

交渉のポイント

NO. 2

2018年6月20日

JR 東労組本部/業務部

概要 申27号「乗務員勤務制度の見直しについて」に関する説明申し入れ 第2回交渉

2018年6月2日、本部は申27号「乗務員勤務制度見直しについて」に関する説明申し入れ第2回団体交渉を行いました。

第2回交渉では、全38項のうち4項から28項まで議論をしました。「多様な働き方の実現」に向けて、現行制度における行路作成や育児・介護勤務などの課題を議論した上で、制度見直し後の考え方や想定される課題を明らかにしました。また、育児・介護勤務の他に指導等の内勤や支社企画部門の乗務、本線の主務職乗務員が新たな当務主務という役割において「短時間行路」に乗務することの会社の考え方が明らかになりました。

しかし、今回の交渉では制度見直し後の状況について、「作成してみないと、どの程度の行路数になるか分からない」「運用してみないと分からない」など、明確に示されていないものもあります。

次回交渉においても施策の説明に向けて、しっかり議論を展開していきます。

■主な議論は以下のとおりです。

第4項 短時間行路を全乗務員職場に導入し、「多様な働き方と効率性」を実現できる根拠を明らかにすること。また、運用以降の安全や働きがいの向上についての考えを明らかにすること。

《組合》	《会社》
☐ 土休日の設定についての考え方はどうか。	■ 設定していく考えであるが、当然ピークの時間帯の出方が平日とは異なる。効果については差が出てくると考えている。
☐ 項目にもあるとおり、稠密線区と一般線区に同様に短時間行路を設定できる根拠や条件はあるのか。	■ 短時間行路は、列車の朝と昼等との本数差を活用するものと、差がない場合は短時間行路をつくるために今あるような行路を分割することがある。
☐ 一般線区も、地方線区にも導入可能なのか。	■ 可能である。
☐ 作るにあたって、想定される課題はあるのか。	■ 短時間行路と言っても首都圏のように1時間2時間の乗務で出来る場合と、地方では足が長くなるので乗務時間が3時間4時間になる場合もある。
☐ 現制度は7時間10分を基本として超勤を発生させない制度だが、それは変わらないか。	■ 変わらない。
☐ 今回労Aを7時間10分に近づけると言われているが、長日勤が発生した場合に行路によっては7時間10分を超える行路が発生してくる。一方で他の行路も7時間10分に近づけて作成されると超勤前提の行路が出てくるのではないか。	■ 元々の考え方である行路の1日あたりの時間は、行路全体の平均で7時間10分にしている。勤務指定に置き換えると、休みの数や終わりの時間などによりトータルとして一括清算した時に超勤が出ることはある。行路作成時に7時間10分は超えない。この考え方は変わらずやっていく。
☐ 安全について、向上できる根拠を教えてください。	■ 指導員は添乗等指導をしているが、ハンドルを持って体験したことを指導できる。支社社員は、支社に異動すると現場から離れるので、より繋がりを持って、現場で感じたことが支社で立てる計画に反映される。当務主務については、体験したことを点呼で活かすことが出来る。様々な場面で反映が出来て、安全が向上されると考えている。

□ 安全を考えた場合に、その一つに疲労度があると考えている。短時間行路を導入して、午前中は乗務し、午後は支社なりで仕事するケースと逆のパターンがある。この2つの疲労度の違いについて考えていることはあるのか。	■ 疲労度の考えは、1つの労働と見ればよいと考えている。また支社の方が乗務する場合、全てとは言わないが、基本的には乗務後に支社勤務になると考えている。夕方に乗務するのはごく希である。
□ 短時間行路は乗務割交番作成規程の枠外になる。会社が提案している内容からすると、様々なパターンで働き方が出てくる。そういうところに課題があると認識している。今後議論していきたい。支社勤務しながら、夕方の短時間行路に乗務する場合、乗務した後にさらに支社勤務もあるのか。	■ タラッシュに全く乗らないということはないが、ほとんどは朝である。支社勤務後、乗務し、また支社勤務というのは全くない。とんでもない異常時が発生して、現場に応援だということはある。現時点の想定は、朝出勤時にまず乗務して、それから支社に出勤して仕事するというイメージ。
□ 企画部門の現状からすれば、残業が多い。仮に夕方やデタimeの短時間行路に乗務する勤務がつくられた場合、出勤して支社勤務して、仕事途中で乗務に向かうようになる。また乗務が終わって、支社に戻って続きをやりたいとして勤務することが出来てしまう。そうなると勤務形態がバラバラになって、超勤がいたずらに増える。移動時間は足ロスで、仕事が出来ない時間になる。支社社員が短時間行路に乗務した場合はそこで勤務を終えろとしないと、何時間でも勤務させてしまうことになる。勤務管理する観点から何らかの制約をつけるべきである。	■ 今でも出張に行って戻ってくる時があるが、常識の範囲で、あまり遅い時間に戻ってきて仕事するというのは望ましいことではない。支社を上げて対応するような大規模輸送障害があった場合、戻ってきて仕事をするのはあるかもしれない。しかし、支社から行って乗務する方も時間管理の対象なので、でっこみ引込みあるがしっかり労働時間管理していく。夕方乗務して戻るのが所定ではない。制約を一律に設けるよりは、月の中で労働時間をしっかり管理していく。まさに世の中の「働き方改革」の趣旨に沿って運用したい。
□ 全職場に短時間行路を導入した場合、育児介護勤務 A 対象者が優先的に短時間行路に乗務すると思うが、いないところは、短時間行路に支社社員や指導が優先して乗務するのか。	■ どれくらい行路が作れるかによる。出来た行路数と、それを使える人、支社や指導などの数による。当然、育児介護の人がいれば優先になるが、区所によってケースバイケースになる。
□ そうすると、行路が出来た段階や、育児介護社員数によって、指導員や企画部門の業務量が変わってくるということか。	■ どれだけ短時間行路を作れるかと、育児介護勤務の人がどれくらいいるのか、両面を見なければいけない。短時間行路をいくつもつくったものの、実際に使う人が4、5人しか居ないという状況や、使いたい人が5人も10人もいるのに短時間行路が1本しか作れないということにしたい。個々の区所ごとに見て設定したい。
□ しかし、一定にはならない。変動は必ず出てくる。そういった場合は、支社か指導の人が乗務する機会が増える。勤務の調整は、一般的にダイヤ改正で行うものだと思うが。	■ その考え方は一緒である。要員とダイヤの構成を見て調整したい。
□ 制度見直しによって、働きがい向上出来る根拠を教えてください。	■ まず一つは、行路が増えることによって、選択肢が増え、個々のライフスタイルに合わせた生活設計が出来る。安心して育児介護が出来る。もう一つは本線乗務から離れた運転士・車掌でも、一定程度乗務したい方もいると思っている。現場感覚を忘れないということで、非現業も直接鉄道に携わりながら、業務にあたれるというのが大きい。
□ 全ての声に回答出来るような制度はなかなかないが、公平感ある制度を作り上げるべきである。職場の声に踏まえていただきたい。もう1点、働きがいということで、「その他時間」が設定される。想定する業務について教えてください。	■ 基本的に「その他時間」に指示する業務で、これは駄目ということはない。ダイヤ改正が近ければ、作業を手伝っていただく。My Project・委員会もやっていただくことになる。制限を設けず労働時間を有効活用していただく。
□ 業務指示で全て行うのか。	■ 労働時間なのでそうだ。本人から「これをしたい」と話を聞いてやることもある。業務時間なので、指示を受けてやっていただく。

