次第対象の組合員にコミュニケーションを図り周知していく。**
(組合) 異動先については、親の介護といった家庭状況や通勤距離等を考慮し、本人希望を最大限尊重するのか？
(会社) そうだ。 **本人希望を尊重することを確認！**

5. 施策実施により、各職場の業務内容に変更が生じることに伴い、組合員が描くキャリアプランに変更が発生する可能性があることから、職場の管理者から組合員に対して丁寧なコミュニケーションを図ること。

【回答】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。
なお、引き続きコミュニケーションを図り、社員の理解を深めていく考えである。

- (組合) 面談実施後に2025年3月のダイヤ改正の提案がされたが、木更津統括センター乗務ユニットが特急列車の乗務をしない等業務内容の変更が示されたため**キャリアプランの変更が発生する可能性がある。** **確認！**
本人からの申告を待つだけでなく、管理者からもコミュニケーションを図り、意見を聞いてもらいたい。
(会社) **面談内容に変更があれば、面談終了後も管理者や指導員を含めコミュニケーションを図り把握を行う。** **その②へ**



千地申7号

「業務執行体制の見直しについて」 1月17日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その②

3. 施策実施により異動・担務変更となる各職場での教育・訓練のスケジュールを明らかにすること。また、教育・訓練期間は本人の不安が解消できるまで実施し、不安を抱えたまま乗務させないこと。

【回答】 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) 異動によって乗務経験が無い線区の乗務や作業が発生するため、乗務線区の形状や要注意作業、行路内容等の把握をしっかりと出来るよう教育を行うことを求める。
- (会社) 転勤した職場ですぐ乗れとはならない。異動した先での教育はしっかり行っていく考えである。
- (組合) 船橋統括センターのように一徹一日勤の教育期間ではなく、線見を含め見習いの教育や訓練期間は不安を解消できるまで実施し、不安を抱えたまま乗務させないこと。
- (会社) 誰でも不安が全く無くなるということはなく、完全に不安を解消できないと乗務させないとはならない。不安の種類もある。信号を覚えられないといったものであれば乗務させないとなるが、不安が全くないという人はいない。
- (組合) 会社としての意見は分かるが、東労組として不安があるにも関わらず、不安を抱えたまま無理やり一人乗務させないことを求めている。乗務線区をなかなか覚えられないといった様々な不安がある。会社としてコミュニケーションを図ってそうした不安の把握を行い、解消に向けて会社として対応してもらいたい。
- (会社) 不安解消に向けてコミュニケーションを図って把握を行い、必要な教育・訓練を行っていく。

確認！

4. 茂原統括センター鴨川乗務ユニットにおいて、施策が示された翌日から面談が実施されたことで職場が混乱したことから、施策に伴う異動が発生する場合は、本人が描くキャリアプランを熟考する時間を設けてから面談を実施すること。

【回答】 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。なお、引き続きコミュニケーションを図り、社員の理解を深めていく考えである。

- (組合) 鴨川乗務ユニットでは、今施策が示された翌日の10月24日から11月5日までの間で秋の面談を行うと発表され、あまりにも考える期間が無いことやいきなり希望を言えというやり方は、あまりに乱暴であるという意見があった。何故キャリアプランについて熟考する時間を設けなかったのか？
- (会社) 社員になるべく早く周知を行い、社員の不安を解消するために翌日から面談を行うとなった。管理者からはコミュニケーションを図り、どうしても希望が言えない場合は考える時間を設けるなど調整を行ったと聞いている。
- (組合) 調整してもらうことはいいことだが、なぜ考える時間を設けるとならないのか？現場長にも面談期間の変更や延長などを求めたが「出来ない」と回答された。なぜ、熟考する時間を設けるとならないのか？
- (会社) 施策実施までのスケジュール感・時間軸があり変更は出来ない。面談内容に不安や変更があれば、面談終了後も管理者や指導を含めコミュニケーションを図り把握を行っていく。
- (組合) 時間軸等があるのは分かるが、施策が示される日と面談が重なる場合は、本人が描くキャリアプランをしっかりと考える時間を設けるべきというのが組合員・社員の意見である。会社として受け止めるべきだ。
- (会社) 考えるために何日と仕切ることには出来ない。意見は参考にする。

確認！

6. 施策実施後は、労使が十分に検証を行い、問題・課題等が生じた場合は課題等の解消に向けて真摯な議論を行うこと。

【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) 鴨川乗務ユニットの車掌配置が無くなることにより、職場運営や乗務員運用、車両運用等で問題点が発生する可能性があることから、施策実施後、労使で検証を行い、問題や課題等発生した場合は、問題解決に向けて真摯な議論を行うことを求める。
- (会社) 会社も同じ考えである。

確認！

組合員の本人希望の尊重と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！