



安全第一で安定輸送確保のために尽力する組合員・社員が、 安心して働ける職場環境をつくり出すための申し入れ団体交渉を行う！その①

1. 鉄道事業部 指令・サービス品質改革ユニットと乗務ユニットの兼務発令を行っている組合員に対して、本人の希望に則り、技量維持確保のため、定期的に乗務の勤務指定を行うこと。

(会社回答) 社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

- (組合)「融合と連携」の施策の一環として、乗務員から指令へ異動した社員に対して乗務との兼務を行ってきたが、今回、乗務との兼務を行わせない判断に至った根拠は何か？
- (会社) 2022年度から兼務を始めてきた。しかし、**指令室内で兼務者が増えて要員が逼迫し休勤が多いという社員の声、現場の声を受けて判断した。**
- (組合) 乗務ユニットと兼務を行ってきたことによる成果と課題は何か？
- (会社) 成果は現場感覚を持ちながら指令業務を学べ、現場とも様々な意見交換を図る事ができた。課題は指令室の勤務も確保しないといけないため、乗務頻度が確保ができないことである。
- (組合) 指令室の要員が逼迫しているという状況があるから、乗務をさせないという判断に至ったのか？
- (会社) **要員不足が一つの要因**である。そこまでの要員逼迫とは認識していないが、兼務者の数が多く勤務がきつい。要員に余裕がないと厳しいので、バランスをとって乗務を一旦止めると判断した。
- (組合) 1年以上兼務をした指令員は一旦乗務を止めると言っていたが、一旦止めるとはどういう認識か？
- (会社) **一旦止めるといったが、以降乗務を絶対にしないということではない。** **確認！**
一年間を区切りとし、今後の施策を見据えて乗務機会があれば乗務してもらう。
- (組合) 要員不足や休日勤務の増加に対し課題認識を持って解消に向けて対策をとるべきである。そもそも今の要員不足の状態では、「究極の融合と連携」の実現は難しいのではないのか？
- (会社) **要員不足の課題認識はあり、解消に向けて取り組む。**それ以外に活躍フィールドの拡大や社員の多能化も行う。
- (組合) 一律で線引きするのはどうなのか？本人希望や職場の実態も見ながら判断すべきでは？
- (会社) 面談で聞いているが人それぞれ考え方は違う。今回は不公平感がないよう一年間と決め、一律で判断した。
- (組合) 技量維持の観点から定期的に乗務できるように求める。
- (会社) 技量維持で乗せるとは今のところ考えていない。
- (組合) **乗務との兼務は、「融合と連携」の施策に基づいて行っていることで認識は一致するか？** **確認！**
- (会社) 一致する。
- (組合) 兼務が解除になった指令員と、兼務が解除されていない指令員との違いは何か？
- (会社) **面談を行い、「指令業務に集中したい」「不安なので兼務解除してほしい」と意見があった人は兼務解除し、乗務を希望した人は兼務解除していない。乗務を希望する人には、今後も面談等でコミュニケーションを取る。**



2. 鉄道事業部 指令・サービス品質改革ユニットと乗務ユニットの兼務発令を行っている組合員に対して、乗務可能な条件を確保するため、毎月の定例訓練を行うこと。また、訓練センターにおける乗務員訓練を行うこと。

(会社回答) 業務に必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

- (組合) 兼務解除しない理由として、職場では「今後急遽乗務してもらう場合があるかもしれない」と言われている。乗務していくにあたり、安全がトッププライオリティであるのなら、定例訓練を毎月受けさせるべきだ。
- (会社) **乗務予定がないので定例訓練は受講させない。なお、乗務員訓練については継続して受講してもらう。** **確認！**
定例訓練は、急遽乗務する際に補完訓練を受ければ乗務出来る。しかし、乗務員訓練は訓練センターのスケジュールもあり、すぐに受ける事が出来ないのので、継続して受けてもらう。
- (組合) 定例訓練については期間が空いた場合、空いた期間分の時間を受けないといけないのか？
- (会社) **時間ではなく内容である。**必要な内容を要約したものを受けてもらう。
- (組合) 急遽乗務することへの不安の声もある。また、急遽乗務することになった際に受けていない教育をすぐに受けられるわけではない。本人への負担もあるため、添乗や変形をつける等の配慮は必要である。
- (会社) 対応するのは職場であり、そこに合わせてもらう。意見としては受け止めるが、その都度判断する。
- (組合) 乗務期間が空いている間に途中で取り扱いが変わってしまう事もあるのではないのか？
- (会社) **乗務員訓練は乗務者のみを対象に実施しようと考えている。その中で取り扱いの変更点などを教育する。**
- (組合) 現場での定例訓練や乗務員訓練を行う目的は、安全第一のために訓練を行う認識でよいのか？
- (会社) **安全第一を目的に訓練を行っている。** **確認！**





