



千地申第2号

「第37回定期大会の発言に踏まえた 申し入れ」の団体交渉！その①

■交渉に入る前の議論

- (組合) まず冒頭に、申2号は大会発言に基づく申し入れになる。申し入れは8月に行ったが、スケジュールの調整等もあり、本日の開催になった。大会発言による申し入れという重みもあるので、早期の開催に向けていくことは一致したいがどうか？
- (会社) こちら申し入れの重みは認識し、受け止めている。本日開催になったのは、この間他の団体交渉もあり、担当者間で日程の調整をしていただいた。また、本日はマネージャーが体調不良で欠席であるが、責任ある回答を行っていく。

「大会発言に基づく申し入れ」の重みの認識、交渉を早期に開催することを確認！

1. 「新たなジョブローテーション」は労使議論に踏まえて、職場での説明会を実施すること。また、キャリアプランを描くために、個々人に合わせた教育・訓練やコミュニケーション等を図り、管理者間の共有をしっかりと実施すること

(会社回答)

これまでも施策を実施する際には、必要な説明は行っていると認識しており、社員の状況等については面談等を通じて把握していく考えである。

なお、引き続き社員とのコミュニケーションを図ることで新たなジョブローテーションに対する社員の理解を深めていく考えである。

(組合) これまでも「新たなジョブローテーション」は、組合員のキャリアプラン通りではない異動が発生した。その都度、申し入れを行い、コミュニケーションや納得感について、認識の一致を図ってきたがどうか？

(会社) 納得感を持っていただけるように引き続き努力はしていく。交渉で一致してきたことに変わりはない。

団体交渉で一致してきたことに変わりはないことを確認！

(組合) 納得感がない異動が発生している。問題として管理者の教育がある。施策に対して納得感を持たせることができない。その中で具体的に管理者に教育は行ったのか？

(会社) 管理者には改めて面談の意味を伝えた。社員一人一人のキャリアプランを把握するように教育をしていく。少しずつ認識を変えていく。そのことを管理者に共有していく。一方社員も、自己申告書に欄も細かく記入するようになったので、面談で自分の思いを伝える場として重要にしてほしい。相互にやっていけないとうまくいかない。自分の希望を伝える場をより良くしていくことが課題である。

(組合) お互いにキャリアプランをしっかりと照らし合わせて、納得感を創っていきたい。確認したいことは、今言ってきた事を強化したのか？

(会社) 面談の中身で、様々なもの可能性も含め確認してほしいものは把握するようにしている。より細かく確認するように、管理者に周知している。

(組合) 一般と管理者のコミュニケーションは必要。しかし、管理者間のコミュニケーションはどうか？

(会社) 管理者のミーティングを月1回開いている。認識を合わせるミーティングは開催している。これまでもやっては来ているが、それを踏まえ共有を図るようにしている。

(組合) 管理者間で共有されているかもしれないが、現場長に届かない箇所もあるという声もある。管理者間の縦のコミュニケーションは取れているのか？

(会社) 管理者としてやらなくてはいけないものである。細かいところは直していかないといけない。

その②へ



「第37回定期大会の発言に踏まえた 申し入れ」の団体交渉！その②

2、「新たなジョブローテーション」は労使議論を遵守し、全社員が納得感をもって担えるように、施策の趣旨を理解させて実施すること。また、運輸から営業に異動になり乗務業務を希望する組合員には、必要な適性検査を受検させること。

(会社回答)

一人ひとりの社員が様々なことに挑戦し、主体性をもって将来の夢や希望につながる業務を経験することで成長していく観点と、安全・安定輸送の確保とお客さまサービスに必要な社員の配置という観点を考慮していく考えである。

なお、適性検査の受検の可否については、現に担当する業務及び今後担当する可能性のある業務に応じて判断することとなる。

(組合) 組合加入の有無で、適性検査の受検や異動に差別をしないことを確認したいがどうか？

(会社) 差別はしない。

組合加入の有無で差別をしないことを確認！

■統括センター内での担務変更について

(組合) 「新たなジョブローテーション」では、駅業務と乗務業務の両方を担う働き方になっていくが、現状はそうはなっていない。駅から乗務の担務変更は行っているのか？

(会社) 現状、乗務員が駅業務を行っているが、駅員の乗務業務は行っていない。今後は検討になると思う。

(組合) 木更津統括センター乗務ユニットは業務が回らない。それなのに駅業務の見習いを行っている。そこに不公平だという声がある。駅業務と乗務業務の兼務はないのか？

(会社) 乗務業務に関しては、免許や適性、教育が必要になる。見極めもあるので、駅業務から乗務業務への担務変更は、それを踏まえて調整を行える段階でやっていく。多様な働き方については、引き続き検討していきたい。

