



HPはこちら

# 東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合  
発責 教育・広報部  
2021年7月25日 No.343

## 「乗務員の担当業務間の相互運用」 経営側の考えを明らかにする！

東日本ユニオンは乗務員の相互運用を行う意義や運用方法、乗務員（運転士、車掌）の将来展望など経営側の考えを明らかにするため、5月7日に申第12号「『乗務員の担当業務間の相互運用』に関する申し入れ」を経営側に提出しました。

6月23日に開催した団体交渉では、各支社などで一斉に提案した理由や各施策との整合性、具体的な運用面など、多岐にわたり経営側の考え方を明らかにしました。

### <団体交渉のポイント>

▼各支社、新幹線統括本部において一斉に「担当業務間の相互運用を行う」と提案した理由を明らかにすること。

- ・就業規則上はできるが、昨今の「働き方改革」を推進していく観点が非常に重要。乗務員行路など具体的に検討する地方において、あらためて会社の考えを示した。
- ・「変革2027」で「業務改革」「働き方改革」「職場改革」の3本柱を掲げている。世の中の変化の中、会社として働き方改革を推進させていく上で、あらためて就業規則の運用部分の考え方を示した。

▼この間「担当業務間の相互運用」を行わなかった理由を明らかにすること。

- ・左沢線のほか、運転士に車掌発令を行うなど今までも行っていた。発令や名札など様々な面で障害があったが「乗務係」に統一したことで運用がしやすくなった。具体的な内容は各地方で検討している。
- ・これまでも就業規則上「担当業務間の相互運用」を行っている。相互運用の考え方は令和2年4月1日以前から変わっていない。
- ・相互運用は仕事の仕方である。これまで運転士は運転士業務、車掌は車掌業務のみ。相互運用の趣旨は運転士が車掌業務を行うなど幅広く仕事をして、多様な経験をすることで社員が成長することにある。
- ・運転士が車掌業務を行うことでアドバイスもできる。逆に車掌が運転士業務を行うことで、車掌目線で業務を行うことができる。それが全体的に安全・サービスレベルの向上につながっていく。

▼「新たなジョブローテーション」の担務の一つである「車掌」はなくなるのか明らかにすること。

- ・基本的なジョブローテーションの考え方は変わらない。
- ・乗務係の中で運転士と車掌、相互の業務があった場合は「乗務係の1つの括り」としてカウントする。「何を指して相互運用か」といえば、様々な運用があり一概にはいえない。
- ・車掌がなくなるとは考えていないが、車掌業務は徐々に少なくなっていくと考えている。

▼「ワンマン運転の拡大」や「自動運転化」を施策として推進する中で相互運用を行う意義を明らかにすること。

- ・常磐緩行線で自動運転を行っているが検証段階。待っているだけでは何年先になるか分からない。
- ・システム化や機械化を進めて、判断業務は「人ならではの仕事」をしなければならない。「人ならではの仕事」を考えた時「運転士なのか」「車掌なのか」の判断が必要になる。双方の業務を知り得ることにより、様々な働き方が出てくる。

▼新幹線と在来線の乗務職の違いと、総合運輸区での運用について考え方を明らかにすること。

- ・(新幹線運転士が在来線運転士、在来線車掌を行う可能性について) 基本的には難しいと考えている。本社として制限をかけるものではないが、無理やり行うものではない。しっかりと安全教育を行った上で行うべきだと考えている。
- ・総合運輸区では在来線運転士と新幹線運転士の運用もあり得るが、非効率になってまで行うとは考えていない。職場の状況に応じて行っていきたい。

▼新たに相互運用を開始する時期について明らかにすること。

- ・行路に入っているのは八戸運輸区と左沢線営業所。社員1人ひとりの運用では各箇所では始まっている。
- ・働き方であり「何人が目標」ということではない。基本的には就業規則上「すべての社員が対象」となるが、個々の運用を見た時に「見定めて」という表現になる。
- ・建て付けは「できる状態」になっている。

▼相互運用の運用方法は一列車毎なのか一行路毎なのか明らかにすること。

- ・就業規則、労働協約上では1つの行路の中で運転士、車掌運用を混みにした行路をつくることは可能。
- ・1つの行路に運転士、車掌を相互に入れると行先地における乗務の中断などに制約を受ける。総合的に考えて、その職場に応じて行っていくべきだと考えている。

▼相互運用に線区、車種、設備など条件があるのか明らかにすること。

- ・条件はない。線区、車種、設備を条件に判断することではないと考えている。
- ・職場によって状況が変わる。職場の状況に応じて行うべきだと考えているが、安全レベルは絶対に低下してはいけない。基本的にはしっかりと教育を行い、見定めた上で行っていくべきだと考えている。

▼相互運用を行う対象社員を明らかにすること。

- ・就業規則上すべての社員が対象になるが、個々の運用を見て安全で安定した乗務ができるように見ていく。
- ・企画部門の社員は乗務機会が少ないので難しい。当務主務、指導担当も個々の状況を見ながら行っていく。
- ・国鉄採用の社員、エルダー社員は運用面で考えると難しい。個々に話を聞いた上で行っていく。
- ・管理者は基本的にマネジメント業務である。見定めた上で個々に判断していく。
- ・乗務する社員が不満を持ちながら乗務することがあってはならない。

