



申9号「乗務員（運転士）による3/4ドア扱いについて」に関する緊急申し入れについて団体交渉を行う！

1. 「乗務員（運転士）による3/4ドア扱いについて」により、過去の議事録確認が変更などを行わなければならない根拠と、経過を具体的に示すこと。

【会社回答】

乗務員（運転士）による3/4 ドア扱いについては、お客さまの利便性向上、乗務員（車掌）の働きやすさの向上、及びワンマン運転等の拡大を見据えた社員の声を反映させることを目的に行うものである。

- (組合) 平成22年6月1日付の「3/4ドア閉扉扱い」、また、平成27年11月26日付の「3/4ドア閉扉の実施線区拡大」に関する団体交渉を経て議事録確認を締結し、安全を担保して実施してきたが、**なぜこれまでの議事録確認を変更しなければいけないのか、この回答では読み取れない。**
- (会社) 議事録確認は、前段の説明の時にも示したが、車掌が行うことになっていて、**今後は運転士という担務が行うことになる。東労組との議論経過があるので今回の説明などになっている。**
- (組合) 回答にワンマン運転等の拡大を見据えた社員の声を反映させることが目的と書かれているが、乗務員（運転士）が3/4ドア扱いをすることとの関連性がわからない。
- (会社) 社員の声を反映させる目的は、変革2027で示しているように、ワンマン運転も全線区が対象となっている中で、現在トライアルで総武緩行線でやって頂いているが、折り返し時の課題を知得しながらワンマン運転に向けて運転士がやれる体制を整えていくために、今から声を聞いていくということだ。
- (組合) 目的と私たちの申し入れている3/4ドア扱いについての回答ではかみ合わない。ワンマン運転は全線区対象でやるということか。言われ方からすると、**ワンマン運転だけが目的化されて何が何でもやっていくように見える。**
- (会社) 全線区を対象としていることは既に示しているが、**ワンマン運転は安全を担保して実施していくことに変わりない。**
- (組合) 交渉前に「始発駅のドア扱いについて」が説明されたが、基本的に出区（始発列車）において「行先設定」「ドア開扉」（3/4閉・半自動含む）「案内設定」については乗務員（運転士・車掌）が行う。臨時列車及び回送列車から営業列車となる列車を含むとあるが、3/4ドア扱いは「ドア閉め」の行為であり、「乗務員の業務等の見直し」とは関係ないことを確認したい。また、「案内設定」「ドア開扉（半自動含む）」「行先設定」のみが「乗務員の業務等の見直し」に関係するということによいか。また、利便性向上とは何か。
- (会社) これまでも議論してきたが、「乗務員の業務等の見直し」との関係はその通りである。利便性向上とは、これまでは出区点検が終了しても、車掌が10分前に出場してドアを開けるまでお客さまをお持たせしていたが、今回のように出区点検終了後にドア扱いをすることで、お客さまを待たせないで利便性が向上する。
- (組合) 乗務員（運転士）が3/4ドア扱いが実施できる車両、両数、設備が整っていて、取り扱いができる箇所はどの程度あるのか示すこと。
- (会社) 11両以上の編成とITVなど含めて全編成の安全が確認できなければ実施できない。しかし、特急を除いた4・6・8・10両編成とE217系・209系（房総）・E233系500番台・E231系0番台（ゼッケン41、42、43）・E233系5000番台は条件としては実施できる。少し複雑にはなるが**実施できる箇所は一覧で示したい。総武快速線・総武緩行線・京葉線の各駅と千葉・蘇我・空港第2ビル駅・成田空港駅では長時間停車などは別として実施できない。また、今ダイヤ改正では17駅の35本が対象となる。乗務員の判断でやる時や、やらない時もある。**
- (組合) 乗務員の判断もあるが、「やる側」ではなく「やらなくていい側」での判断ということ。**利便性よりも安全性を優先すること。何より、途中駅ではなく始発駅の出区時の取り扱いであることや、できる・できない箇所や車両もあって複雑なところもあるので、しっかりと教育・訓練で徹底すること。**
- (会社) **やる側で安全を阻害したり、複雑な部分もあるので、しっかりと教育・訓練は実施していく。**