(組合) 施策が始まり2年経つが、乗務業務から駅業務という流れはあるが、駅業務から乗務業務という流れがない。今のスピードで、人材が育つのかという問題意識がある。

(会社) 乗務員の養成はやっていないわけではない。駅業務から乗務業務も人材は育っている。一方概ね10年とあるが、「新たなジョブローテーション」は様々な経験を積んでいただくことが目的である。

駅の要員が少ないから異動を行うわけではない！本施策の目的を確認！

■適性検査の受検について

(組合) 適性検査の受検の可否は誰が判断するのか？

(会社) 現場と支社で相談して判断をする。

(組合) 駅で働く元乗務員が、受検したいと言えば適性検査を受けることはできるのか？

(会社) やる場合もやらない場合もある。基本的には業務に必要なかどうかである。必要に応じて受検させる。

(組合) 現場から言われて支社が断る理由は何か？

(会社) あり得るとすると、人数や時期などの様々な要因がある。

(組合) そこに納得感はない。同じ業務をしていても、希望をしないで適性検査を受け続けている人がいる一方、希望しているのに受検させてもらえない人もいる。何が違うのか？

(会社) 現在の業務に必要なかどうかで受検してもらっている。その適性がなければ、業務ができないので適性を取ることになる。また、今後の業務に必要なかどうかを判断して取らせることもある。

対立！本人の経験や希望を加味して受検させるべきだ！

■営業統括センター社員の乗務業務との兼務について

(組合) 営業統括センターの社員が、乗務業務はできるのか？

(会社) できる、できないという話では、できないわけではないが、やるということはない。

(組合) 乗務業務と駅業務での兼務はあるのか？

(会社) 兼務と言う形ではあり得る。仕組みはあるが、実際は様々な要因があるので難しい。できないことはないが、区所間の調整などもあるので、ハードルは高くなると思う。

その③へ



千地申第2号

「第37回定期大会の発言に踏まえた申し入れ」の団体交渉！その③

3、イベント等でお客さまのご利用の増加が見込まれる場合は、事前に十分な計画を立て、乗務員運用を行い、臨時列車の運転や車両の増結等を行うこと。

(会社回答)

お客さまのご利用状況に合わせた列車の設定や車両編成の充当等、様々な要素を考慮しながら計画していく考えである。

(組合) ゴールデンウィーク輸送で積み残しが発生したが、会社はどのように振り返っているのか？

(会社) 5月3日のジュビロ戦では東京近郊のチームではなかったため、これまでの実績を踏まえ2両で大丈夫と判断した。しかし、当日はお客さまが他の交通機関から流れてきたため、積み残しが発生した。それ以降、ご利用が見込まれる場合は増結手配を増やしたため、積み残しは発生していない。

(組合) 幕張メッセのイベントで、急遽な延長運転を行ったという事象もある。実際にはお客さまのご利用はそれほどでもなかった。このような場合だと睡眠時間も短くなり、安全面に影響が出てしまう。

(会社) 当日はイベントがずれ込んでしまい、列車本数が少ない時間にお客さまの利用があり、改札でも入場制限をかけていたので延長運転を行った。翌日は一部行路を別の乗務員が乗務し、睡眠時間を確保した。

(組合) 安全の視点は社員もお客さまもある。コロナ後に入社した社員は多客の経験がないので、対応できる社員を厚くすることが必要である。また、海浜幕張駅は千葉ステーションビルの運営なので、グループ会社とのやり取りも必要になる。安全を守るために、イベント主催者やグループ会社との打ち合わせをしっかりとやらないといけない。その部分は一致すると思うので、そこに努めていくということでしょうか？

(会社) 安全の確保は引き続き行っていく。

イベント等の対応では安全の確保を行うことを確認！

4、蘇我運輸区で発生した「Joi-Tabの初期設定を自分の時間で行った事象の調査結果」を明らかにすると共に、自分の時間で行った場合については労働時間とすること。

(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) この項については昨年も議論を行った。調査はどうなっているのか？