▼相互運用の教育、見習いを考慮した要員配置を行う考えがあるのか明らかにすること。

- ・職場の要員体制や線区により変わってくる。現場の状況を見ながら行うべきだと考えている。一概にはいえないが、教育期間を取った上で乗務することが大前提である。

▼車掌業務の今後の展望について明らかにすること。

- ・車掌業務はなくなるとは思っていない。15両編成や特急車両、車内貫通していない車両、ワンマン運転ができないなど、安全を保たなければならない。
- ・ワンマン運転を進める中で車掌の数は徐々に少なくなると考えているが、車掌業務がゼロになることは難しい。

▼現在、動力車操縦者運転免許を持たない乗務職社員の今後の運用を明らかにすること。

- ・自動運転やワンマン運転の状況がどのようになるのかは分からない。各支社で大枠のワンマン運転拡大の提案はしているが概要を提案している。
- ・車掌がどれだけ減少すると示すのは難しいが、なるべく早くワンマン運転の導入線区の概要を示した上で将来を検討していただきたい。
- ・車掌業務だけが業務ではない。駅業務、指令業務、企画業務もある。車掌業務は減少していくが、新たな業務で活躍していただきたい。

▼動力車操縦者運転免許の取得を前提とした乗務員養成をするのか明らかにすること。

- ・地方においてはワンマン運転が増えていくにあたり、駅から直接運転士の研修を受けて乗務する社員が多くなると考えている。将来的にも駅から直接運転士になる社員が増える。
- ・車掌業務を行う社員は今後も養成するが、比率は今よりも少なくなる。

▼電車区、運転所、運転区、車掌区は全て再編するのか明らかにすること。

- ・乗務員基地再編は、基本的に「運輸区化」をはかっていく。ターミナル駅や車両センター、入出区線が隣にあるなど様々な条件を踏まえて250名規模を目安に乗務員基地を再編していく考えである。
- ・相互運用は車掌の業務がなければならない。

▼運転士、車掌混み行路の準備時間、整理時間、折り返し時間の算出方法を明らかにすること。

- ・実績ベースで必要な時間は付けなければならない。準備時間をモデル時間として計算するが「交番作成規程」に基づいて行っていく。
- ・基本的には「作業標準集」に一覧がある。基本的なスタンスを見た上で必要な労働時間は付けていく。

▼運転士が車掌業務を行う場合の乗務手当の支給額を明らかにすること。

- ・乗務手当は現行と変わらない。運転士は運転士の手当、車掌は車掌の手当である。手当は業務に対して支払う。

▼**運転士、車掌混み行路の携帯品を全て明らかにすること。**

- ・区所によって持ち物が違う。現在、タブレットによる電子化に切り替えているが、なるべく持ち物を少なくして負担を減らすことに取り組んでいる。
- ・必要なものは持っていく。

▼**相互運用を行う社員の年間の訓練時間数及び内容を明らかにすること。**

- ・年間の訓練時間は省令で運転士は24時間程度、車掌は18時間程度となっている。
- ・両方やる職場や運転士の訓練の中で車掌の教育をすることもあり得る。その業務に合わせた訓練を行う。
- ・基本的には運転士に合わせて行うので24時間がマストである。

▼**相互運用を行う社員の定期訓練の周期及び内容について明らかにすること。**

- ・運転士は2年に1回受けるのが前提であるが、その中で車掌の訓練を必ずしもやる必要はないと考えている。基本的には運転士に教育ができていれば車掌業務も行える。
- ・相互運用の社員として車掌の定期訓練を必ず受ける必要はない。各職場にシミュレーターもあり、補完訓練はできる。
- ・一緒になって連携しながら訓練も行っており、相互の教育が自然に身に付くのではないかと考えている。

▼**指導担当の指定について担務別に行うのか明らかにすること。**

- ・基本的には運転士は運転士の指導担当、車掌は車掌の指導担当。養成があるので基本的な考え方はこれまでと変わるものではない。ただし、運転士の指導担当が車掌の教育を行うことも将来的にあると考えている。
- ・両方の教育ができる指導担当は、双方の業務をすべての社員ができるようになればあり得るが、現行の運用では難しい。職場の状況に応じて行うが、基本的には現行の体制で教育は行っていく。

▼**運転士、車掌混みの「短時間行路（枠外）」も作成するのか明らかにすること。**

- ・制度上はできるが非効率になってはいけない。現状ではそこまで至っていない。
- ・「乗務員勤務制度」の改正から2年経つが「短時間行路」が上手くできていないという認識である。
- ・「作成しない」ということではなく、現状では「短時間行路」を乗務できるものにしていくことが先決だと考えている。

**社員の働き方を大きく変えようとする中、  
不安や疑問が置き去りにされていませんか！**

**会社施策を担いつくるのは私たち現場社員です！**

**労働組合を通じて施策や制度を改善していきましょう！**