



# ŌMIYA NEWS



No 197

2023年4月4日

JR東労組大宮地本

## 大地申第1号「JR東労組大宮地本第23回定期大会」の発言に基づく申し入れ

第2回交渉 3月31日開催

1. 昨年の「現業機関へのフレックスタイム制の導入」をはじめ、繰り返し勤務課のスケジュール調整の問題を議論してきたにも関わらず、施策を含めた大宮地本との向き合い方は一向に改善が図られていないことから、不誠実な大宮支社の姿勢を改めること。

### 組合意見（特徴）

### 会社回答（特徴）

運転士見習い、所定点呼時間前に業務を行っていた問題について、団体交渉中断以降、7か月空いた経緯は？

申1号の経過を踏まえ関係箇所と再周知について検討を重ねた結果時間を要し、3/27より副長から掲示を補足するという形で再周知を始めている。

第1回交渉で再周知について、答えが出なかった。再周知するとした理由は？

再度、労働管理については重要なことと認識しており、社員のみならず周知をしないといけないと判断した。

再周知を判断した根拠は？

伝わっていなかったことが確認できたので再周知の判断に至った。

申19号の内容を職場に周知すると確認したが、職場に伝わっていない原因は？

申19号は労働時間、賃金に関わる重要なこと。管理者へ齟齬があってはいけないと感じている。しかし副長陣まで支社の意思が伝わっていない。

伝わり方に問題があったということか？

問題はあった、それを踏まえて再周知に至っている。

申1号議論の中で議事録不履行を指摘したが、受け止めるのか？

掲示という形で周知したので完全に履行していないとは認識していない。申1号の議論を受け止め、掲示だけでは読み取りづらいという声があったことは真摯に受け止める。

質問に行った際には丁寧に対応して頂きたい。

しっかり受け止め、再度現場へ勤務、モビサから周知する。様々な意見があって判断に困る場合は支社に判断を仰いで返していくことを周知していく。

再周知はいつまで終わらせるのか？

4/3まで予定、社員の勤務で前後するが、全社員に周知すべきと認識しているので、時間がかかっても確実に全社員に行うことを考えている。

相談にきた組合員、社員の実態調査に対してアンサーバックするのか？

申19号で議論してきたので、社員から申告があればしっかりと調査してアンサーバックしていく考えである。

現場管理者も知らない状況を生み出した。結果的に意図が無くても議事録不履行と見えるが？

議事録締結したいがために交渉で議論した意図はない。周知したが、ご指摘のように社員に伝わりづらかったのは事実であり、今後無いように再周知する。

我々の指摘を受け止めて再周知に至ったのか？

貴側の主張、その他社員からの声があり再周知に至った。

現場まで浸透していない。不誠実な大宮支社の姿勢として現場に現れているがどう改めるのか？

勤務の調整不足を受け止め、再周知に向け勤務が主となって現場や主幹に調整し力を入れてきた。今後もしっかり対応する。

現場に立ち現れている現状を見れば団交、議事録軽視と捉えられかねない。

反省すべき点はしっかり反省する。団体交渉、議事録軽視とは認識していない。会社として議論で出たことは受け止めて、返していく。

組合の指摘を受け止め、社員からの声があれば

しっかりと調査を行い現場に返していくことを確認！





# ŌMIYA NEWS



No 204 2023年4月12日 JR東労組大宮地本

大地申第1号「JR 東労組大宮地本第23回定期大会」の発言に基づく申し入れ

その2

2. 鉄道オペレーションをサステナブルに運営するための駅の役割とは何かを明確にすること。また「人ならではのきめ細やかな対応が必要な業務」を明確にし、今後も着実に実施できる体制を構築すること。

### 組合意見（特徴）

### 会社回答（特徴）

チケット改革、チケットレスで更にシームレスに駅を利用して頂くことを目指しているが、人としてサービス提供に必要な駅の業務と考えるが認識が合うか？

技術革新が進めば仕事のやり方は変わるかもしれないが、**目の前のお客さまに丁寧に対応していくことが大切である**と考える。

作業ダイヤ上のMV案内時間に、徒列ができていても「企画業務の手を止めたくないのが実態」との発言がある。

状況判断による。企画業務も業務の一つではあり、管理者の判断になるが、徒列があればお客さま対応を優先していくように判断するべきである。

大宮駅では出札窓口を縮小し、改札はアバターと「チャレンジタイム」として企画業務を行っているが、徒列整理等はずら企画業務を行っている。

マネージメントが必要。**優先順位やお客さまの状況もあるので、状況判断を管理者中心に行っていく必要がある**。仕事の仕方を変えていく中で反省というか、課題もあるが状況見ながら次に活かしていく必要がある。