□ 計画された業務でよいか。	■ 計画された業務もある。もしくは当初予定はないが時間があるので My Project・委員会や内勤の手伝いもある。場合によっては異常時には乗務していただくこともある。
□ 「その他時間」について、例えば 6 時間の行路で 2 時間乗務したあと、4 時間は「その他時間」で休憩・食事は指示を受けるのか。	■ 乗務員勤務に休憩と言う概念はない。「その他時間」含めて基本 6 時間である。「その他時間」においても休憩は発生し得ない。朝食を食べて出勤して、仕事終わってからご飯を食べるという設定が多くなると思うので問題はない。
□ 「その他時間」の業務指示で、例えば乗務が終わって当直・内勤から特に業務がない場合、「今日は帰るなさい」という指示はあるのか。	■ 会社から帰れと言うことはない。本人が早めに帰りたいということであるなら、会社としては認める。
□ 短時間行路の設定の仕方について、提案資料で言えば 7 時出勤 13 時退勤というのが所定勤務なのか。	■ そうだ。ただ、「その他時間」の中で育児介護の理由で早帰りしたいということは、無断欠勤ではなく、会社が承認して早く帰っていいということにする。その分の賃金は減額になる。形を変えたフレックスタイム制と理解してもらえればよい。
□ 半休制度は適用されないのか。	■ 乗務員制度にあたる方は半休は出来ない。
□ 元々短時間勤務で 80%の賃金で、さらにそこから減額はダメージが大きい。	■ 本人が希望する日は泊まり勤務も出来る。短い日や長い日があるという柔軟性を持たせた制度である。毎日「その他時間」に早く帰るというケースは想定していない。賃金が半分になる方は余りいない。
□ 育児介護の選択した方に対しては半休制度を考えていないのか。	■ 乗務員勤務だけではなく、変形勤務全般として半休が使える仕事、使えない仕事がある。どういう形で対応するかは今後の検討材料の 1 つである。
□ 検討の余地はあるのか。	■ 日勤職場でなければ、半休使えない。泊まり勤務の際の半休は色々あって整理しづらいが、ニーズとしてよくある話だと承知している。色々柔軟に取り入れて今後の制度設計を検討していきたい。
□ 「その他時間」は予備のように待機の指示も考えられるのか。	■ そうだ。
第 5 項 「育児介護行路」「育児介護勤務適用者用の行路」「短時間行路」「短時間の乗務」及び「定期列車に短時間乗務」「指定された短時間行路に乗務」と異なる表現をする根拠を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 端的に伺う。全て短時間行路ということか。	■ 提案資料の中で、要所要所で分かりやすく表現しているが、要するに短時間行路である。何が説明したいかにより、支社の人が乗務する場合に「定期列車の短時間行路」など表記の揺れはある。
第 6 項 乗務可能とする職名を明らかにすること。また、本体エルダー乗務員への適用の考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 職名を具体的に回答いただきたい。	■ 支社においては、職名の制限は設けない。主席・課員、場合によっては副課長もあり得る。大前提としては必要な資格を持っていることである。その前提で、職名の車掌・運転士、非現業の各職制、場合によっては管理者も対象に入っている。
□ 支社が短時間行路で乗務する場合、指名札はどうなるのか。	■ 乗務先のものを用意する。
□ 乗務先は複数になることもあるのか。	■ 想定していない。そうすると勤務指定が大変になる。現時点で全く考えていない。

□ 職名は想定出来ないということだが、助役が乗務する場合は運転士なのか。	■ 点呼を取って乗務するので、その箇所に乗務をつける。職名は助役。担務が運転士という2次的発令である。指定すると毎日乗務するということだが、週に何回かということであれば、助役のままの職名で乗務する。非現業だと、乗務員から支社に行き、そのタイミングで一部定期列車に乗務するというのは分かりやすいが、全く同じ線区・車種で助役になるというケースは想定していない。ただ対象にはしたい。管理者は乗務員の管理や業務を指導することもあるので、乗務できる資格を持っている方は乗務出来る制度としたい。
□ 助役の乗務は想定していないが、対象にしているのか。	■ 想定していないとまでは言えないが、対象にはなっている。支社社員の乗務ボリュームに比べれば、圧倒的に少ない。現時点ではあり得る。トランスイート四季島車掌区は全員が助役である。日によって、当直助役や乗務をしている。
□ 四季島の話で、助役が乗務することはほとんど想定していないということだが、仮に乗務した場合、ほとんど乗務していない状態であり、運転操縦に関して経験から離れているので安全性が保てないのではないか。	■ そういうパターンは考えていない。もし乗務するのであれば、指導担当や支社社員が定期的に乗務するようにしたい。何かあったときに乗務するために医学適性検査・運転適性検査を0から養成する考えはない。あくまで定期的な乗務のため、当務主務のような勤務指定する。1か月も2か月も乗務していないのに、突発で乗務することはない。
□ 支社の非現業部門にいて、現場から何年も離れている方を、あえて線見させてハンドルを握ることは想定していないと言うことでよいのか。	■ 何年も乗務していない社員を乗務させることは会社も考えていない。助役の乗務として想定しているのは、首都圏ではほとんど無く、地方において本線・内勤指導から同じ区所で助役登用するケースが一番あり得る。
□ 助役の運転適性検査・医学適性検査のレベルを乗務員レベルに上げるのか。	■ 乗務するなら乗務員レベルで取り直していただくことになる。なので現時点ではない。
□ 資格を継続していくことなのか。	■ 線見もそうだ。助役で当該の区所で乗務していた人もいるが、乗務員を降りてからインターバルがある。資格要件を満たして、先日まで乗務していたなら、制度改正で乗れるようにしたい。
□ 本体エルダーということで、申し入れしているが、短時間行路を定期的に乗務するというではないのか。	■ 本体エルダーで本線乗務員の方は、フルタイムの正社員と同じである。ただ、短日数勤務も本体エルダーは可能である。エルダーの方も育児介護勤務を申請すれば対象になる。現時点においては、介護で短時間勤務者はいない。
□ 予備で優先順位がある場合、エルダーが乗務するのか。	■ それは正社員と変わらない。
□ 運転士の資格を持っているが、車掌もやると言うことにはならないのか。両方ではなくて、どちらかということか。	■ 例えば左沢線は運転士の職名で車掌もやっているので、全くないわけではない。そういう所に乗務発令された場合は車掌を行うが、その他の区所では〇〇運輸区運転士というイメージである。
□ 運転適性検査・医学適性検査を維持するということが、ダメになった場合、助役もダメになるのか。乗務が出来なくても管理者でいられるのか。	■ 乗務員の運転適性検査レベルはだめだが、当直助役レベルの運転適性検査は大丈夫なら、当直助役で業務をしてもらう。従来どおりの対応となる。
□ 同じ運輸区の中で指導や助役が乗務する場合も、職名は運転士であれば運転士、車掌は車掌でいいのか。運転士の指導であれば運転士しかしないと考えてよいのか。	■ 指導は、運転士指導と車掌指導に分かれている。運転士が車掌をやるということは将来的に無いとは言えないが、現在の区所で分かれている場合は担務変更は出来ない。一方助役は様々なパターンが想定される。

□ 垣根を下げるということだが、なくしてしまうということではないのか。	■ 将来的に鉄道全体でサービスを向上していくとき、車掌・運転士の位置づけや役割分担が融合して1つになるのは将来的にあり得る。しかし、今回から車掌と運転士を統合することを提案しているわけではない。将来的には見直す余地はある。
第7項 短時間の運用以降に伴う、標準数と現在員数の考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 標準数の算出についての考え方は変更するのか。	■ 標準数というのは箇所箇所の業務量の人工であり、考え方は変わらない。
□ 標準数と現在員数の考えで申し入れしたが、支社企画部門がA区所に乗務することに対して、標準数に対する現在員数は純増するのか。	■ 標準数が100だとして、今は車掌・運転士が105名なり110名いる。今後は本線乗務員ベースでは90名になったら、残りは支社・指導担当が乗務する。結果として必要な100という業務量は確保していく。一区所だけで要員を見ることはなくなる。列車本数と乗務数は変わらない。他のパートから乗務しに来るのが唯一変わるところである。
□ ひっ迫している要員状況の中で、ますます状況が見えなくなるのではないのか。231日の稼働日と何人で回すのかが見えなくなる。予備率も見えない。本当に純増しないと、相当職場の負担になると危惧している。当務主務で言うと、当直業務を踏まえた標準数・現在員数はどうなるのか。現行は助役と車掌・運転士で分けている。	■ 今標準数は職場別で設定している。昔の交番担当をイメージしていただきたい。同じ職名でも内勤で指導担当、計画担当している方もいる。従来型の同じ職名でもパートが違う方も一括りに管理している。そういう意味で考え方は変わらない。
□ 助役の標準数に対しては、助役で配置していくのか。	■ そうだ。
□ 例えば助役数3に対して当務主務1が入れば4となるのか。	■ そういう考え方ではない。当務主務が助役の作業ダイヤに乗務することになるので、駅の当務駅長をイメージしていただきたい。当務駅長に助役が入ることもあれば輸送主任が入ることもある。それを輸送職の標準で見るのか、助役の標準で見るのかはケースバイケースである。
□ 当務主務は、通常の行路にも乗務する。その穴埋めは他の助役が行うのか。	■ そうだ。
□ 助役・指導・内勤も含めて、1年ベースで業務計画を立てていたが、乗務が入っただけ業務量が増えるのではないのか。	■ 現在の枠で考えればそうだが、今回の目的でもある効率性も加味して、きちんと乗務していただく体制を考えている。
□ 乗務は100%回さなければいけない。単純に仮に5%を支社から補充する。そうすると、5%に当てられた支社の社員が持っている仕事が張ってくるのではないのか。	■ 基本的に作業ダイヤで決められる指令などは時間帯で仕事が決まっている。逆に企画・設備などは、期日があって輻輳しながら業務を組み立ててやっている。グループ内や課であったり、誰に何をやらせるのかという上長判断で出来るものである。各支社で「働き方改革」が問われて、効率性が上がっている。みんな乗務して当直に誰もいないということはない。そこは当直業務を誰かがやっていく体制を作業ダイヤで組んでいく。
□ 現行の当直の作業ダイヤは、作業ダイヤとして残るのか。その中の担務として乗務があるのか。	■ 作業ダイヤ自体は短時間行路の時間帯に合わせて見直しが必要。当務主務が乗務するときは、基本的に乗務を考えて、入れない時間を他の助役が入る。
□ 作業ダイヤを見直すと、必ず毎日当務主務が入らなければそこが回らないのか。	■ そうとは限らない。乗務時間は、違う人が、たとえば指導・支社・育児介護が選べばその乗務時間は空く。作業ダイヤの部分で違う人が入っていれば、違う作業が出来る。

