



「第38回定期大会の発言に踏まえた 申し入れ」の第1回団体交渉開催！その①

1. 「新たなジョブローテーションの実施」にあたっては、労使議論や合意事項を遵守し、全組合員が納得感を持って担えるよう、本人のキャリアプランを尊重すること。

(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。

(組合) 面談で本人の事情を言っていたにも関わらず、就労できない箇所への異動で体調を崩し休職となった組合員に対し、支社としてどう考えているのか？

(会社) 支社として本人の体調を見ながら、お客さま対応をしない信号業務を提示するなどしている。

(組合) 希望しない箇所への異動で業務を遂行できなくなった人を、元職場に戻す考えはないのか？

(会社) 多能化の面で、色々な仕事をやってもらいたい。その中で個人の成長というのを期待している。今回は、ホーム業務から始め信号を行う計画を立てていた。そうしたことで乗務を行えば色々な視点を持てる。実際に木更津統括センターでは、駅に行った人が乗務を始めている。もっと進めたいが要員不足もあり、うまく進んでいない。

元職場に戻す選択肢もあるというこれまでの確認事項と整合性が合わず！

(組合) ジョブローテーション施策がうまく進まない理由は？

(会社) 管理者側にもう少し柔軟になってもらわないといけない。駅は駅、乗務員は乗務員の仕事を守るんだという考えが残っている。現場長クラスは理解してきてきたが、他の管理者はまだ弱い部分がある。そのため、面談の際や異動の際にどういう声掛けをするのか至らない部分があるかもしれない。管理者側への教育を考えている。具体的な教育内容は現段階では示せない。

(組合) 本人と会社が描くキャリアプランが一致しない場合の議論はどうなってるのか？

(会社) 一番近い立場にある管理者や、その人だけでなく他の管理者も関りその人を見ていく。そうしたことをしっかりやっていかなければいけない。

(組合) 面談や事前通知の際に、事務的だったり人間味の無い言動がされている。どうして、施策の中身や目的などを伝え、本人のモチベーションを向上させないのか？そして、その溝を埋めないのか？

(会社) 定型文でやらなければいけない部分もある。しかし、異動にあたっては、いかに新たなフィールドで頑張ってもらおうか、異動先でどう活躍して欲しいといった目的や中身などをしっかり伝えなければいけない。会社として社員に向き合い伝える努力は行っていく。

確認！

(組合) 管理者に対し、社員への関わり方についてどう指導していくのか？

(会社) 現場に足を運び管理者と関わる場を作ることや、人事の勉強会を活用する。そうした場で伝え方など含め話をし、現場長から他の管理者へ教育を行っていく。また、本人の描くキャリアプランの把握を行った上で、希望通りでない場合の伝え方については変えていく必要がある。

(組合) キャリアプランのすり合わせに関して、面談等の機会を使い時間をかけて議論することは出来ないのか？
例え1ヶ月前に言われても一致しない。

(会社) 面談は希望をしっかりと聞き把握する場である。決まっていないことを言うことは出来ない。伝え方については、会社としてより考えて伝えていく努力は必要だと考えている。

(組合) 異動によって離職を選択する人もいる。本人の描くキャリアプランを尊重するべきだ！

(会社) 本人の描くキャリアプランの尊重については受け止める。しかし、他のパターンになることはある。また、キャリアプランについては面談で把握する。



千地申第2号 「第38回定期大会の発言に踏まえた申し入れ」 に関する第1回団体交渉開催！その②

2. 乗務員職場で実施されている知悉度確認については、実施後速やかに受験者全員へフォローをすることにより事故防止に努めること。

(会社回答)

引き続き必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(組合) 知悉度確認受験者全員への個別フォローについて支社としてやる考えはなかったが、それは何故か？

(会社) 支社として、やらないとはなっていない。フォローについては現場が必要であればやってもいいとしており、コミュニケーション無しにやったわけではない。

会社は個別フォローする考えは無かったのでは？



(組合) 支社は最初、知悉度確認後にピックアップした人を対象に行う二日間の日勤をフォロー訓練と言っており、全員への個別フォローの考えは無かったではないか！

(会社) 仰る通りである。現場でフォローが必要と判断した人を日勤でフォローするとなった。しかし現場から、全員に対しても、呼び込んでフォローをやりたくなり、手法に違いはあるが個別フォローすることとなった。

(組合) ミスをする前に、弱点を見つけ出し克服して事故防止に繋げるというのは否定しない。しかし、点数も教えない、どこを間違えたのかすら教えないとされていた中で、個別フォローによって分かるようになった。支社が描いたものと、現場の受け止めにズレが生じているのでは？

(会社) 対象者以外の人についても、点数ありきではない。100点ならいいというわけではなく、何かしらのフォローは必要だと考えていた。

(組合) なぜ、京葉派出はやらないのか？個人がどこを間違えたか分からないのでは？やる余裕が無かったのか？

(会社) 詳しい理由は分からないが、定例訓練内で回答の中身について振り返りを行い、分からない事があれば指導員に聞いてとしていた。余裕がないことはない。下期に向けトレースを行い、全体へのフォローを含め検討する。

(組合) 全員への個別フォローの必要性は一致しているでいいか？

(会社) 全員への個別フォローについての、認識は一致している。

確認！

4. 車いす乗降介助や樹木の伐採、嘔吐物処理剤の散布等を乗務員が実施することになったプロセスを明らかにすること。なお、乗務員が担っている安全・安定輸送に対する責務が、これらの新たな役割によって阻害されることから中止すること。

(会社回答)

