

# 東日本ユニオン よこはま

JR 東日本労働組合  
横浜地方本部  
発行者/ 松田 和秀  
編集者/ 教育・広報部

## 申9号「2018年3月ダイヤ改正」に関する団体交渉開催

横浜地本は2月27日、申第9号「2018年3月ダイヤ改正」に関する団体交渉に臨みました。

冒頭、今議論を待たずに3月17日ダイヤ改正以降の勤務・交番順序表・行路内容が発表されたことに対して強く抗議するとともに、余裕を持ったスケジュールをつくることを要請しました。

### 《主な交渉内容》

#### 【共通】

1、2018年3月17日ダイヤ改正の各線区の運行図表、準備時間一覧表、運用行路表（他支社関係を含む）、クロス（横棒）を全て提示すること。

《回答》必要なものは社員に周知していく。

組合：私たちはこの間運用行路表は具体的な作業ダイヤの変更であり労働条件の変更だという認識である。会社からは全てにおいて変更には値するものではないと言われている。重要だから私たちも必要である。これをもとに行路の組み換えについても、足りているか足りていないか判断しつつ、行路の組み換えを具体的に提出することを考える。申し入れについても時間短縮になる。スケジュール的な内容についても、示してもらうことによりスムーズにいく材料になる。クロス（横棒）についてだが、行路の組み換えをするには時間短縮にもなる。

会社：運行図表、準備時間一覧表というのは現時点で経営・列車運行に関する極めて重要な資料なので示す考えはない。労働条件・時間というのは実際に乗務した時に様々な状況を議論している。準備時間一覧表は社内の中でも誰も見られるものではなく、業務上で検討の素材となるものとして使用している。外に示すために使用しているものではない。クロス（横棒）についての意見は承知している部分であるが、運用行路表の提示部分で把握できる部分であると認識している。

2、ダイヤ改正の提案は、実施の4ヶ月前までに行うこと。

《回答》成案なり次第、提示していく。

組合：スケジュールが非常に大きく関わってくるが、提案を早くにしてもらいたい。時間の無いなかでやらなければならない作業である。変更となっている全ての職場において行路を見直す時間が無かったことも事実であり、早急に提案をしてもらい申し入れをすることに繋げたい。今までもなるべく早くという想いと努力してもらっているのは理解しつつ、もっと早くというのが私たちの想いがある。厳しいというのは、横浜の中でのことなのか。他支社が絡むことなのか厳しいことなのか。どちらか。

会社：ダイヤ改正は1年通しての作業となる。ダイヤ改正直後から状況を確認して、次の改正に活かしていくというところは、終わったところもしくは前からダイヤ改正に向けて準備を始め、出来る限り速やかに提案させていただきたいという思いはこれまでと変わらずある。その中で4ヶ月というところが現状の中では厳しいスケジュールになる。ダイヤ改正は横浜支社だけでなく関係支社・関係会社と多数調整箇所がある。調整は1年を通して継続的にやっていく内容である。横浜支社単独のスケジュールでダイヤ改正が進められるものではない。全体のバランスを見ながら進めていくことになる。

3、各職場で委員会、訓練、研修、セミナー、静養休暇等が生じてても休日出勤で賄うことがないよう実要員を配置し、年休の未消化が発生しないこと。

《回答》業務運営上必要な要員は配置している。

組合：この間、要員についてはいろいろ議論してきたが、年度末が近付いているなかで各職場での年休未消化となる社員がいないようにしていただきたい。この間何度となく議論してきて、現場の社員は年休が取れずに休日出勤が嵩んでしまうと悲鳴をあげている。何故休日出勤が多くなっているのかということを含めて見てもらいたい。その1つの要因として「委員会、訓練、研修、セミナー」いろいろ会社に取り組んでいる部分が多くなっ

ている。そのことで休日出勤が多くなっている現実がある。必要な業務と言うのであればこうした内容についても、加味した現在員数をしっかりと配置することで、休日出勤が多くならない対策になるのではないか。その原因を突き止めて、休日出勤が無くても仕事ができるような勤務の体系をしっかりと作っていただきたい。

