

CHIBA

東日本ユニオン千葉地方本部

発行者: 末 永 健

編集者: 情 宣 部

申1号 団体交渉を開催！ ～定期大会発言に基づく申し入れ～

東日本ユニオン千葉地方本部は、8月28日に開催した第14回定期大会で代議員から出された意見・要望等を5項目にまとめ、申1号として9月24日に提出し、10月21日に申1号(定期大会発言に基づく申し入れ)の団体交渉を開催しました。

交渉の要旨



1. 線路閉鎖等における緊急作業の定義を明らかにすること。

会社回答: 線路閉鎖工事については、関係規程に則り取り扱うこととなる。

組: 駅社員が取り扱う線路閉鎖作業のシステムが8月に更新になって

- ① 使用する端末が変わったことで不安であること
- ② 緊急作業の位置づけが分かりづらい。緊急作業となった場合、システムに入力する期日(締切時間など)などの詳細も不明確であること
- ③ 大規模災害による総括線閉の対応などについて経験がない分、とても不安など、駅職場で線閉作業をする社員は不安を抱えながら従事している。取り扱い含めどのように考えるのか?

会: 教育についてはOJTや訓練等で教育・指導していく。「緊急作業」=安全が守れない・脅かされるという認識である。システムの締め切りについては当日18時までである。それ以降の場合は、システム入力ではなく紙を使った線閉手順で行う。大規模災害等での総括線閉については輸送から駅へ指示する。駅で判断するものではない。

組: 「システムの締め切りが18時以降は紙での線閉作業になる」と言うが、若い社員はあまり経験したことがない。安全の確保が最優先なので、教育・指導含め、フォロー体制をしっかりと行ってもらいたい。

会: OJTや場合によっては合同訓練などを通じて教育・指導していく。

組: 線路閉鎖作業は人命にも関わる大きな作業である。少しでも社員の不安を解消できるよう教育、フォロー含めて取り組んでいただきたい。

2. 各車両センターにおける熱中症対策を明らかにすること。

会社回答：引き続き、必要な労働環境整備を実施していく考えである。

組：年々、尋常ではない暑さになっている、熱中症対策について、設備職場では熱中症指数計で作業判断すると聞いている。屋外作業を行う車両センターにおいても同じような環境で作業するなど熱中症への対策は取られているのか？

会：熱中症対策については通達も出ている通り、暑さ指数(WBGT)の測定装置や、空調ファンバスの貸与、ネッククーラーなどの対策は行っている。作業リーダーには、こまめな休憩、積極的な塩分・水分補給などの指示もしている。

組：確かに対策は行われているようだが幕張車セ、京葉車セとも同じような対策なのか？

会：幕張車両センターについては同様な対策をしているが、全く同じような対策を京葉車両センターで行われているかについては把握できていない。なぜならば職場ごとの判断となっている。また、車両センターは首都圏本部の括りである。

組：首都圏本部の括りとはいえ、支社として把握・対策など指導すべきではないか？また、働いている人間からすれば括りなど関係ない。幕張・京葉と言えば千葉支社と認識する社員は多い。そこで熱中症に関わる事象があれば「どうなっているんだ」と疑問を持つ。年々増す猛暑日や暑さ対策について労使として、しっかり取り組んでいかないといけない。人命が失われてからでは遅い。

会：ご意見として伺う。会社としても、しっかり対策をおこなっていく。

3. みどりの窓口の閉鎖凍結、一旦見合わせとは、いつまでなのか明らかにすること。

会社回答：駅の販売体制については、お客さまのご利用状況等を勘案し、決定しているところである。なお、みどりの窓口の閉鎖については、千葉支社独自での回答は困難である。

組：みどりの窓口の閉鎖凍結について、一旦見合わせのままの状態であるが、見合わせ解除などの計画はあるのか？現場では、いつ凍結解除になるか不安を抱えたまま業務についている社員も多い。

会：これについては本社事案なので千葉支社として「いつ解除になる」といった明確な回答はできない。

組：凍結中であるなら、マルスが残っている駅は臨時で開けたりできるのか？

会：窓口を閉鎖した駅については開ける予定はない。現行、窓口のある駅については、その箇所判断で、お客さまのご利用状況によって2窓のところを3窓にするなど、流動的に柔軟な対応を取っている。お客さまに対しては引き続きご理解いただくとともに、えきねっと等のご利用案内を進めていく。

組：一度、閉鎖した窓口については復活することはないと言うが、まだまだえきねっとの普及が進んでいない。現在、窓口がある駅は負担増になっている。柔軟な対応などできないか？

会：券売機で通学定期券(継続)が買えるようになったり、券売機自体の性能も上がっている。窓口を使わないで購入できるようになっている商品もあるので、それについてもお客さまへ周知していく考えである。

組：凍結解除など、新たな動きがあった場合については前広に社員周知をお願いする。

4. 各乗泊の2段ベッドを早急に改善すること。

会社回答: 現行設備で対応されたい。なお、必要な設備については、優先順位をつけて計画的に整備しているところである。

組: 乗泊の2段ベッドについては、だいが改善されてきているが、未だ残っている箇所もある。

「優先順位」というが、どのような順位のつけ方なのか？

会: 予算との兼ね合いもあるが、少しずつ替えてきている。どこが先といったことは言えないが、2段ベッドだけではなく、柵付きのベッドも含め進めている。

組: 例えば、君津乗泊については管理する箇所が木更津統括センターで、そこに木更津統括センターの乗務員が泊まっていないから優先順位が下なのか？それとも「変えて欲しい」という要望が届いていないからなのか？

会: そういう訳ではない。予算が付き次第、順次替えていく。

組: 乗務員からすれば、ベッドが変わっただけでも満足度が違う。計画的にというのであれば、残り少ない数なのでスピード感を持って替えていただきたい。

5. 各乗務ユニットにおける要員の逼迫について認識と対策を明らかにすること。

会社回答: 引き続き、業務に必要な要員は確保していく考えであり、社内外の環境の変化を踏まえ、効率的で生産性の高い業務執行体制の構築及び柔軟な働き方等を推進していく考えである。

組: 乗務員、特に車掌については、どこの職場も逼迫している。支社として同じ認識か？

会: 年間を通した要員については、逼迫しているという認識はない。休日勤務についても2023年度は7.7%だったが2024年度は5.9%まで改善されている。繁忙期等で臨時行路があるような場合については逼迫する時期もあるが年間を通せば、そこまで足りていないというわけではない。育児・介護制度の変更で選択肢も増えている。お互いさまの精神で対応してもらっている。

組: 現場の感覚は「年間を通して足りない」である。津田沼統括センターについては臨時行路などなくても足りていない。年休を1日入れる代わりに休日勤務を1回やるような現状である。これがお互いさまの精神なのか？働き方の選択肢が増えた分、要員がさらに必要になっている。管理者や支社からの乗務でなんとか回っている現状ではないか。管理者が乗務していない職場からは「なぜウチの管理者は乗務しないのか？」と不満も出ている。

会: 管理者の乗務については、その箇所判断である。支社として指導することはない。要員養成含め、今後も計画的に対応していく。



今回の団体交渉では、特に各乗務ユニットにおける要員の逼迫について経営側と認識の一致を図ることができませんでした。経営側が主張する「年間を通した要員」ではなく、現場の声・現状を受け止めたうえで「箇所判断」であるならば、その職場で柔軟に対応できるようにするよう今後も強く訴えていきます！

安心して働ける職場環境をめざし、今後も組合員の“声”を経営側にぶつけていきます！