「接客したくない」「企画業務の手を止めたくない」と言われている。サービスレベル向上に繋がらないと危惧するが。

「接客をしたくないから企画業務をやる」ということは主旨と違うと考えるが。

自分がやりたい仕事だけやるのでは間違い。**会社組織として、自分の想いだけで進めるものではない**。管理者がマネージメントすることが大事。

窓口混雑で「変革タイム」等の時間で企画業務をやり切れず、超勤になっているが対策は。

混雑時間帯は、企画業務を行っている社員も案内をするなど案内体制をとる。前向きに取り組んで頂いており、一部時間外となることもあるが、社員の発意を大切にしたい。一方で**労働時間管理、健康も大事であり全体で職場を管理していく**。

職場実感は要員不足。一致しないが、支社のバックアップをお願いしたい。

様々な生産性向上を進めてきた。これからも業務改革を行い利用しやすい環境を創っていく。**定期多売等には支社からも応援体制をとっていく**。

企画業務を優先した結果、接客サービス上で苦情が出たら本末転倒では。

**企画業務とは何か考える必要がある**。その先にお客さまがいる意識が必要。発生した事象を受け止めてどう反省して次に繋げていくのかが大切である。

今のお客さまを大事にしないで未来のお客さまを大事にできない。目の前のお客さまに対する接客・サービスの確保を求める。

今のお客さまを大切にしていないことはない。業務の見直しで機械化やシステム化が進んでいるが、**必要な案内サービスは行っていく**。

イベントと異常時がラップした場合の職場対応についての考えは。

列車輸送を守りながらイベントを行うので、様々なことはある。何を優先すべきか、**一旦中止や要員配置変更も考えた上でマネージメント上の判断が必要になる**。

異常時に要員配置は重要な判断となる。どう解決していくか判断が難しいと考えるが。

今までも管理者が優先事項を判断しながら、優先順位をつけて対応をしている。**事故が発生した場合は事故対応を優先していたので変わることはない**。

**企画業務はお客さまサービスのためであり、状況に応じて行うことを確認！  
目の前のお客さまに対して丁寧なサービスを行える体制を構築すること！**





# ŌMIYA NEWS



No 205 2023年4月12日 JR東労組大宮地本

大地申第1号「JR 東労組大宮地本第23回定期大会」の発言に基づく申し入れ

その3

3. 2022年3月のダイヤ改正以降、さいたま車掌区にて南越谷行き最終列車の貫通作業と簡易清掃を行ってきたが、嘔吐物処理作業など衛生上問題があるため改善を図ること。

組合意見（特徴）	会社回答（特徴）
ビニール手袋を着用しても荒ごみを拾うことに抵抗感があると意見が出ている。安衛でも議論しているが把握しているか。	一部の方から <b>抵抗があるという声</b> があることや、さいたま車掌区の <b>安全衛生委員会にて議論</b> になっていることは把握している。
認識しているならば改善が望まれる。	作業方法の変更にあたる。声を受けて検討したが、新たな課題が生まれ課題解決に至らず、現時点では現状の方法で対応して頂いている。
直接触らないよう、トングを設置して欲しいと声がある。	<b>声は把握しているが、「持ち運びしたくない」という意見もあり一律にいけない。</b> トングが汚れた場合どうするのかなど、安衛内でも代替案が浮かばず進んでいない。
個人差もあるので幅を持たせて衛生上の解決をしていくべきでは。	選択制という考えもあるが、汚れた物を持って帰れるのか？きれいにし置き場に置けるのか？など議論があったことは認識している。
選択制の課題は？	区としては作業方法を統一したいが、 <b>会社としてやれない内容ではないと考えている。</b>
嘔吐物凝固剤は柄が短く距離が近いため抵抗が強い。	対応された社員に <b>抵抗感があることは認識している。</b>
衛生上、大変な作業という認識はあるか？	これまでは清掃会社に委託していた。毎回対応する訳ではないが、通常であれば荒ごみを拾う所、 <b>汚物清掃をすることは大変な作業だと認識している。</b>
職場は今がベストだと思っていない。	課題解決が難しいので、管理者だけでなく一般社員も共通に課題であると認識しているが、 <b>現時点では今のやり方がベストだ</b> と考えている。
何を検討して何が課題なのか？	まず柄が長くなるからという観点でモップを検討したが、清掃後誰がどこに保管し管理するのか？駅や乗務員区でも対応は難しくなった。
駅に連絡して清掃道具の借用依頼をして解決できないのか？	駅社員は貫通業務や終電近くの改札業務もある。可能な範囲で荒ごみを拾ったり、清掃等にご対応頂いている。
対応できる限りではやって頂けるのか？	要請があつて、お客さま対応等なければ対応ができると思う。
システムを巻き込む上で職場に議論を預けると解決しない。支社が垣根を超えてグリップすべきではないか。	支社が手伝いすることは大切だが現場の声を無視する訳にはいかない。 <b>3カ月に1回、さいたま車掌区、東所沢電車区、南越谷駅、支社で四者会議を開催している。</b> 考えの相違もあり全てが解決に至っていない。
会議内容を返してほしいという声がある。	安衛の意見を伝え、返せるようなものがあればしっかり返していく。
管理ができないため不衛生な状態でもやらざるを得ない状況の認識は？	嘔吐物凝固剤や手袋等を購入し一概に不衛生とは考えていないが、対応に抵抗感があることは認識している。 <b>改善の余地はあると認識している。</b>
安全衛生に関わる問題であり、安衛でも議論している内容である。	現状の声は把握し検討している。 <b>更に良いものにするために社員の声を聞いて作業方法の変更を検討していきたい。</b>

