



大地申  
第13号

「2024年3月ダイヤ改正について」に関する申し入れ  
団体交渉を開催！主な議論内容と確認事項 ①

## 柔軟な短時間行路の設定について

乗務割交番表にある行路:親行路  
切り出された後の行路:子行路  
切り出して作った行路:短時間行路

今回の取扱い変更に伴う変化点などについて

- ・子行路の出退勤時刻は変わる。子行路が親行路より労A時間と労B時間を含め多くなる事は出来ない。親行路のノーペイ時間(乗務の中断)の時間が差し引き、元の行路よりオーバーしないような形で最大で労Aと労Bを合計した時間内で業務内容を見た上でその他時間を設定し、出退勤時刻が決まっていく。その時間については行うべき業務もあるので現場で判断する。
- ・その他時間については乗務業務の後か乗務業務の前に設定していく事となる。
- ・その他時間の指示業務を設定しないという事はない。
- ・短時間行路に突発が出た場合は、元の行路に戻していく形となる。

組:突発が出た場合は元行路に戻すということだが生活設計もある事から本人の承諾が必要だという事で良いか?

会:出退勤時刻の変更になるので本人に確認(承認)をとった上で勤務に戻す様な形になる。

組:宇都宮運輸区の運転士は日光と黒磯方面しかない?南の方の乗務はない?

会:そのように設定している。あとは区所で教育をしていくことになる。

組:現行だと小金井運輸区は<E131系の入区>と<分割作業とドア閉扉作業>が出来るように2つの行路から組み合わせて行路を作成出来ていたが今後は出来るのか?

会:短時間行路として切り出すという事は出来ない。

組:例えば小金井~宇都宮~東京というスジがあって、  
小金井~宇都宮~小金井の部分だけ切り出して行路作成は可能か?

会:システム上、元行路を途中で切る事は出来ない。

組:現場で判断して作成出来るというが、制約が多くて現場はやりづらさが出てしまうのではないか。技量維持できるような行路が出来ない!

会:変行路という形でやることは可能だと考えている。また技量維持については職場で考えていく。

組:泊まり行路の場合はスジが違うが平日、休日で同じ行路でなければならないのか?

会:その通りである。

組:そうするとやはり行路作成には課題もあるので今後もシステムの改修は目指していくのか?

会:取得される方が柔軟な業務や働きやすい環境を目指していく必要があるので、システムの改修が出来るか出来ないかはあるが、声は上げていきたい。

組:提案時に示された行路数があるが短時間行路使用者はその親行路に入る人工として計算しないで別に考えるのか?また波動として考えるのか?

会:短時間行路使用者は親行路(提案時の行路数)とは別である。また波動要素とは考えていない。



## 生活と仕事の両立を図り、モクペーションを高める施策を目指そう!



大地申  
第13号

「2024年3月ダイヤ改正について」に関する申し入れ  
団体交渉を開催！主な議論内容と確認事項 ②

## 行路に指定された「その他時間」業務について①

【宇都宮運輸区:運転士(宇都宮駅改札)】【小山運輸区:車掌(小山駅改札)】



乗務員が「その他時間」で行う業務とやらない業務など

- ・有人改札業務=現金扱う業務や Suica 対応は行う
- ・締切業務は行わない
- ・遺失物は受け取るのみ→システム登録は駅社員
- ・線路内落とし物拾得作業は行わない
- ・お身体が不自由なお客さまの乗降ご案内は行わない



組:2月に行った宇都宮運輸区の訓練で視聴した30分の動画はどういった位置づけか?

会:ダイヤ改正(16日)に向けた事前の教育であって営業事故防止勉強会ということではない。現在の通達で考えると、駅で行っている教育と同等のものを4月以降行っていく考えである。

組:乗務員区で行う営業の教育に関しては乗務員区の指導員が行うのか?

会:質問等々が出た場合に応えたりする事もあると思うが動画形式も考えていると聞いている。

組:**乗務員区の指導員は営業に関する知識も充分でなく答えていくのも限界がある！伝えるだけでそれは教育ではない！これ以上指導員の負担を増やすのか？**例えば駅の社員が教育場面に同席するなど考えるべきではないか！?

会:しっかり教育していく事が目的である。**すぐやりとり出来ればタイムリーになり質問を返すと周りの人も聞くと広く伝わる点もあると思う。現場に伝えていきたいと思う。**

組:**乗務員の訓練時間について車掌は18時間程度、運転士は24時間程度としてその訓練の目的も過去に労使議論をしてきているが認識はどうか？**

会:**運転事故防止の観点に立ち、乗務員の資質、技術力の向上を図っていく事を目的にしている。**

組:訓練時間の「**程度**」という記載は当時営業の教育を見込んではいない意味だと思うがどうか?

会:(営業教育の考えは)**無かったのではないかと**思われる。

組:訓練教育内容を決めているのは指導員で良いか?

会:通達に基づいて、項目を各月に分けて各職場の指導員が資料作成など行っている。

組:営業教育を乗務員区で行っていく場合は、乗務員の必要な教育を十分に行っていくためにも指導員に意見を聞いたうえで判断をしていくということが良いか?

会:まずは乗務員の必要な訓練を行う必要があるなので、改めて職場にも伝えていきたい。



# 業務の拡大に伴い様々な教育の形骸化は許されない!



大地申  
第13号

「2024年3月ダイヤ改正について」に関する申し入れ  
団体交渉を開催！主な議論内容と確認事項 ③

## 行路に指定された「その他時間」業務について②

会社の「その他時間」における業務の成果と課題で出された回答  
成果: 駅などの他システムの業務の相互理解が深まった  
課題: 乗務割交番表で業務に従事するため、頻度も人によって差が出て、習熟度に差が出ている。

「その他時間」の業務で現れた事象を団体交渉で議論

- ・まともな教育がされず駅に行く事になり、まともに案内出来なかった(複数)
- ・併結作業で「10分一旦停止」の位置が分かりづらい。(小金井運転区)
- ➡会「組合からも申し入れをもらい禁煙マークを目標に止めている現状を把握した」
- ・やられ感しかなく達成感が無い(複数職場)
- ・大宮駅でモニター監視業務を行ってきたが、埼京線しか経験が無く信号担当が列車番号を言っても、その列車番号がどこの線区なのか、何番線なのかまったく分からなくて案内も十分に出来ないが椅子に座っている。年間で数回では無理(大宮)
- ・サービスは明らかに低下している
- ・会社が現場に何をさせたいのか良く分からない
- ・アンケートをやってやりがいを感じたと回答したのは2%だった(さいたま)
- ・8月5日の電化柱倒壊の日の翌日、睡眠時間も1時間程度で「その他時間」について管理者に相談したら「行路の一部なので行ってください」と言われ炎天下で行かされた事象があった。何かあれば命にかかわる問題だ！(さいたま)

1年間運用してきた「その他時間」について労働組合から2点を指摘

- 1, 乗務割交番表において「その他時間」を設定している事で業務に携わる頻度も限られ、業務習熟度の課題も解消されていないにも関わらず、また作業内容を変えることは問題
- 2, 会社は現場からの発意というが、作業に従事しない一部の人がその業務内容を決めているのが実態であり、現場は「やられ感」しかない

組: 以上の事からも大宮支社は「その他時間」のあり方を見直すこと!

会: 会社としても頻度や習熟度についての課題は認識しているところである。やられ感では良い業務が出来ない。従事する社員へはちゃんと説明していきたい。



### 会社は現場の声に 真摯に耳を傾けましょう!