☐ 当直が 2 人いれば、必ず 2 人出勤して、当務主務がいれば 3 人出勤してやるのか。	■ 2 徹のところは、2 人いないと常時当直にいられない。2 徹で助役が 7 人いれば、当務主務含め 8 人で当直の作業ダイヤを回す。3 徹の区所もある。2 徹が延べたんでいるので、助役が入る時は普通のダイヤだが、当直主務が入れば乗務もある。一部時間で乗務する。必ず 2 徹は確保する。
☐ 当務主務の勤務指定としては、交代になる。時短行路もあるし、人がいなければ当直となる。実乗務か当直業務どちらかで指定されるのか。	■ そうだ。
☐ 短時間行路の標準数の考え方はあるのか。	■ 定期列車なのでそれに対する人工はある。
☐ 助役が 3 徹以上ということはあるのか。	■ 大田運輸区がある。しかし標準数は 3 で出面として 4 名である。
☐ それくらいのパターンとして考えればいいのか。	■ 想定である。初めてやる制度であるので、1 個 1 個の区所で作業ダイヤ分けていく中で、当直業務が回る区所、そうではない区所がある。今は当直の業務量に対して現在オール助役でやっている中で、当務主務で入れるのを考えてやりたい。上回る場合は当務主務を入れていきたい。
第 8 項 就業規則等の改正について示された項目以外の改正の有無について明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 必要によって行うという回答だが、資料以上のものが考えられているように感じるがどうか。議論した結果、必要性に応じて改訂するということか。	■ 細かな規定も変わる可能性もあるので、必要によってという回答。制度としては提案の骨組みでやるが、議論を通じてと言うものもあるし、会社として確認していく中で変える規定があれば変える。
☐ 短時間行路が出来ることによって、稠密線区では 10 条で車掌の場合は 4 時間 30 分、運転士の場合は 4 時間以上で行路を作成するとなっているが、これはこのまま残るのか。	■ 残る。
☐ 第 10 条に縛られるわけではないということか。目標値であって、必ずしもそうならなければ、仕方ないということか。	■ 1 日あたりの労働時間を極力乗務するようにしていくのが今回の目的。何が何でもということなら、そういう職場は引かかる。現行とは変わらない。
☐ どういう課題があって、今言われた規定 10 条に当てはまっていないのか。	■ 端的に言えば拘束時間の縛りによってそれ以上乗務できない。
☐ 「短時間行路」の設定時間は現行制度のままか。	■ 今設定されているのは残して、さらに朝夕を作っていく。育児介護適用者がいれば、その時間帯は従事する。朝だけしかないということはない。
☐ 育児介護行路者がいれば残るが、いない場合はどうか。	■ 行路分割してつくっている所で、対象者がいなければ統合して元の行路をつくる。
第 9 項 全系統における育児・介護勤務の活用実態及び、現行の課題を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 550 名は全社員か。	■ そうだ。
☐ 乗務員は何名か。	■ 育児介護 A は 80～90 名。育児介護 B は 70 名程である。
☐ ほとんどが女性という認識でよいか。	■ ほとんど女性であり、ほんの一部男性である。
☐ 現行の課題と申し入れしているが、この課題について改めて認識しているものはあるのか。	■ 育児介護勤務者は、毎年 100 名程度で増え続けている。短時間勤務者は短い行路設定をしなければいけないところが難しい。ワークライフバランスの基本中の基本であると考えていて、会社としても打ち出していかねばならない。
☐ 女性乗務員が増加して、設備等が追いつかず、行路制限などの支障がきたしている。	■ 女性乗務員の設備は取り組んで来ている。これから作る乗務区所などは男女両方使えるようなものも含めて、女性乗務員増に対応していきたい。

□ それは秋葉原のような設備か。	■ そうだ。狭い所での改修となるが柔軟に対応していきたい。
□ 育児介護 A で時間短縮は、全系統と提案されているが、他の系統に対して適用されている数について知りたい。	■ 営業は 250 名弱。企画部門は 50 名。施設電気は 20 名程度である。検修職場は 10 人もいない。残りは医療である。半分くらいが営業となる。
□ 実際育児介護にあたる方が、月のうちどれくらい選択するか分からないが、限定行路を毎日乗務すると想定した時に、行路が決まってしまう。やる仕事とやらない仕事が出てくると思う。「その他時間」の中で教育するのか。	■ 「その他時間」は、現場長の指示によって仕事をしてもらうので、教育も出来る。逆に現在の育児介護は 1 つに固定されているので、今より問題対策活用の時間が出来る。
□ 企画部門 50 名の中で、乗務できる・できないはあるが、今回対象になっている方は分かるのか。	■ 基本的には制度改正以降、支社に異動になる前職で乗務員やっていた方を対象にしている。今支社にいる人を 0 から養成することは考えていない。
□ 今回の提案を履行した時に、要員効果が上がらなければいけない。どれだけの効果が上がるのか。	■ 今回の制度改正の要員効果は、拘束時間の延長などやってみて、効率化がある程度出る。会社全体として効果が出る。
□ 乗務員で育児介護 A・B について、制度を導入すると増えると思うが、どの程度を予想しているのか。系統別の内訳は地域差がどれくらいあるのか。社員数に占める育児介護適用者の割合は首都圏、地方でどちらが多いか傾向があれば教えてほしい。	■ 社員のうち女性の割合が高まっているものに比例していると考えている。地域的には、そんな有意な差はない。総じて各々の支社の社員数に応じた数である。会社としての一つの対応策として、短時間勤務を増やして、増え続けるニーズに対応していくこととお示した。
□ 基本的な考え方として、取得している数から言えば女性の数が圧倒的だということで、今後、時短的行路の作成の考え方については、女性が多い所に前もって多くつくるのか。	■ 保育所とのタイミングもあるが、今まで復職時点を考えてつくっている。復職して育児介護 A で申請するのか、フルなのか事前に聞くことが出来る。介護は予測しづらいが、現在介護を理由に申請されている方は少ない。線区の輸送形態や、区所がどこにあるかによって時短勤務をどれくらいつくれるかというのもある。
□ 欠在の取り扱いについては、全系統でやるのか。	■ 業務運営に支障が無い場合で、育児介護を理由にして、合理的な理由があれば、欠在となる。減給にはなるが、全系統が対象になる。
第 10 項 事業所内保育所の設置数及び、社員の活用状況を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 現状 8 か所だが、今後全支社に設置するのか。目標年次は。	■ 2020 年度中に 12 支社に開設する。設計などを行っていないところがあるので、支社ごとに開業時期にはズレがある。
□ 活用状況はどうか。	■ 概ね保育所は定員が 10 名から 15 名。空きがある状況。系統としては、車両・支社などで活用している。乗務員の方が使っている所もある。
□ 8 か所あるが、開園時間はいつか。	■ 7 時半から開園している所が多い。通常 18 時から 18 時半までである。
□ 保育士は確保出来ているのか。	■ 保育事業者と契約して、確保している。
□ 育児介護 B で深夜勤務できるようにすると、事業所内保育所で 24 時間体制で受け入れる考えはあるのか。	■ 24 時間出来る契約をしている。運用するかは、希望する社員がいて、対応できる保育士が確保できれば可能である。
□ 今後各支社につくっていく保育所もそうか。	■ 夜間出来るようにと調整している。
□ 事業所内保育所以外にも、ハッピーチャイルドプロジェクトとして駅前や駅チカに多くの保育所・園を運営している。社員もそこを使いたいという要望がある。ほとんどが認可保育園で、入園の選考は自治体が行っている。社員枠は作れないのか。作れないのであればその理由を伺いたい。	■ 当社以外の所で使用できるようにしている。認可だから、うちの会社に枠がつかれないのではない。子供がいる方のニーズとして、事業所内保育所・地域の保育所がいいのかというのがある。社員からすれば、家から近い、仕事場から近いというのがある。今後整理していく考えである。