(会社) 自宅に持ち帰ったという話であったので、管理者に確認したがそのような申告は受けていない。事実の確認が取れなかった。

(組合) 昨年の申1号で、その実態がかけ離れていると議論した。実際に家に持って帰っている人も時間外でやっている人もいることを、私達は把握している。全管理者に聞いてこの結果だとすると、管理者が隠蔽したと考えてしまう。

(会社) 基本的には持ち帰らず、内勤者に預けるように指示をしたと聞いている。基本的に時間外でやっているのであれば、管理者の指示を受けて行うべき。指示をしていないのにどうなのか？

(組合) 組合員が嘘をついていると言うのか？業務指示違反をしたということか？

(会社) こちらのほうで確認していることは、内勤者に引き継ぐとなっている。自宅でやっていいとは指示をしていない。

(組合) 「初期設定をやって下さい」としか言われなから、このようになってしまっている。他のところを見れば超勤をつけている中で、蘇我運輸区はなぜそのようになるのか？1年前に議論を行いそのことは伝えたが、調査をしてこの回答であるならば納得感は全くない。

(会社) 実際に途中であれば、「持ち帰らないで」と伝えていたことは確認している。

(組合) 「持ち帰らないで」という指示は受けていない。管理者がそのように指示したと言うのであれば、どちらかが嘘をついているとなってしまふ。これはどうするのか？この回答には納得はない。こちらは分単位で調査している。それを出すから超勤をつけるということでしょうか？

昨年の申1号で調査して、全く実態と異なる回答である。ある意味、管理者が支社に嘘をついた、そこに問題意識がある。組合員以外からも声は出ている。どうやって解決していくのか？

(会社) 一旦退席させていただきたい。

**4項は議論が詰まり、交渉は一時中断！
交渉再開後、今後は労使間で速やかに解決していくことを確認！！**

その④へ



千地申第2号

「第37回定期大会の発言に踏まえた申し入れ」の団体交渉！その④

5、春闘や年末手当の時期に、社友会と会社幹部との意見交換の場で、ベースアップ等を要求するようなことが見受けられるが、千葉支社としての見解を示すこと。なお、その意見交換はどのような時間で行ったのか示すこと。

(会社回答)

社員の有志らにより「社友会」という親睦・交流を図る場があることは認識している。
なお、今後も社員の意見・要望を把握し、参考にしていく考えである。

(組合) 春闘や期末手当の時期になると、会社幹部とそのような議論を行うのか？

(会社) 社友会と会社幹部という以前に、社員と会社幹部の意見交換は色々とさせていただいている。

(組合) 安全衛生委員会の議論内容が、社友会の成果として貼りだされている。労働組合の掲示板にもその内容を貼ってもいいということか？

(会社) 組合として要求してきたものであれば、そこは言えない。安全衛生委員会に関して言えば違う。それがあるのであれば指導はしないとイケない。

(組合) 改めて我々が社員一人一人から掴んで、安全衛生委員会で議論したことが、社友会として成果を出されれば納得はいかない。知らない人からすれば、社友会がやってくれたとなってしまう。そこも調査してほしい。

(会社) そういう部分があれば、しっかりと確認させていただく。

(組合) 社友会との意見交換で支社長が挨拶をしているのはご存知か？

(会社) 基本的には、社員と会社幹部との意見交換というスタンスである。会社は関与しない。

(組合) 社員と支社長の意見交換をなぜ社友会の掲示に貼るのか？

(会社) 社友会の考え方になるのでそこには関与できないが、社員と会社幹部の意見交換と聞いている。社員として発信をしているというのなら、社友会として所属しているので問題はないという認識である。組合の意見は受け止める。

安全衛生委員会の議論内容を貼ることは指導することを確認！

「社員と会社幹部の意見交換」で、手当等の話が出るのが理解できない！

6、2月に発生した、複数回の停止位置不良を起こした習志野運輸区の組合員に対して、長期に渡る日勤教育を行った見解を明らかにすること。また、現場長が人格否定とも捉えられる発言がしたことから、調査し是正させること。

(会社回答)

必要な教育・訓練を実施したところであり、様々な要因が考えられたため時間を要したところである。
なお、引き続き管理者に対し管理者に対し必要な指導は行っていく考えである。

(組合) なぜ、日勤教育が長期に渡ったのか？

(会社) 停止位置不良を何回も発生させ、最終的にハンドルを交代しているので、精密検査を受けてもらった。コロナの時期でもあったので、精密検査で3カ月様子を見て、5月に許可が出て乗務させた。その後2人乗務を経て1人乗務になった。