8月26日開催

安全第一で安定輸送確保のために尽力する組合員・社員が、 安心して働ける職場環境をつくり出すための申し入れ団体交渉を行う！その②

3. JR東日本の安全・安定輸送確保に尽力する組合員・社員が、安心して働ける環境をつくるために、管理者からの一方的な対応に終始することなく、丁寧なコミュニケーションを図り本人の事情等に配慮すること。

(会社回答) 社員の状況等については、面談等を通じて把握しているところである。
なお、引き続きコミュニケーションを図り、社員の理解を深めていく考えである。

- (組合)「兼務解除の時期は設けず、1年経過後本人と面談を行い現場と調整の上で、兼務解除・継続の判断をする」と兼務者に対して周知されているが、1年経過後どのように面談を行ってきたのか？
- (会社) モビサとして兼務者全員を対象に面談を行い、兼務して感じていること、困っていること、兼務の希望を聞いている。10月の自己申告書とは別に兼務に特化したものとして面談を行っている。
- (組合) 面談後、急遽マネージャーから兼務解除のメールが送信された。これで丁寧なコミュニケーションと言えるのか？
- (会社) 兼務解除についてはメールのみならず、本人に直接伝えている。**認識一致せず！**
コミュニケーション不足とは認識していない。
- (組合) 組合員に対して、これまで会社施策として兼務で乗務してきたことが変更となる重大な内容にも関わらず、貸与品の返却について、なぜ乗務ユニットの指導担当からいきなり連絡があったのか？
- (会社) 荷物や制服については、所属している乗務ユニットと調整するように指令室のマネージャーから本人に伝えたと聞いている。モビサからも一旦返却するようにと職場に伝えたと連絡したと思う。
- (組合)「兼務解除発令が無いのに返納するんですか？」と質問すると、指令室のマネージャーから、「会社の貸与品だから返納してくれ。返さないとなあなたが悪者になっちゃうよ？」と返答があった。なぜ納得させられるような説明やコミュニケーションが取れないのか。
- (会社) マネージャーに確認したが、そのようなことは言っていない。**強く乗務希望があることは認識していて、丁寧にコミュニケーションを取ったと聞いている。**
- (組合) 貸与品の返却については、指導担当と認識が一致できなかったため、後に指導副長から連絡があった。指令室で対面で説明すべきだったのではないかと、指導担当からは「一旦乗務を止めるではなく兼務解除」と言われている。認識に齟齬があるのではないかと、管理者から行うべき内容であり課題である。
- (会社) 貸与品の返却時におけるやり取りの一致していない点は**言葉の齟齬であり課題とは認識していない。****認識一致せず！**
- (組合) 指令に異動する際管理者から「指令にいる限り乗務できる」と言われ、異動したが、指令では「そんな話があったのは知らない」「昔の話だから知らない」と一蹴された。**兼務の考え方のQ&Aがある中で知らないとは切り捨てるのは、管理者の言動として無責任だ！**
- (会社) 管理者だからといってすべて把握しているわけではないが、話をされた捉え方もあるのでは？
管理者からは、伝えるべき事は伝えて、丁寧に対応したと聞いている。



- (組合) 丁寧なコミュニケーションを取るため、団体交渉の議論を踏まえて、お互いが努力していくことは確認できるか？
- (会社) お互いが主張し合うことは大事であり確認できる。
- (組合)「融合と連携」の施策を進めているが、希望していない箇所に異動させられ、乗務員を希望している社員が乗務出来ない状況に、会社の判断に対して不満の声が上がっている。
- (会社) より良い姿を目指すために、コミュニケーションを図ることはしっかりやっていたらいい。**確認！**
重要性は認識している。主張としては受け止める。
- (組合) 施策実施は本人の納得感がポイントであり、本部一本社での議論でも確認している。丁寧なコミュニケーションを取り、配慮してもらうことが重要である。
- (会社) 配慮や納得感については、これまで議論してきたことであり否定するものではない。

確認！



安心して業務が出来る労働環境をつくり出すために、引き続き職場からたたかいをつくり出していきます！