□ なぜ空きがあるのか分からないが、待機児童がいる問題があるので廃止するとならないようにしていただきたい。	■ 営利を目的にしていないので、廃止はしない。
第 11 項 稠密線区・一般線区の短時間行路の作成の考えを明らかにすること。また、乗務割交番の行路と短時間の比率の考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 稠密線区の行路作成について、まず、ラッシュピークの短時間行路をつくり、残りを交番行路とするのか。それとも 7 時間 10 分の行路つくって、その上で余りをラッシュピークとするのか。	■ 行路作成は、なかなか最終的な形をイメージして作ることは出来ない。1 つ 1 つ組んでいく作業となる。実際的には、朝ピークだけつくことは無い。朝ピークは残った行路である。短時間行路はそういうイメージだ。
□ 首都圏の一般線区はどうか。	■ 首都圏なので、朝と昼の本数差が結構ある。稠密線区と同じ考え方。地方はあまり差がないので、朝の短時間行路が出来るように意識してつくっていく。
□ 新幹線はどうか。	■ 地方同様、朝昼の差がない。特情としては足が長いので、例えば運転士は入出区を活用する。車掌は、場合によっては乗務交代駅を増やす。現在も朝・夜だけではなく、昼間帯をつくと 1 往復やると 6 時間超えてしまう。短時間行路ではなく、育児介護行路つくるために考えたい。
□ ダイヤ改正で作成していくのか。また、支社間の持ち替えもダイヤ改正時か。	■ 行路を作る時は、急ぎよ作ることではない。
□ 行路の設定の比率、規模は区所ごとになるが、基本的には交番割が重視されるのか。	■ 利用する側の数とのバランスを取らなければならない。一つの交番に組み入れ直すなど、時々によって考えていきたい。
□ 女性が多い所だと、交番が多くなるのか。	■ 育児介護が多い区所は、ある程度準備しなければいけない。
□ 支社間の持ち替えという話があったが、線区総体で短時間行路を回すことは考えているのか。	■ そうすれば効率的になるが、今回の改正では 1 つの短時間行路をシェアはしない。各区所で考えていきたい。
□ 現場で働く社員数、女性の割合 3 割と聞いたことがあるので、それを踏まえて行路などを設定するのか。	■ 育児介護 A が適用になる社員数で考えている。
□ 納得感是我々も大切にしないといけないと思っている。重要な視点である。事業所内保育所が近くにない職場で、保育所があるところに転勤したいと希望があったらどうするのか。	■ 異動なので、それでいいとはならない。要員需給や本人の希望など総合的に勘案して、会社と本人の事情を合わせてやっていく。
□ やらないわけではないし、なんでも OK ではない。	■ 人材確保の観点でいろんなことをやっていく。頑なにいじめのように異動させないとして、離職はよくない。会社として、個人の事情を否定しない。個別事情を組みながらやっていく。妊娠している間の駅の乗務について、本人希望を聞きながらやっているように、制度的なものではないが、やれていければいい。
□ 支社社員や指導が現場感覚を持ち続けるために、短時間行路をこの程度作っていただくか、方向性があれば伺いたい。	■ 本線から支社に異動して、今後必要性があればつくっていく。指導も人数がいるなら作っていく準備をしたい。
□ 支社社員であれば、行路があるから乗務をかけるということではなく、乗務をかけるのがまずあって、そこに対する行路を作っていくということではないか。	■ 特に首都圏だと、短時間行路はある程度つくられる。そこに支社の方がいれば、乗務していただく。今のままだと支社や指導がないが、あえてつくっていくということもある。
□ それは線区ごとに違うのか。	■ そうだ。どうしても指導に乗務していただくため

	に、自然に出来た余りがなければ、一般行路を分割してつくっていく。
☐ 4項で育児介護A・B使う人がいなくても、支社がいなくても作ると言っていた。	■ 全職場に作るとしたのは、全職場に作る必要があれば、つくるとのこと。区所が支社から遠かったり、乗務する人がいない所に意図的につくるとはしない。
☐ 育児介護行路希望者がいないところは。	■ つくらない。ニーズがあればつくる。
☐ ニーズとは。	■ 育児介護・支社・指導・当務主務が乗務する必要があるればつくる。育児介護勤務者がいなくても指導担当の体制が厚かったり、支社が近傍で支社社員がいれば作る。3人や4人で行路対応できる人がいればつくっていく。一人しか居ないのに一行路作るとはならないが、ニーズあるところに短時間行路をつくっていく。代表例が育児介護勤務者。
☐ 育児介護の対象者がいない場合で、支社から遠い場合にはその区所はつくらないのか。	■ 首都圏だとイメージないが、例えば盛岡支社で青森運輸区に支社社員の乗務する行路を設定するかというとなし。モニター通勤しても足ロスがある。サテライトオフィスつくるということもあるが、支社から遠い近いは設定する際の基準になる。
☐ 近い遠いというのはどれくらいの基準なのか。横浜支社なら、熱海運輸区にはそういう目的でつくるのか。	■ 横浜であれば熱海運輸区とか、近い横浜運輸区もある、あとは社員がどこに住んでいるのかというのがある。非現実的なことをやることはない。支社から遠い所に設定するのなら、サテライトオフィスをつくる。しかし、前提的に支社から近いのか遠いかは大きな要素。
☐ 夕方の短時間行路があった場合に、それがどう運用されるのか。作り方がどういう考えか明確にしておきたい。	■ 夕方乗務する場合で、時間に満たなくて「その他時間」を入れるなら、前につける。夕方乗務して、「その他時間」をつけると深夜になる。そこは前につくるか、後につけるかは乗務する時間によって違う。
☐ 「その他時間」が先にあって、その後乗務する場合は、始業時刻はどうなるのか。	■ 終業時刻から逆算する。乗務を基準にして考えればいい。朝もそうだ。
☐ 基本は前後ということか。	■ そうだ。通常の6時間にしなければいけない。例えば、行路と行路の途中にノーペイの時間がある場合、そのままにして前後につけると拘束時間だけが長くなる。特に日中時間帯に設定する行路は、そうなる。頭と最後は実際6時間あるので、労Bのようにまぶしていかないといけない。朝晩は列車密度が多いので、頭に、もしくは後ろに3時間なりまとまった時間をつければ早帰りが可能である。
☐ 今の話を聞くと、短時間行路における労Bがなくなるのか。	■ そうだ。その他時間として整理していく。
☐ 基本的に育児介護行路にならない短時間行路、つまり6時間を超える短時間行路は今回設定しないのか。	■ そうだ。
第12項 全系統において育児・介護勤務適用者における勤務制限の緩和並びに、欠在の取り扱いを導入する目的とガイドラインに対する考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ ガイドラインとは、厚生労働省が示す育児介護行路に関するものである。それを今回、適用を広げることに対する整合性についての考えを伺いたい。	■ ガイドラインに関しても、厚生労働省から様々なものが出ている。その中にある育児介護労働時間に関するもので、6時間にするというガイドラインがある。併せて、「7時間にして、労働者が選択