(組合) 現場長の「あまりにも運転が下手」という発言について、どのように調査を行ったのか？

(会社) 当該社員に対しての発言の調査を行った。調査の結果、そのようなものは確認できていない。
普段からざっくばらんに話をする社員に対して、それらしい発言はあったが、その社員とのコミュニケーションの範疇である。

本当か？

(組合) 現場長の発言については、こちらの調査内容と乖離しているので、再度調査を求める。本人に寄り添う立場の管理者が冗談でもふさわしくない言動である。受け手がハラスメントと感じてしまえば、ハラスメントになってしまう。

(会社) 現場長の発言については、確認を再度させていただきたい。社員にフォローは必要だと思う。管理者も含めてフォローするように、合わせて伝えさせていただく。

現場長の発言については、再度調査を求めることを確認！

その⑤へ



「第37回定期大会の発言に踏まえた 申し入れ」の団体交渉！その⑤

7、木更津統括センターにおいて、新たな担務を担う社員に対して、サポート不足であることが見受けられることから、施策を担う社員の不安を払拭し、働きやすい環境とすること。

(会社回答)

必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(組合) 新たな担務を担う社員へのサポートは行っているのか？

(会社) 乗務ユニットから駅の業務をやる場合は、不安な場合に見習いの回数を増やしたりしている。今後を見据えてどんどんやっていく。乗務ユニットと駅でコミュニケーションを取り、お互いを補いながら進めていく。その中で不安なことは教育を行っていく。習熟度のチェックは、見習い期間を本人に合わせ変えている。必要により見習いの回数を変化させている。また、新たな担務には定期的に業務に入ることができるようにしている。

新たな担務の不安の解消に向けて、教育を行っていくことを確認！

(組合) 乗務ユニットと駅の連携は仕事ではできているが、駅は乗務ユニットから見下されているという意見がある。それについては把握しているのか？

(会社) 乗務ユニットには駅業務を知らない人が多い。全員の認識が高まったというわけではない。相手の仕事を理解してリスペクトすることは必要だと思う。

(組合) ロッカーについても、もう少し働きやすい環境になればいいと思うが、統括センターになったことで変えていこうというものはあるのか？

(会社) ロッカーにしても全員のスペースはない。ロッカー含めて設備については考慮していく必要はある。

8、週刊文春で報道された不適切な事象について、全社員に対しての説明を行うと共に、会社経営陣に対し、コンプライアンス等の教育を徹底すること。

(会社回答)

千葉支社として回答する立場にない。

(組合) 社員からも関心が高いものであえる。なぜこの事象の説明をしないのか？

(会社) 記事の中身はプライベートの事象であるため、本社内では説明は行わないという判断に至った。

(組合) 中央線でタブレットを見て運転をしていた事象は掲示もされ、お客さまの信頼を失墜させるものとされた。この事象はそれと同じだという社員の声は多い。職場でお客さまの信頼を得るために奮闘する私達に対して納得はない。改めてコンプライアンスの教育は徹底しなければいけないと思うがどうか？

(会社) 回答の繰り返しになるが、意見としては承る。

(組合) 年末になると、綱紀の肅正が出される。だからこそ違和感しかない。

(会社) 意見としては承る。意見があった旨をしかるべき場所へ伝えていく。記者会見も行い、本人も然るべき処分を受けている。

(組合) 経営陣にはコンプライアンス教育は行っているのか？教育を受けている人の発言とは思えない。

(会社) 会社としても重く受け止めないといけない。再発防止に向けて徹底するとは聞いている。

(組合) 飲酒も絡むので、一歩間違えれば命に関わる事象である。年末に向けて気を付けていかないといけない。

(会社) 再発防止の教育は徹底していきたい。千葉支社としてもコンプライアンス勉強会などの教育を引き続き徹底して行っていく。

お客さまの信頼を失墜させた事象である！支社としても説明をすべきだ！！

定期大会で代議員からの発言を基に、8項目を申し入れ団体交渉を行いました。4項の蘇我運輸区でのJoi-Tabの初期設定については、労使間で早期に解決をしていくこと、6項の現場長の発言については、再度調査をすることを確認しました。

これからも安全で安心して働ける職場環境づくりと、労働条件向上を実現するため、組合員の声を基に改善を図っていきます！