**安全衛生に関わる問題だ！今後も現場と連携し改善へ向け検討することを確認！**



# ŌMIYA NEWS



No 206 2023年4月12日 JR東労組大宮地本

大地申第1号「JR 東労組大宮地本第23回定期大会」の発言に基づく申し入れ

その4

4. 東北本線黒磯駅構内54号分岐器は年間を通じて、不転換防止のためのロック調整や、ロック偏移警報が頻発した際の現地確認など、保守管理に苦慮していることから撤去すること。

組合意見（特徴）	会社回答（特徴）
撤去できない理由は？	1番線と3番線を中線の2番線を平面交差で結ぶポイントであり、撤去するためには2番線撤去が必要となるが現状の輸送体系では廃止できない。
特殊分岐器は保守管理に苦慮している現状認識と原因は？	温度変化によるレール伸縮、列車横圧や振動があり、レールふく進防止の締結装置や、直射日光を通しにくい塗料を塗布し対策している。
特殊分岐器管理には一定の知識や技能が求められる。	信号的なトラブルがあった場合、保線・信通合同で対応することは認識している。会社として今後は無くしていきたいという考えは同じであり、同様に構造が複雑な設備については輸送体系を見つつ、できるところは今後撤去していきたいと考えている。
黒磯構内スリム化の背景は？	2016年3月のダイヤ改正で黒磯構内の貨物関係の運用見直しで未使用の地上設備が多数発生し、残存していてもメンテナンスコストもかかり、廃止されたことで半数は使用しなくなるといった試算と合わせてATOS化がある。
輸送体系上の課題は？	1番線と2番線は郡山方に抜けられる線路。課題は貨物会社からその2線を維持しないと輸送体系を管理できないということで、JR東日本として撤去の提案をしたが貨物会社から断られている。分岐器の配線変更も考えたが有効長や貨物会社の都合で輸送体系の改善を図ることはできなかった。
旅客列車だけの影響を考慮すれば撤去可能だったのか？	貨物列車の運行体系がネックであり、旅客列車だけの体系であれば撤去は可能であった。
不要設備の解消はメンテナンスコスト削減にも繋がる。年間1千万のコストダウンに繋がる試算があったが。	交直直通のEH500機関車の導入など貨物会社も多額の設備投資をして、入換に人々をかけることを減らしてきた。そこに乗じてスリム化をして直流化をしたが、一方で多客輸送期での保守間合い確保など貨物の協力なしにはできない部分もあり、JRグループで考えることであり一概に東日本の施策だけで進めることが難しい。
クロス部分を可動から固定DC挿入することで解消できるのでは？	検討はしたが、固定DCにするために入射角が限定されており、固定DCを挿入できる条件ではなく、現行の可動式という技術的判断になった。誘導長が不足していると異線進入の恐れがあり可動では難しい。
宇都宮信通MCの保守エリアは広く、ロック偏移アラーム履歴が多く、現地対応が多く苦慮している。	転換の都度アラームが出ると場合によっては緊急出動している。2022年度も出動実績があり、信通としてもこういった特殊分岐器は減らしていきたい考えがある。
他構内の同様設備の撤去計画は？	現状の輸送体系上で撤去できる箇所はない。今後の施策で動き出すかもしれない。設備UTとして、手間のかかる設備は撤去していきたいという共通認識は持っている。
特殊設備管理は技術力と経験が必要だ。安全安定輸送の観点から、スリム化を進めスマートメンテナンスを推進していくことを確認したい。	承知した。