	できる幅を広げることが望ましい」と出ていた。それらを踏まえて、選択制を導入した。基本的には、今まで6時間の短時間勤務が決められていたが、今回朝・昼、本人の希望によっては泊まりもできる。選択する幅が広がるので、会社としては望ましい。
□ 厚生労働省の育休に関する規則の中に、短時間勤務に関しては6時間と書かれている。趣旨からすると、時短勤務者については制限をつけることで労働者を守ると考えている。	■ ガイドラインの趣旨としては、会社としては認識がある。運用面に関しては、選択肢を広げるのも望ましいと書かれている。原則としては、6時間と書いてあるのは認識している。
□ 家族の協力があれば、1か月単位で働く社員と同様の働き方が出来るのか。	■ 基本は6時間だが、本人希望によって泊まり勤務も可能で、6時間を超える勤務や時間外労働を会社としては認める。長時間の勤務を強制的にすることは制度として相応しくない。
□ 育児介護ガイドブックでは「育児・介護勤務制度の適用者が超過勤務をすることは、当制度の趣旨からしてなじまない」となっている。	■ 超勤概念は「なじまない」と書いてあるが、今回は自分で選択できるようになっている。
□ 本人希望であるから、それは選択する幅が拡大できるのか。	■ この趣旨に則り、拡大している。選択肢が増えるのは望ましいということである。この日はフルタイム、違う日は6時間と、本人の事情を踏まえて、調整できる。今まで2割減額になっていたのが、選択肢が広がることによって増えることもある。
□ 育児介護Aは6時間の拡大であって、Bは深夜業の拡大ということか。	■ 基本的に22時から5時業務に就かないが、泊まりで乗りたいということなら、構わない。育児介護Bの扱い既定の中で、1か月の中でどこに深夜業制限をかけるかを選択できる。
□ 6時間超える場合は、あくまでも本人希望で確定させているということか。	■ 提案資料でいけば、育児介護勤務中でも希望によって就くことが出来る。
□ 乗務から戻り「その他時間」で待機の際に、異常時が発生すれば乗らなければいけないということがあるのか。	■ 当直助役が打診することはある。異常時は様々ある。法の趣旨を尊重しているので変わらない。今までも駅の短時間勤務で輸送混乱があった時に、そういうことはあった。
□ 職場の中では暗黙の強制のように、乗せられることがないように指導していただきたい。	■ 「お互い様の精神」ではないが、乗れる人が乗務するようにしかないと。制約つく人が、今後増えるのは明らかである。個人の状況に配慮するので理解していただきたい。
第13項 育児・介護勤務適用者における、行路選択制の導入に伴う想定課題及び、適用者以外の社員との公平性に対する考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 想定する課題は難しいということだが、行路選択する上で様々な制限は発生するのか。	■ 特定の社員の年休が入らないということもある。ただ競合して、調整するのを勤務作成担当者がやっている。新しい制度だが、今までの延長線上であると考えている。初めてやる事柄なので、想定していないことはあると思う。
□ 就業制限を受けている中で可能なのか。	■ 申請している間の日付で深夜就業を組み立てることは可能である。
□ 就業規則を変える考えではないのか。	■ 変えない。本人が希望する日は可能だが、希望しなければ深夜業に就業することはない。
□ タブレットで申請するということだが、本人が申し込んだものは個人情報的な守秘義務になるのか。	■ 電子的に処理できるようにしたい。個人情報にあたるのかというと、責任持ったことは言えない。非現業だとJINJREで行えばいい。
□ 年休が競合していれば、紙ベースで見て分かるようになる。タブレットは個と個の対応となる。守	■ システムを全員見れるようにするのは考え中だ。問題意識として入れたい。勤務調整は、年休

秘義務だから駄目だと対応されてしまうのか。現行の範囲内で行うというのか。	状況をオープンにすることはない。現行の範囲で行う。
第14項 仮勤務作成についての課題及び、勤務作成者への負担増に対する考えを明らかにすること。 第15項 行路選択者の希望の把握方法及び、競合した際の優先事由を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 仮勤務作成は初めての形である。改めてどのような作成の仕方になっていくのか見えづらい。競合した場合の勤務指定はどうか。	■ 分かりやすいイメージは年休。取得事由にコメントを必ず入れて選択する。年休は申し込み事由で優先順位が変わる。慶弔時は、比較的優先する。世の中の一般的なものと合わせてやりたい。
□ 勤務を選べるということか。	■ 1行路を4行路にしてほしいという場合に、子供の健診があるから、午前中は都合が悪いというように理由をいただきたい。それは前月の1日から20日の間で、休日明示の時にいただく。
□ 2か月前にそれを指定して、1か月前に勤務を変える希望が出せるということか。	■ そうだ。月の単位で行けば前々月の25日仮勤務が発表され、前月1日から20日で希望を聞いて、25日に発表される。
□ 仮勤務は制度なのか。	■ 就業規則制度上の話なのか。規則にしないで、通達にするのか。どちらをとるかは、会社としては決め兼ねている。
□ 就業規則63条、65条で謳われている。この65条の休日明示の時に仮勤務が、同時に発表されると言われているが、このような場合、就業規則との関係においてどうか。13項において公平性も議論したが、予備組みは休日明示のみである。育児介護勤務の組の人は、2か月前からパターンが示されるということは勤務指定までの間に差が生じるのではないのか。	■ 仮勤務と言うことで、行路選択制を作るのが育児介護の乗務員になる。フォーカスが当たる職域が少ない。運用とするのか、通達とするのか、どうかは考え方1つである。予備組みと育児介護勤務や交番組の人を統一するのは難しい話である。一定程度、会社として配慮しなければいけない。パーツパーツで言うと意見が出てくるので、施策の展開をよく見ていただきたい。
□ 仮勤務の発表が先にある。行路の数と働いている人の数がマッチしない場合はどうするのか。	■ そこは空白か予備か。行路がなければ、予備にするか空白にする。
□ 事由必須という点については闇雲にとれないが、事由必須はどこまで認められるのか。	■ 基本的には育児介護に関わる事由である。
□ 当直の負担で言うと、仮勤務と競合判断だが、結局は勤務作成者の判断なのか。	■ 優先順位でやっていただく。
□ ここにいる本社のみなさんは現場の助役経験があるので分かっていると思うが、システム上は家族の協力だと言うが、現実が違う。現場の声は聞いていただきたい。	■ 一番の悩みはそこである。どちらを取るかの悩みは、人間が介在するところは負担になる。
□ 誰がいつまでにどのようなツールでとなるのか。	■ システム改修が間に合えば、仮勤務をタブレットに配信して、1日から20日までに申請し管理者が作成するようにする。
□ 休日の明示は前々月の25日に発表される。従来通りになるのか。	■ そうだ。変わらない。
□ 休日明示は紙で出されているが、今後はタブレットなのか。	■ 従来型の休日明示を発表しつつ、紙で仮勤務を発表するというものもある。そこはシステムも完成しているものではないが、これからというものである。
□ システムだが、当直側のシステムも考えているのか。年休の競合については、把握出来るのか。	■ 競合した場合は、システムで出来るようにしていきたい。
□ 輸送総合システムとつながるのか。	■ 来年3月に間に合うのかは分からないが、勤務作成までの手間を減らしていきたい。
□ 短時間行路のつくりは分かった。勤務確定をしてきたが、優先順位は育児介護行路を選択している人が優先なのか。	■ 育児介護優先である。育児介護勤務発表後、支社の方が乗れない時間帯だったら予備が乗務する。