本件については、お客さまからのご意見及びサービス品質の向上等を目的に実施しているところである。なお、本件に関する取り組みを中止する考えはない。

(組合) なぜ、このような新たな役割を行うことになったのかそのプロセスを明らかにすること。

(会社) 車いすの乗降介助は、お客さまを長時間待たせることが無いようにすることや、榎戸駅で断ってしまった事象があったから。また、嘔吐物の取扱いは、総武緩行線で学生が吐いたものを自分の衣類で覆った事象を受けて。アクセスクリーンについては、有害性を見て舞い上がりにくいものを選んだ。樹木の伐採については、施設社員や駅社員の到着を待つと時間が掛かり、出来るものはやってもらおうとなった。

(組合) 現場ではいくらでも遅らしていいとあるが、それでいいのか？また、白手で車いすは扱っていけないことなど乗務員区では教えていない。車いすの教育を駅は研修で行っているのに、乗務員は訓練で扱っていない人もいる。また、内房線で鹿と衝突した際にのこぎりで首を切れという指示があった。このような状況で、安全を守れるのか？

(会社) いくらでも遅れていいということはないが、大前提は安全。安全にやるなら遅らせてもいいし、安全を阻害してまでやることはない。指導内容については、社内で共有してしっかり考えていく。

動物の首を切れというのは適切な取り扱いではなく、のこぎりは動物に対して使うものではない。

確認！

(組合) これ以上役割が増えると安全を保てないため中止すべきだ！

(会社) 意見を受け止めた上で中止する考えはない。安全を担保した上で実施する。

対立！



千地申第2号

「第38回定期大会の発言に踏まえた申し入れ」 に関する第1回団体交渉開催！その③

5. インバウンド需要の回復により、成田空港駅の業務が逼迫している実態から出面数の見直しを図ったが、これまでの体制でも助勤等で補っていたことからどのように改善し、実施したのか明らかにすること。なお、混雑や要員不足によって改札業務等でお客さまに十分な対応が出来ないという声に対し、具体的な改善策を講じること。

(会社回答)

お客さまの流動・社会環境及び社員の働き方の変化等を踏まえた体制を構築していく考えである。
なお、引き続き統括センター等総体で対応していく考えである。

(組合) 職場では、施策を実施したのは、3窓にするためにと話がされてるがどうなのか？

(会社) 3窓ありきではなく、コロナが明けて状況が変わり、お客さまの動向や業務の繁閑に合わせて見直した。今後イースターや旧正月等で更に増加することが予想されるので、そうした事にも柔軟に対応する。

(組合) 施策実施後、月に5徹体制が取れた日が少ないと聞いているが、提案で示された要員が配置されていないのは問題である！8月から10月までに5徹体制がとれた日は何日あるのか？

(会社) 5徹体制がとれた日数は、8月と9月は6日、10月は4日である。

**施策実施後、体制がとれていない
驚愕の事実が明らかに！**

(組合) 出面数なので人が増えたら5徹以上に出来るはずが、繁忙期に対応できていない。それでは統括センター化した意味が無いのではないかと12月に向けて、支社としてどうする？体制はとれるのか？

(会社) 統括センター総体や支社からの応援で、12月までに5徹体制を取れるようにする。

確認！

(組合) 遺失物対応が大変で、業務に追われ放置されたままになり、紛失まで発生している。支社としてどう考えているか？

(会社) 大変だと聞いているので、成田駅から遺失物の対応が出来る人の応援を頼み、案内として配置している。

(組合) 年休についてだが、半分以上〇明示となり年休が消化できない状況となっている。管理者に聞いたら年休は5日間取得しているからいいだろうと言われているのが現実。年休をしっかりと消化できるようにするべきではないか？

(会社) フライトスケジュールなどを考慮した勤務送配を行うなどして、年休がしっかりとれるように努力していく。

確認！

6. 錦糸町駅の業務執行体制の見直しについては、間内改良によって体制を見直すことができる根拠を明らかにするとともに、実施前に社員の不安を払拭するため、社員説明をすること。なお、みどりの窓口を利用するお客さまの徒列が、コンコースを利用するお客さまの流動を阻害しないように整理するとともに、徒列整理ができない場合は施策を見直すこと。

(会社回答)

効率的な業務執行体制の構築を目的に見直しを実施する考えである。
なお、必要な周知等は実施しているところである。

(組合) 施策実施後のみどりの窓口の体制は2窓体制なのか？また、北口へ窓口が移るが、改札との兼掌を行うのか？

(会社) 2窓体制は変わらない。なお、北口にみどりの窓口を移設するが、改札との兼掌は行わない。

確認！

(組合) 一般の変形等が△1となるがどの業務か？また担っていた業務は誰が担うのか？

(会社) 一般の変形等の△1は、当直補助の業務である。当直補助が担っていた分任は今後当直が担う。

今回当直補助の仕事は他の管理者でカバーできると判断した。

(組合) 窓口の移設による徒列対策は、どのようなものを考えているのか？現場からは厳しいのではという声があるが？

(会社) 点字ブロックを移動させたり、床面の案内を表示したりする。状況に応じて案内をつける。

確認！

(組合) 北口に移設させた理由はなぜか？

(会社) 南口に十分なスペースがなく大規模な工事が必要であり、北口にはスペースがあったからである。

(組合) 社員への周知について、何を行ってきたのか？全員が受けていないと聞いているが？

(会社) 社員への周知については、6月に意見交換会やTeamsや点呼で行っている。管理者に任せきりにするのではなく、リーダーに指示を出し社員の疑問などを聞いていく。

3項・7項・8項について、11月30日に交渉決定！安全・安心な職場を創るため引き続き議論します。