



千地申1号「第36回定期大会」等の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、第2回団体交渉を行う！①

5. お客様の安全性や利便性を低下させないために、「自動改札機の機器見直し」「乗降終了合図の廃止」「ホームドアの設置工事」「ホーム上設備のスリム化」等の職場環境を変化させる場合は、職場の実態に踏まえた意見を尊重し実施すること。

【会社回答】

当社を取り巻く急激な環境の変化を踏まえながら、引き続き必要な設備の整備を行っていく考えである。

- (組合) 回答にはお客様の安全性や利便性の低下についてないが、どのような考えか？
(会社) お客様の安全性の確保は引き続き行っていく。利便性は社会の流れを鑑みながら見直しを行っていく。低下してもやむを得ない。
- (組合) 自動改札機の見直しに対して、お客さまや社員からは意見はあるのか？
(会社) 意見は特にない。
(組合) 緊急事態宣言が解除されて以降、お客さまのご利用は増えている。本千葉駅では自動改札機の台数見直しにより、階段滞留が発生している。お客様の安全性は確保するというが、滞留している事象に対して、どのように対策を行うのか？
(会社) 必要に応じて社員を配置して案内を行っていく。 **確認!**
- (組合) 施策実施以降、改札機の見直しを行った箇所はあるのか？
(会社) お客様の滞留が多いと判断し、小見川駅の簡易改札機を1台再稼働させた。
- (組合) 必要な設備の整備とは、ホームドアの整備のことか？
(会社) そうだ。ホームドア以外にも、自動改札機の老朽取り換えや、モバイルSuica対応の自動精算機を導入していく。
(組合) 12月1日から乗降終了合図の見直しが行われたが、通達は前日の11月30日に出された。
職場への示し方やスケジュール感に丁寧さが欠けるのではないかと職場ではいきなり言われたという認識である。
- (会社) 勝手に決めて実施しているわけではない。6月の見直し以降、現場を調査して「問題ない」と判断し、このタイミングで見直しを行った。
(組合) 訓練でも言われていないし、職場では「お客さまが戻っているタイミングでなぜ廃止するのか」という不安な意見が多く出されている。それなのに見直すのか？
(会社) 現地に行って調査した結果、状況を確認して可能であると判断した。
- (組合) それは職場と乖離している。コロナ前とよく比べるが、ホームドアの設置によって乗務員からの死角もある。ホームからの視点による調査のみでの判断だけでは実態にそぐわない。
(会社) 指導員も立ち会い調査し、「問題ない」と判断して実施した。
- (組合) 指導員からも不満が出ていることからしても、意見が言えないのではないかと？
(会社) それはないと思っている。
(組合) 自動改札機や乗降終了合図の見直しなど、引き続き現場から検証を行い、申し入れを行い認識の一致を図っていきたいがどうか？
(会社) 了解した。職場の声を聞いてやっていく。 **確認!**

その②に続く



千地申1号「第36回定期大会」等の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、第2回団体交渉を行う！②

6. コスト削減の観点から、指示業務については精査を行い業務すること。また、期限のある業務に関しては、超勤申請がしやすい職場風土をつくり出すこと

【会社回答】

労働時間管理の徹底については、これまでも指導してきたところであり、今後も継続して取り組んでいく考えである。

(組合) 実際に超勤はどの位削減できたのか？

(会社) 支社全体で2019年度と2020年度を比較して時間でいうと平均で1割弱削減できた。

(組合) 個々の抱えている業務量の把握が出来ていないとの声がある。

(会社) 業務量の把握をしていくよう指導していく。 **確認!**

(組合) 営業職場では作業ダイヤに企画立案業務を盛り込んでいるが、お客さまが増えてきており企画立案業務が出来ない。今後、企画立案業務の運用はどの様にしていくのか？