☐ 朝早い出勤行路をつくるとなじまないと思う。	☒ そこはないようにしていく。
第16項 乗務員の指導等を行う社員を具体的に明らかにすること。また、見直し以降の指導担当の使命、指導業務の内容の変化について明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 指導の業務の中で、業務内容の追加に対する個人の適性への配慮はあるのか。それとも全指導員が乗務するのか。	☒ 対象となる乗務員は、資格を有している方である。その中で、誰を乗務させるかは対象者全員にしたいが、区所の中で決めていく。1人に固定することはないが、担当者を決めていくのは区で決める。運転士の場合は、全く乗務していない方もいる。新たに線見して、見極めをして乗務をやるのかというと対象から外れる。
☐ 乗務員等と回答があるが、計画・内勤担当も入るのか。	☒ 内勤なので対象となる。助役も含む。今後本線から入ってきた方が対象になる。
☐ 指導員の使命・役割の位置づけは変わらないのか。	☒ そうだ。
☐ 指導の配置数は区によって違う。多くの指導職場は、変形日勤で日勤職場になっている。首都圏の中では、異常時対応できるように居流しにしている。指導の方が朝の短時間行路に乗務することになると、職場にいなくなる。今後、異常時対応をどうしていくのか。	☒ 人数が多い所は、居流しにしていく。乗務をしても、いない区はいないなりにやっていく。
☐ 指導の乗務は様々だが、乗務をして訓練しなければいけない。多い所でも現地立ち合いだとか、様々飛び回っている。乗務していて、遅れてしまって訓練が出来ないということも発生してくるのではないのか。	☒ 指導が2,3人しかいないところでは乗務しない。線引きは出来ないが、人数がいて対応ができる区所になる。数人の区でも乗務したいならする。
☐ 主な役割を示していただきたい。	☒ 安全を守るための指導。規定が変われば教育、上げればきりが無いが、今までやっている中身である。
☐ 業務量調整や業務の見直しに取り組んでいくことがあれば、教えていただきたい。	☒ 定期訓練をやっているが、各区所でやっている。年間スケジュールを組んで、共通項目に共通化したり、訓練期間を見直せないかと調整を図るのが1つの手ではないか。
☐ 区所ごとに違うので、規模感は違うが、毎日乗務する行路があるのか。	☒ 一番シンプルなのは、行路1は支社、行路2は当直と決める。決めて勤務をつくって、微調整をやっていただく。つくりとしては、指導担当が乗務する。
☐ 指導行路は、基本的に毎日乗務する行路なのか。	☒ 指導担当が6人乗務する区所で、定期列車に乗務する3人がいる。短時間行路は、それを分断してA,B,Cに順番に乗っていくのが分かりやすい。
☐ 指導の回答の一番下だが、訓練回数・時間などがあるが、イメージするのは訓練を近隣の区所を合同化するのか。	☒ 年間訓練項目をつくる。その時に、基本のところは区所間で同じ教材をつくれるのではないのか。今も一定程度やりとりをやっている所はある。
☐ 本線乗務から離れるから現場感覚を忘れないように乗務すると言っていたが、定期行路ではないが乗務員の突発など指導が乗っている。固定行路に乗らずとも肌感覚は忘れない。	☒ それは区所によって違う。あまり乗務するチャンスがないところもある。実際に指導する上では、現場判断を持っていた方が指導に活かせる。
☐ 指導の業務は正直暇がない。運転士と見習いの指導をしていて余裕がない。実態を把握された方がいい。	☒ 暇がないという部分で、暇だから乗務するということではない。指導する上で、さらにレベルを上げるために乗務するということである。これも大切な仕事である。
☐ 行路2を指導担当が乗務する区所があるとすると、1週間当たりどれくらいの頻度になるのか。	☒ 指導の場合は、定期列車ではなくても乗務するので、何日ということではない。ローテーションで

	乗っていただきたい。
□ 1人しかいなければ、どうするのか。	■ 1人の所に乗せるのはどうかだが、支社の目安は3日。
第17項 現在員配置の考えを明らかにすること。また、現行の指導業務における課題を明確にし、本線乗務機会を拡大することにより安全性が向上する根拠を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 指導については、業務量が多いという中で、現在員数の考え方を伺いたい。	■ 区の業務量に対しての標準数であり、人工を出している。列車の運行や、職場の運営に必要な人員は総体として確保できる。今までと変わってくるのは理解いただきたい。
□ 1つの行路に対しては最低2人必要ということではいいか。	■ そうだ。
□ そうすると、純増でないと、指導業務は回らない。そのような状態で短時間行路が導入されるのか。	■ 本線運転士・指導にはそれぞれの業務量がある。今回の制度改正で、標準数に対して現在員数が上回ると考えている。生み出された人材をどう活用するのかがその先の論点である標準数は標準数の議論もある。制度改正をして、2, 3人増員して、2 徹分増えるわけではない。
□ 効率性によって生まれた余力で回し、現在員の余力が見えてくるのか。	■ 指導や内勤者が増えたと一律にはいかまい。しかし、有能な人材を期待すべき仕事に配置するのは真剣に考えなければならない。
第18項 支社企画部門社員の本線乗務に指定される対象社員及び、指定の考えを明らかにすること。また、異常時対応の乗務を想定しているか明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 本線乗務に規定される乗務員ということだが、指定の考えは本人希望によるものなのか。または会社から一定程度の基準で指定されるのか。	■ 本人の希望云々によるが、希望については、これまでの経験とか総合的に勘案して指定していく。元箇所との兼務になるので、発令行為になる。任用の基準になる。
□ 本人が主張する場はあるのか。転勤に伴う、兼務なのか。	■ 異動する時に事前通知が出る。そこで意識付けがある。自己申告書で面談して、一部定期列車に乗務することも含め本人のやりたいことを会社として色々勘案した上で行う。
□ 例えば、通勤状況・兼務する区所と異動になる支社・自宅の関連は考慮するのか。	■ 考慮する。兼務発令が出れば、通勤経路上ということを勘案している。
□ 異動の際に意識付けということだが、異動が決まってからではないか。その前段で、本人希望を話すことはあるのか。	■ 事前通知があつて、発令があつてという形式がある。色々な社員とのキャッチボールがあるので、支社発令になるとガラッと変わるので、要所要所のコミュニケーションで行う。いきなり支社発令とはならない。
□ 秋の本人希望の面談で、ライフサイクルについてあるが、そのような形で希望を把握するのか。	■ 自己申告書の面談で一部乗務があると伝えていく。全ての場合において聞くことはないが、異動においては聞く。
□ 先程の議論に戻るが、企画部門の社員は営業部異動者も兼務の対象だと言っていたが、支社総体なのか。	■ 総務部・運輸部・営業部なども対象とする。
□ 支社等と提案しているが、“等”というのはどの程度までか。	■ 企画部門は本社もある。本社は、想定はしていない。本社人間は少ないが、直で本線から来る人もいる。乗務員を担当する方もいるので、乗った方がいい。だから、そういう意味では支社等と記載した。あと、先程青森運輸区の方も青森支店ということなので、それもあり得る。
□ 地区指導センターはどうか。	■ 想定していない。

☐ 指令は除外か。	■ そうだ。
☐ 全ての区所に出来ないが、どれくらいの人を対象になるのか。例えば東京支社内で見れば、運車職場は多い。数に近い人が指定、選定されていくのか。または、限定運用なのか。	■ 職場はどこかでと限定はしない。これまで考え方を示したとおり、安全・職に就く方に幅を広げていただくために乗務する。数の制限、目標は今考えていない。
☐ 支社に行って3年経って、引き続き運転士と同等の運転適性検査を続けて、延長するのか。資格から外すのか。	■ 資格の切れ目が運転士の切れ目ではない。
☐ 継続する場合はあるのか。	■ ある。
☐ 条件がマッチした場合に、その人の希望・経験の有無。支社の仕事の影響を考慮して兼務発令になるのか。	■ 考慮内容は、述べていただいたとおりである。全部が全部ではない。
☐ 本人希望からすると、秋の面談や意識付けが行われるタイミングということだが、その上で本人に拒否権はあるのか。	■ 固く言えば、任用の基準の範囲内である。
☐ 資料では業務経験のある線区ということだが、逆に言えば乗務したことのない所には乗らないのか。	■ そうだ。
☐ A 運転区から B 運転区を経て、支社に行った場合は、A も B も経験あるので、両方可能なのか。	■ ケースバイケースである。B 運転区に期間が短かったらということ。基本的に前の前の職場は考えていない。
☐ 支社の中に 10 人対象者がいた場合、当直はこの日に誰が乗務するというのは前もって情報を貰えるのか。	■ 支社に当直から乗ってもらうことを要請する。
☐ それは誰かは分からないのか。	■ 何人も兼務はない。1 人だと思う。
☐ 当直が属人は分からないということはないのか。	■ タブレットで載せるので、分かる。いつ乗務するかというのは、兼務なので、指定してと支社に連絡が行く。
☐ 「輸送障害等が発生した場合は行路内容を変更することがある」とあるがこれはどういう意味か。	■ 輸送障害で、折返し列番が変わるイメージだ。輸送障害が発生して、戻ってきてもう 1 本乗ってくれということはない。
第 19 項 支社企画部門社員が本線乗務に指定された際の、所属、職名、発令について明らかにすること。また、乗務員として勤務する期間の考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 期間については、どうか。例えば支社に在籍中に対象なのか。	■ 《会社》期間に制限はつけないが、現場から企画部門に異動する中で、乗務している枠に限りがある。乗務するのは新しく来た後輩に譲ることはある。支社にいる場合は、未来永劫ではない。
☐ 兼務で、運転職場に来るのは出張扱いなのか。	■ 《会社》そこはテクニカルな話である。一部時間帯に乗務するが、例えば主たる勤務地は大宮支社とさいたま運転区になると、支社から離れているさいたま運転区なので、出張扱いになる。
☐ 勤務整理そのものは、企画部門は支社でやるのか。	■ 《会社》本務地で整理する。手当処理は JINJRE で処理する。主なシステム勤務入力、支社でやる。ただ実績データのやりとりは、支社と当該区所である。
☐ 乗務中の手当については輸送総合の中で処理している。もう一方で管理は JINJRE でやると、支社の方が乗務すると手当はどうなるのか。	■ 《会社》現場の事務の方に計算して支社に送ってもらい JINJRE に入力して給料に反映する。手当の部分は、輸送総合と連携できていないので、支社に送る。
☐ 今後連携するのか。	■ 《会社》検討していきたい。システム的な問題なので、技術が発展すれば出来るかもしれない。