会社：個人の考えで取らない社員もいる。差は実際にある。時期指定・年休の部分については、しっかりと付与できるように努力していくという考えに変わりはない。これまでの繰り返しの内容にはなるが、記録で見たところの様々な部分があるなかで、全体として適正な配置は出来ているという認識である。今後も引き続き現場の状況を把握し、密にしながら引き続き配置に努めていく。会社としても、出張の部分であれば特定の人に偏らずに分担で担当することはできないかということ、なかなか数字で表せない部分であるが、実際区所の運営というところで前広に把握するところであり、この点はこれまでも注意しているところである。これまで社員の皆さんに休日出勤に協力をしていただき運用してきたことは確かである。休日出勤を0にするために何人必要かという話になると基準というのは無い。

#### 4、食事を取り得る時間として実質朝 30 分以上・昼夕 40 分以上を確保すること。

##### 《回答》乗務割交番作成規定に基づき作成している。

組合：今まで行っている内容の中で、ここだけは力を入れて検討してきたという職場または行路はあるのか。勉強していくというのは非常に有り難いが、最近無線を聞いていて体調が悪くなってトイレに行くということを以前に比べて良く聞くようになった。こういうのもゆっくり食事を摂って乗務することができていない現実もあり、体調が悪くなるから食事を摂らない。仕事が終わるまで我慢するという乗務員もいる。体調管理について社員に問うことはあると思うが、1つの要因としては食事時間慌てて食べなくてはいけない、そういう時間になっている状況を危惧している。

会社：何処を力入れたかということと全区所力を入れている。一概に着発の時刻で実質 30 分・40 分というのは存じているとは思いますが、列車本数またダイヤにも左右される。ラッシュの本数、MAX で走っている以上乗務員に協力してもらわなければならない。持ち替えができる場所は、各区所と相談して 5 分でも 10 分でも拡大している。持ち替えをすることによって退区時間が遅くなるなどデメリットが出てくる。

#### 5、睡眠を取り得る時間として、実質 4 時間 30 分以上を確保すること。

##### 《回答》乗務割交番作成規定に基づき作成している。

組合：個人差があるということも言われているが、足りているか足りていないかという議論をすると、4 時間 30 分で良いのか悪いのかを含めると議論も纏まりがつかない。現行私たちの意見とすれば実質 4 時間 30 分以上を確保できているのかどうなのかを含めて、しっかりと取れるような状況を作ってもらいたい。この間睡眠時間については安全に直結する問題であり、睡眠時間を実際に必要なものを考えているかと思うが、女性乗務員も増えたことによって準備時間というものも変わってくるのではないか。実際の着発 5 時間・6 時間あれば良いかと言うと、そういう状況ではなくなっている。見直しも含めて実質で取れる、女性の準備時間も含めて加味できるような睡眠時間の確保をしていただきたい。

会社：実質、実枕時間というところ、こんなに時間が無いというのが意見だと思し認識している。回答にあるように着発 6 時間なっているが一概にこれで良いではなく、行路の持ち替えが出来れば 1 個でも 2 個でも変えているところである。引き続き注意して見ていきたい。現状での対応はこうなってしまう。女性が増えたというところで、朝実際男性より早く起床しているのは認識している。準備時間というのは我々が決めているものではない。そこは女性が来たから一概にプラスになるとは回答できない。働く皆さんが 1 分でも 10 分でも寝られるように行路を組む上では可能な限り勉強している。

#### 【車掌共通】

#### 1、ITV に日の光が当たると反射し見づらくなるため、全て見やすい画面にすること。

##### 《回答》設備の整備については、設備投資計画全体の中で進めている。

組合：ITV が駅によってタイプが違うと思う。季節を考えて日射しの高さ低さを考え ITV モニターに日の光が入り見づらくドア閉扉・状態監視をする際、不都合が生じている。川崎駅で発生した白杖を挟んだまま引きづってしまった件についても、車掌は ITV モニターでは確認できなかった。安全面を考えたなかで今のタイプのもので良いのか。

会社：ITV についてはこれまでも改修は行ってきている。日の光や旅客流動の変化に苦勞をかけてしまっているということで、会社として改修は行ってきている。限りある資源の中で検討している段階で、横浜線菊名駅下りホームを新しいのに交換、南武線川崎駅に縦型の ITV を横浜支社として初めて設置する。登戸駅中線 ITV 設置の計画を立てている。全て見やすい画面ということになるが数も多く、老朽取り換え計画というなかでハイビジョンのものを計画している。安全のことを考えて導入していく。

**区別の交渉・議論内容は、各分会発行の情報を参照してください。**