



## 目的や実態に見合った運用や行路作成をめざす！

東日本ユニオンは3月24日、申第5号「『社員の多様な働き方のさらなる推進について』に関する第二次申し入れ」の団体交渉を開催しました。

①「短時間行路(枠外)」は「育児・介護A適用者」が乗務する目的とした行路のみ作成すること

### ◆確認事項◆

- ★「短時間行路(枠外)」は育児・介護勤務A適用者が前提だが限定とはしない。
  - ★指導担当(技量保持)や支社等企画部門(現場に触れる。乗務したいという夢の実現)  
当務主務(一般乗務員のお手本)は目的があって乗務している。
  - ★育児・介護勤務A適用者がいなくても「短時間行路(枠外)」を作成することを基本とするが、非効率になる場合など、いたずらに作成はしない。
- ※介護はいつ発生するか分からないので、いつでも分割できる「仕込み行路」を交番内につくって対応する箇所もある。

### ◆主な議論◆

経営側：社員間における「お互い様の精神」が必要である。「短時間行路(枠外)」に関係して、現場社員から「乗務距離が延びる」「拘束時間が長くなる」などの声は聞いている。管理者が声を拾い、働きやすい環境をつくっていく。

組合側：育児・介護勤務A適用者ばかりにスポットを当てがちになるが、全ての社員にスポットを当てることが重要であり、お互い様とは誰と誰を指すのかを明確にすべきだ。

②「乗務員の指導等を行う社員」と「当務主務」「支社等企画部門の社員」が  
乗務する場合の勤務指定は短時間行路(枠外)も含め乗務員勤務とすること

### ◆確認事項◆

- ★企画部門は日勤、指導担当は変形、当務主務は交代で「短時間行路(枠外)」を乗務することが基本である。  
さらに乗務機会の拡大として「短時間行路(枠外)」以外の行路を乗務できるようにした。
- ※「短時間行路(枠外)」以外の行路で、例えば交番の労働時間が4時間の行路を指定された場合は乗務員勤務とする。

### ◆主な議論◆

経営側：企画部門であれば支社業務もある。多様な働き方の観点から乗務に集中してもらい日勤(7時間40分)の中で管理していく。今後も「短時間行路(枠外)」をメインで乗務する考えだが、地方は「短時間行路(枠外)」が少なく「乗務に集中したい」という声もあり、見直しを提案した。

組合側：勤務の一部時間帯での乗務ではなく、乗務だけに集中できる勤務にするべきだ。

経営側：拘束時間は「必ず6時間でなければならない」という決まりではなく、区所により違う。6時間以内が基本であり、6時間を超える短時間行路は妥当だとは考えていない。

組合側：拘束時間が8時間45分の「短時間行路（枠外）」があり、行先地の実態は変わらないが、同じ行路でも乗務する勤務形態によって労働時間調整が生じており、出先での「その他時間」では「欠在」ができない。「短時間行路（枠外）」は6時間以内の拘束時間とし、誰が乗務しても乗務員勤務に揃えるべきだ。

### ③10年以上、現業機関で乗務に従事していない社員については希望制とすること

#### 《確認事項》

★過去に乗務員が合わず、乗務を降りた社員もいる。日頃からコミュニケーションを取り合い、実態を把握し、理解した上で乗務してもらう。基本的には不安を持っている社員を乗務させる考えはない。

#### ◆主な議論◆

経営側：安全が大前提であり、乗務に関しては必要な教育をして管理者とコミュニケーションを取りながら現場長が見極めをして判断する。不安を感じている社員を乗務させるべきではないと考えている。今の制度のスタンスにプラスαで行う。

組合側：社員本人の意思確認無しに実施することは大変危険であり、不安要素となる。

組合側：多様な働き方の観点のほか、課題として乗務員の要員確保を含んでいるのか。

経営側：列車を運休させるとお客様の信頼を失う。感染症のクラスター発生時などに対応できるようにしておくという考えはある。

### ④「指導担当と乗務職の要員は明確に分け、 それぞれ業務量に見合った適正な要員配置を行うこと

#### 《確認事項》

★乗務職の標準数＝交番を回す要員+波動に必要な要員+指導担当となる。

★指導担当は添乗を通じた安全教育が主な業務である。必要であれば指導担当は増員する。職場全体の業務量を見て、現場長と支社で判断し、適正に要員を配置していく。

#### ◆主な議論◆

組合側：指導担当の要員について「本線乗務員何名対し、何名の指導担当を配置する」などの仕切りはあるのか。

経営側：仕切りはない。必要に応じて臨時の指導担当を発令する場合もある。

組合側：指導担当の要員が減り、主業務の「添乗ができない」との声もある。乗務などもできない。現場の実態にあった要員配置をするべきだ。

経営側：必要であれば要員を増やしていくことも可能である。区所全体の業務をみて適正に要員を配置する。

組合側：指導担当のビジョンが見えない。5年前、10年前、1年前と「今は何が違うのか」を、経営側は各地の指導担当の社員と意見交換をするべきである。

**納得のいく働き方ができる施策を実現しよう！**