☐ 運転区所の中で運転している方の規程、マスコニーは区所管理である。支社の方が来てやる場合は、どのような形になるのか。仕事が終わったら返納するのか。個人貸与なのか。	☒ 《会社》イメージは前者に近い。個人貸与より、区所での管理である。規程類はタブレットに入れて、詳細は現場とみたい。
☐ 規程はタブレットに入っているが、規程の本は個人管理になっている。支社社員は個人的に実施基準を持たなくていいのか。	☒ 《会社》乗務カバンも区所におくようになるので、そこは区所と調整したい。
第20項 支社企画部門社員が本線乗務する際の出勤箇所の考えを明らかにすること。また、支社と現場の距離が遠い場合における業務内容及び、利用する他の施設について明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 支社企画部門の社員が実乗務する場合は区所に出勤するのか。	☒ 始業が乗務なら区所に出勤する。夕方乗務ならば、支社に出勤する。
☐ 支社と現場の距離が遠い場合において、提案の資料に書いてあるが、他の施設を利用するとあるが、どのような考えなのか。	☒ サテライトオフィスという考えだが、制度改正にあたって、全般的に整備することは出来ないが、今後入れていきたい。
☐ サテライトオフィスは、駅や区所にあるのか。	☒ そこにスペースがあれば使うが、会社の施設の中に、つくっていききたい。これは過去に施行したケースもある。PC でいつでも Wi-Fi があって、IP フォンで鉄電を使えるようにしていきたい。移動ロスが減るメリットがある。
☐ 乗務区所のスペースを借りてやることは想定していないのか。	☒ そうすると他系統の方が使いづらくなる。Wi-Fi の環境を整えなければいけないので、整備した上でやりたい。
☐ 具体的に検討している所はあるのか。	☒ 会社全体の働き方改革の流れである。具体的な所はまだない。
☐ サテライトオフィスが出来た場合、朝乗務した後にサテライトオフィスに行くとなると、勤務上は在社になるのか。	☒ 乗務の勤務上は出張であるが、本格的にサテライトオフィスを導入するなら、どこまで出張にして、どこに在社にするのかを考えていきたい。枠組みでいけば、出張になる。本格的に取り入れるのであれば整理しなといけない。
☐ 乗務以外の業務について、当該社員が主務だとしたら、当直業務を行うことは想定しているのか。	☒ それは考えていない。
☐ 乗務している間は、乗務員区の指揮命令系統に入る。乗務終了して、退勤点呼すれば指揮命令系統が支社に移るのか。	☒ そうだ。
☐ 支社から区所の途中でトラブルがあった場合、どうするのか。	☒ 区所に連絡して、その時の判断である。
☐ 出勤に間に合わなかった場合は、欠勤届を支社の人はどこに出すのか。	☒ 労働時間の中での移動になるので欠勤にならない。乗務員区には行けないが、届は出さない。
☐ 乗務が朝からだったら、どうするのか。	☒ 勤務上は、障害扱いになる。勤務整理は支社になる。
☐ 欠勤届はどこに出すのか。	☒ 支社は JINJRE で管理するので、そこで障害ということで処理する。
第21項 現行支社企画部門における安全性の向上や現場実態に即した計画、指導等における課題を明らかにすること。また、勤務の一部時間帯で定期列車に乗務を行う機会を設けることにより、安全性が向上する根拠を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 乗務することによって、安全性や計画・指導が行えるのかという問題意識に立っているが、どれだけ効果があるのか。	☒ 基本的には、乗務から離れると車両構造や新車のことは運転しないと分からない。特定部署に行かないと分からない。運転することによって、こういう訓練を計画した方がいいということも考えられる。安全性が向上し、指導の幅が広がる。

□ 知識・感覚の向上はあるが、今の支社の企画部門の業務量を見た時に、乗務労働の特殊性に踏まえた面で、安全性のリスクがある。	■ 組合の指摘も当たらないということではない。回答でも書いたが、企画部門は本社もあるが、支社は現場で起きている事故・事象をどう撲滅していくのか。事故が発生した場合、対策をどのように立案するのか重要なポジションにいる。現場第一線の実務に精通するために、体で覚えていることはものすごいメリットがある。支社内で安全などを議論する時に、現場の実務を細かく議論するが、実務を過去に経験して知恵を寄せ合っているが、ライブで実務していることは議論に欠かさない。安全度は会社総体で上がると考えている。
□ 現行から改正すれば、乗務することによって課題の対策の質が上がるということか。	■ そうだ。
□ 現場感覚のところで言うと、関係する部署においてイメージが湧きやすい。その部署が限定されていないと、単に乗せたいということに感じる。現行体制であっても、支社社員が区所に入ることによって、現場感覚が十分上がるのではないかなので、部署を制限するべきではないのか。	■ 行った先の部署を制限するつもりはない。運輸部で本線乗務するけれども、総務部ではないということはない。ただ一方で総務部の中には企画室がある。設備投資をするところだが、予算管理している。仮に企画室に建設予算を持っていくが、現場で説明をされる時に業務通じて触れ合っていれば、肌身で分かる。直接、安全設備に関わることだとか、作業エラーなどもセクション関係なく色んなところで絡み合っている。そういう意味で言うと、直接的に主管でやっているところより、兼務していただいた方が現場を見て仕事ができる。制限を設けるつもりはない。
□ 会社側としては、全て関連性があるということか。	■ 少ない行路しかないのに関連のない部署はやらない。
□ 支社で仕事から乗務すると半日しか支社の仕事ができない。作業を減らすとか考えていることはあるのか。	■ 非現業はグループとして業務をしている。一部の人の負担を掛けるようなことはない。課全体で調整していく。基本的に変わることはないが、課としては全体的に調整する。
□ 早い出勤で前泊したり、遅い出勤で後泊をするなど考えているのか。	■ 前泊や後泊してまでは考えていない。
□ 通勤で誤差が発生すると思う。	■ ほとんど元の区所から支社に行っている。通勤範囲は分かっている。
第22項 指定される社員のフレックスタイム制の適用に対する考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ フレックスタイム制は、適用外となるという認識か。	■ そうだ。
□ 課題として、勤務整理の関係で問題が出ることはあるのか。	■ 実勤務上、課題はない。指令でフレックス除外の方がいる。フレックスは、労働時間の始終業を社員が調整できる。例えば、訓練だとか、災害発生して月に何回もないがフレックス除外日としてやっている。支社社員が乗務すると月1回にはならない。フレックスの趣旨からすると、始終業を自由に決めるということではないので、1か月単位でフレックス適用除外になる。
□ それ以外は、変形になるのか。	■ そうだ。日勤というイメージだ。
□ そういう人が適用者としていて、兼務が切れる場合にフレックスの切り替えになるのか。	■ そうだ。
□ 乗務が可能となった人が対象になるのか。	■ 兼務発令が出た方だ。兼務発令出た方いたら、3日に1回の勤務になる。1週間に2,3日始終業を指定される。災害ということは除いて、常時始終