(会社) やらなければいけない業務がある中で、企画立案業務が出来ないなどが悩んでいるなら管理者に相談して欲しい。

(組合) 指示業務については精査を行い業務することと、超勤を申請しやすい、コミュニケーションの取れた職場風土作りをすることは一致すのか？

(会社) そうだ。 **確認!**

7. Joi-Tabの先行導入時、初期設定を自分の時間で行った社員に関しては、対象者に超勤を支払うこと。

【会社回答】

Joi-Tabの初期設定については、労働時間内で実施したところである。

(組合) 蘇我運輸区ではJoi-Tabの初期設定を自分の時間でやったり、家に持ち帰り設定していたという社員もいるがどうか？

(会社) 蘇我運輸区は、勤務時間で終わらなければ一旦返却をして内勤が設定したと聞いている。

(組合) 蘇我運輸区では未払いはないという認識なのか？

(会社) 千葉運輸区では自分の時間で行った社員を調査して超勤を支払ったが、蘇我運輸区ではそのような社員はいないと聞いている。

(組合) 私たちが把握している声と相違がある。会社としては調査も行わず支払いも行わないということか？

(会社) 5月の段階でそのような社員はいないと聞いている。

(組合) 実際に自分の時間で設定したという社員がいるので、調査を行うことを求める。

(会社) 初期設定後に家に持ち帰ったか等、自分の時間で行ったどうかなどの詳細については、今後調査を行う。

先行導入時の初期設定を行うにあたり、蘇我運輸区では、「業務時間内では終わらすことはできない」と指摘をしているのに、受け止めない結果だ！



その③に続く



千地申1号「第36回定期大会」等の発言に踏まえた申し入れ

地本大会での代議員発言に基づき、第2回団体交渉を行う！③

8. 佐倉運輸区での超勤未払いについて、連続で発生させた原因を明らかにすること。また、再々発防止に向けた対策と、各職場へ事象の共有を図ること。

【会社回答】

勤務に関わる書類等の取り扱いに相違が生じた事象であり、取り扱いについて再点検やチェック体制の構築を指導したところである。なお、勤務については、引き続き就業規則等に則り取り扱っていく。

(組合) なぜ発生したのか？

(会社) 超勤の申請は申請用紙をレターケースに収納して行っていたが、レターケースに未入力と入力済のものがあり、今回の事象は未入力の間違って入力済に入れてしまったからである。

(組合) どのような対策を行ったのか？

(会社) 超勤の申請は当直が受け取り、登録を行い他の当直がチェックを行う。月末に総務助役が全てをまとめたものをチェックする体制に厚くした。これ以降は超勤未払いは発生していない。

(組合) 運輸区の事務業務の一部集約も原因になるのか？

(会社) 超勤の登録の問題であり。集約化をおこなったからではない。

(組合) 佐倉運輸区では事務への不信感がある。運転適性の管理もできていない。管理は総務助役が行うのか？

(会社) 区所によって違う。そこは確認する。

(組合) 佐倉運輸区の体質が問題だという意見や、他の運輸区との共有を行うべきだと意見も出ている。

(会社) 意見は承った。総務担当者会議等の意見交換を実施していく。 **確認!**

9. 千葉支社管内（グループ会社・パートナー会社等を含む）で発生した、会社が重大事故・事象と思われるものを明らかにすること。また、原因究明されたものを明らかにすると共に対策を講じること

【会社回答】

安全がJR東日本グループの経営のトッププライオリティであることを当社グループの全社員の共通認識として徹底し、グループ一体で「究極の安全」に向けた取組を推進していく考えである。

(組合) 千葉支社管内では、重大事故・事象は発生していないが、何か対策があるのか？

(会社) 他支社で発生した事象をタブレットで見れることが大きい。事象が発生した時に共有化して、会議等で議論しているので、意識が高まっているのではと思う。

(組合) グループ会社、パートナー会社の安全性向上のために千葉支社で行っていることはあるのか？

(会社) 定期的な意見交換やグループ会社の本社と現場に足を運び、作業状況の確認も行っている。

(組合) 米坂線の事象は、事業所より遠く離れた現場での初めての作業であった。初めての業務や不安な業務というのは、どの系統にも発生する。不安なことを言える環境も必要であると思うが。

(会社) 適度な緊張は必要であるが、全てが不安ではいけない。不安な場合はしっかり言ってほしい。全ての不安を解消していきたい。

(組合) 今後の施策も含めて変化も多く、業務の幅も広がれば久しぶりの業務は増えることが考えられる。教育・訓練を行い、不安の解消に向けてフォローはしっかりとやってもらいたい。

(会社) 了解した。

**大会発言を基に、課題の解決に向けた労使議論を行いました！
安全で安心して働ける環境づくりと、労働条件向上を実現するため、
これからも組合員の声を基に改善を図っていきます！**