特殊分岐器等、保守管理に手間がかかる設備は構内の輸送体系を踏まえ撤去していく考えであることを確認！



# ŌMIYA NEWS



No 207 2023年4月12日 JR東労組大宮地本

大地申第1号「JR 東労組大宮地本第23回定期大会」の発言に基づく申し入れ

その5

5. 「変革2027」の実現に向けて実施されている施策において、不安を抱える組合員の声が増加していることから、職場でコミュニケーションが図れる環境を整え自ら描くキャリアの実現を通じて、風通しの良い職場風土を構築すること。

組合意見（特徴）	会社回答（特徴）
<p>昨年の申21号、今年度の申3号の交渉議論を踏まえて会社として行ってきたことはなにか？</p>	<p>支社が足を運んで現場管理者に重要性を伝えたり、研修の中でもコミュニケーションの重要性を伝えている。社員がどのように考えているか把握しながら管理者として様々な切り口で管理者自ら社員に伝えていく。</p>
<p>自己申告書など個々のプランがどこまで伝わっているか。面談や異動のタイミングだけの聴取になっていないか？申し入れの段階で簡易苦情処理は10件超え、その後も続いているが会社の認識は？</p>	<p>簡易苦情処理に関してはコメントを差し控えたい。管理者と社員が互いに理解してコミュニケーションを取るのが大事。</p>
<p>キャリアをどう実現していくかの中で管理者とコミュニケーションをとっていくはずだが、現場で描いているものと実際が乖離している。例えばどんなモデルがあるか？</p>	<p>キャリアイメージは全系統で統一したものがある。柔軟な働き方の中で様々な経験をしていく。今は駅から運転士にもなれる。次のステップに関しては、管理者や同僚などの経験を聞くことで自分とマッチングするなど色々なやり方がある。</p>
<p>簡易苦情処理が出されるケースとして運転士から営業職場に異動するケースが多いが。</p>	<p>今までは転勤しなければ多くの駅を経験出来なかったが、体制が変わり多くの仕事ができることに肯定的な社員も増えている。</p>
<p>コミュニケーション不足の現状があることは否めない。ギャップを埋めるにはどうするか悩みである。社員がやる気を持って異動する事がジョブローテーションを進める上での議事録確認を締結した基本である。管理者が社員とコミュニケーションを取る努力をしていない。異動の時だけ話をしているのでは上手いかない。職場現実にメスを入れないと同じことが発生してしまう。</p>	<p>管理者は納得させた認識であっても社員としては不満であることは一部ある。ギャップをいかに埋めていくかを管理者に伝えていく。当直業務は集中時間と閑散時間がある。周りの社員が少ない中で会話をさせてもらうが出来る時間帯と出来ない時間帯もある。指摘を受け止めて管理者に伝えていきたい。</p>
<p>運転士から企画部門を経て車両センターの構内に異動した人もいる。首都圏本部が大宮の乗務員職場に戻ることは考えられるのか？</p>	<p>考えられる。首都圏本部の乗務員職場で副長もあり得る。首都圏本部と調整して大宮支社内で活躍して欲しい。</p>
<p>退職した人の話として、「ジョブローテーションの説明を受けてなりたい姿になれない」「やる事を外で見つける」と言っている。多くの社員が離職していることを労使で受け止めるべき。離職に対する考えは？</p>	<p>これまでの終身雇用から認識は変わってきている。固定化された運用の中でやりたいことが出来なかったので、ジョブローテーションを進めている。会社として離職者をいかに出さないかと考えている。副業については他の仕事を見る公募制異動の中で自分のやりたいことを見つけていく事も行っている。制度をよいものにするために発信していく。</p>
<p>ハラスメントと取られかねない行為をする管理者もいる。ゆとりが無くなっている。余裕を持って社員と話をしていくために管理者の環境を整えることが大事。</p>	<p>いかにゆとりをつくるか、どのように時間をつくるか考える必要がある。状況を見た中でコミュニケーションをいかに取っていくか会社として見ていく必要がある。</p>

**交渉確認事項を職場で検証し、より良い職場環境をつくりだそう！**