	業指定されている人にフレックスを指定すると厳しい。一般的な変形労働制でやらなければいけない。
☐ 1 か月変形労働制の適用だが支社だと 7:40 の変形か。	■ そうだ。
☐ 支社は年間単位で現場と同じ前々月の明示、1 か月前の勤務指定か。	■ 支社でも勤務指定があるので、それと一緒にである。
第 2 3 項 導入以降の支社企画部門における業務量の変化及び、現在員配置に対する考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 現在員配置に対する考えが見えない。	■ 非現業に対しては、作業ダイヤで決まっているわけではない。臨機応変に対応していく側面がある。現在員の管理が重要である。業務量で言うと、ワークスタイル改革で言われているが、サテライトオフィスをつくれば、仕事に使える時間が増える。本社も支社も一部そうだが、社内にいる内に作業が出来る。今 RPA が流行っている。ロジックを勉強させて、表やグラフをつくらせるということがある。最終的には AI や ICT を入れてやっていきたい。支社も同じである。生産性向上して、本線乗務する時間を生み出して総体として生産性を上げていく。人員も限られている中で、それなりのパフォーマンスを上げたい。
☐ 1 週間に 3 日の業務ということか。	■ 1 回が短時間なので、週 3 回は乗っていただきたい。場合によっては 2 日かもしれないが、基本は 3 日である。
☐ 業務量と言え、不安視やリスク管理がある。引き続き議論したい。支社の当該者が土日に乗務することはあるのか。	■ 基本的にはないようにしたい。出来れば、首都圏は平日と休日に差がある。この短時間を土休日に充てない。
☐ 休日だと、支社ビルが閉まっていることもある。	■ 全くないわけではないが、ないようにしたい。
第 2 4 項 適用者が行う定例訓練及び乗務員訓練の時期・場所・内容について明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 組合の問題意識としては、定例訓練は区所で行われる訓練である。これが他の交番の乗務員が受けている時期に、支社の兼務の乗務員が合わせて受けるのか。場所は区所で受けるのか。訓練は区所と同じ内容なのか。	■ 区の乗務員と一緒に受けることになる。短時間行路が終わってから訓練を受けて、支社に戻る。
☐ 支社社員が乗務する目安である週 3 回の中で、訓練に参加するのか。	■ そうだ。
☐ 訓練の負担を減らすということだったが、タイミングが難しいのではないのか。	■ 週 3 日乗務するので、3 日より少ない 2 日でも訓練開催日にあたるのではないのか。
☐ その場合、勤務はどうなるのか。	■ 出張のままである。
☐ 訓練センターの訓練もか。	■ 同じである。
☐ 支社の業務が張っていて、訓練は別の変形で出でやるということもあるのか。	■ 乗務以外の日の訓練期間中に受けることもある。時間によってあり得る。
第 2 5 項 主務職社員に対し新たな役割を付与する目的を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 今回の勤務制度見直しの中で主務職に当直業務を担わせるのか。	■ 一般職の最上位である。業務管理全般は出来る。当直業務は、助役がやっている以上、人事面もある。点呼を取ったり、指導をいただいている。主務職と言う制度は、今の当直の仕事が主務職にマッチしているのではないかと会社として認識し

	ている。色々な経験をさせていただいてステップアップしていただきたい。乗務員管理、点呼をやっていただく。乱れた時に操配も行っていただき、人材育成に資する。会社としてはそういう問題意識、価値観があったので提案した。他の系統で言えば、当務駅長である。その乗務員区版である。
☐ 主務職という職責に当直が合っているということか。	■ 本線乗務員の方が、最初当直補助に入るパターンがあるが、昔のように内勤をやることで、憧れとしての目を輝かせる。
☐ 主務職の人材育成を加速させるのか。	■ 当務主務のその背中を見て、他の下位職がなりたいたいということを考えていただきたい。
☐ 当直助役の負担軽減になるのか。	■ 技術力はあるが、2人でやっていたものを、3人でやれば負担軽減になると、そんなに短絡的になるとは思えない。助役は総体的に平均年齢が高いけれど、主務職は若いので色んな意味で活性化する。
☐ これは主務職が全員担うのか。	■ 指定される。本線乗務員で10人、20人いて内勤どさっと入るのではなく、担務で指定される。
第26項 現行の主務職の本線乗務員の人数及び、当務主務への指定の考えを明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 現行主務職の本線乗務員の数を教えてほしい。	■ 全ての区にいるわけではない。ライフサイクルの仕組み上、年齢の高い運転士が車掌より主務が多い。区所によってアンバランスがある。今回の改正をして、すぐにどんと当務主務が発生するわけではない。一斉にスタートにはならない。
☐ 主務職の本線乗務員は何割くらいか。本線乗務員の中では、非常に少ないイメージである。	■ 数%である。主務を担っている方は、内勤・支社に行っている方がいる。毎年毎年一定の数が生まれているが、その分だけ助役になっている。
☐ 本体エルダー社員が指定されることはあるのか。	■ それは考えていない。
☐ 当務主務は、計画や指導の乗務を行うのか。	■ 当務主務になったら、指導員や計画をやるとは考えていない。
第27項 現行人事制度における主務職等社員の位置付け及び、ライフサイクルについて変化する点を明らかにすること。	
《組合》	《会社》
☐ 位置づけについては変わらないということだが、後段のライフサイクル深度化の変化についてはどう考えているのか。	■ 指導担当、内勤に入られた方はライフサイクル深度化制度から外れている。当務主務も、ライフサイクル深度化制度から外れる。提案資料14ページのところで、当務主務の矢印は双方を向いている。内勤となっているが、慣れなくて本線に戻りたいということもある。本線乗務員に戻るとなるとライフサイクル深度化制度の対象になる。
☐ 主務職の指導担当は、当務主務になっていくのか。	■ 主務職で指導担当をしている人は指導担当を解いて、当務主務となり、定期行路に乗務することになる。
☐ 今後のステップということで、指導担当より当務主務の責任は重いのか。	■ 基本的に当務主務は業務管理する。指導は乗務員を指導する。どちらが下か上かではない。
☐ 当直助役になるステップは、指導担当か当務主務しかねないのか。	■ 色々なルートがある。直列繋ぎではない。支社からもある。今でも指導から本線行って、当直やって、支社に戻ってということもある。
☐ 登竜門になるということなのか。	■ 登竜門の1つになる。今までなかった担務になる。乗務員が目指す1つになる。昔は、各職場の本線から指導担当、当直を経て助役登用があった。当直助役2名化になってから、本線や指導から行く

	場合があった。昔のように指導担当、当直助役を経験して、昔の線が1本出来るイメージである。
□ 限定した職場だが、B番の仕組みが残っているところもある。それが当務主務に移行するのか。	■ そういうケースもある。正直限定された箇所と聞いている。そこは色々支社で議論したい。実際に当直の仕事では、点呼やって、乱れたら回しもする。同じ仕事しているので、当務主務が入ることもある。
第28項 当直助役に対する現在員の配置の考えを明らかにすること。また、当務主務の役割、業務内容、勤務指定の考えについて明らかにすること。	
《組合》	《会社》
□ 現在員配置の考え方だが、2徹に対する考えということで確認する。役割として、人事考課は行わないのか。	■ 行わない。業務管理を行う。
□ 当直助役としてとあるが、勤務作成が業務内容なのか。	■ 点呼・乱れた時の回し・勤務作成が当直三大業務である。
□ 全ての職場に主務がいるかどうか分からないが、いたとしても、支社に異動になり区所に主務がいなくなってしまう。他の区所から主務を異動させることも考えているのか。	■ 駅でもそうだが、年齢構成の話になる。まだまだ大量退職時期にあるが、管理者が多い。主務にならない前後で、支社に行く人が多い。なかなか現場に主務が育成出来ない。一部助役の作業ダイヤにはめて、少しペースを落とす方向に向かっていく。しかし退職者数は、絶対的に助役が多い。乗務員を経験して、支社に行った後、駅の輸送助役で行っている方がいる。助役管理者の退職を、どう埋めていくということがあるので、異動はあるかもしれないが、そうそう発生することはない。
□ 当務主務を輩出することが目的ではないということか。	■ そうだ。人材育成だとか、様々な目的がある。要員需給と言うこともあるので、交番担当が復活したという考えでいい。
□ 作業ダイヤを引いて業務するというので、臨時列車にも乗務するとなった場合、勤務はどのような勤務なのか。	■ 基本的には朝と夕の短時間行路になる。臨時列車はレアケースになるが、乗務して残った時間は当直に入る。
□ 基本は泊まりの中で、当務主務は朝、乗務するのか。	■ 夕方も乗務するが、日中も乗務する。当務主務が4人いた場合は、予備に入るから臨時列車に乗務することもできるということである。
□ 基本的に臨時列車の場合は予備から出しているのか。	■ そうだ。
□ 乗れる場合なら乗務するのか。	■ 条件がクリアされればそうだ。
□ その区でもその人や2〜3人しか乗れない車両が来てしまった時には、一交勤務の中で、その列車の勤務が入るのか。それとも個別に勤務が指定されるのか。	■ 臨時列車も色々ある。乗れる人が限られるものから、ただ同じ車種で花金列車や競馬臨、通常の運転で、多客便で走るの是一般の乗務員でも乗れる。たまにしか走らない車種は区所によってある。臨時運用もある。オリンピックになると様々なものが出て来る。ケースバイケースの運用である。