確認！

確認！

その②に続く



申9号「乗務員（運転士）による3/4ドア扱いについて」に関する緊急申し入れについて団体交渉を行う！その②

2. 健全で建設的な議論ができる労使関係の構築のために、この間の労使の議論経過と確認事項を遵守し、労使双方が信義誠実の原則に従い、これまで以上に合意形成に向けて、コミュニケーションを図りながら行うこと。また、早急に議事録確認を締結していくこと。

【会社回答】

これまで施策等を実施する際には、団体交渉等で真摯に議論してきたところであり、今後も引き続き同様に対応していく考えである。

なお、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3年10月1日締結）」に則り取り扱っていく考えである。

(組合) 回答いただいたが、健全で建設的な議論ができる労使関係の構築のために、この間の労使の議論経過と確認事項を遵守し、労使双方が信義誠実の原則に従い、これまで以上に合意形成に向けて、コミュニケーションを図りながら行うこと。また、早急に議事録確認を締結していく。ということではないか。

(会社) その通りです。真摯に議論していく。具体的に提起して頂いて議論していくことには変わりはない。



(組合) 回答に施策等とか団体交渉等とか労使間の取扱いに関する協約とも書かれているので、最後に述べさせてい頂きたい。改めて緊急申し入れに対して、早急な時間調整をして頂いたことに感謝申し上げます。私たちは、会社から提案された施策など、組合員の声から職場現実を掴み、時間軸も意識して労使議論を行い、議論経過を含めた議事録確認を締結して施策を進めてきました。これは労使間の取扱いに関する協約を基本としていますが、その補完をされていた労使共同宣言が失効はされたものの、その精神は今後の労使関係の基礎的な条件の6項目で議論し、精神自体は変わっていないからです。そのことを前提としていることに踏まえて、「乗務員（運転士）による3/4ドア扱いについて」が説明されて本日団体交渉で議論し、これまでの「3/4ドア閉扱い」「3/4ドア閉扉の実施線区拡大」に関する議事録確認の一部が実態に合わない部分もあるとの認識にはなりましたが、説明に至るまでの議論経過の擦り合わせや認識の一致を図っていく過程に課題もあったのは事実です。

その課題に対する私たちの問題意識は、**これまでの社会の変貌に踏まえて会社から施策が提案されたり、JR東労組からも政策提言などして侃々諤々な協議を積み重ね、会社の未来を目指すべき姿として議事録確認を締結しているのに、安易に変更や破棄するものではないと考えているからです。**

国鉄改革から35年が経ちます。国鉄改革を共に担ったJR東労組は、**JR東日本を世界一の鉄道企業にするために黒字化に向けて、施策なども議論して進めてきました。時にはぶつかり合うこともありました。会社としても受け止めて合意形成に向けて議論経過を含めて議事録確認をしてきたのが、私たちの労使の関係です。**この関係は、改革後も事故や事象に繋がる官僚体質が蔓延り、そのことに対してのチェック機能として、東労組の指摘を受けとめる健全な労使関係が必要であるとして、関係をつくりながらJR東日本をつくってきた歴史があるからです。

ですから、今後も信義誠実の原則に従って、建設的な議論で合意形成を図りながら議事録確認を締結し、そのような**健全な労使関係を職場まで浸透させることで、緊張感を持ってコンプライアンスのある健全な企業へと導くことができる**と考えているので、是非その視点も入れて、今後の労使議論や経営をお願いしたいことを述べておきたい。

(会社) 回答にある通り、提案や提起があれば「労使間の取扱いに関する協約」に基づいて議論していく考えには変わりはない。**議事録確認については、これまで考え方を一致させていけば締結している。**今後も会社の発展のために議論していきたい。



**健全な労使関係は、会社の発展と組合員の幸福を実現するためにある！
議論経過を基に労働協約のあるJR東労組に結集しよう！**