

「2021年3月ダイヤ改正」に関する申し入れ交渉終了！①

第1項 乗務員の休養室、トイレ及び浴室の整備について昨年からの進捗状況を明らかにすること。

回答 必要な設備の整備を行ってきたところである。

(組合) 必要な設備の整備の具体的内容を教えてほしい。

【会社】 鹿角花輪乗泊浴室改良と、休養室へ防音マット、防音シート設置し防音対策をしてきた。また、釜石派出所の浴室も改良した。

(組合) 昨年の議論時には、盛車セSL 検修庫へ女性トイレとロッカー室新設や一ノ関運輸区女性トイレ増設、青森駅輸送本部へ女性設備新設など予定していると聞いたが、進捗状況はどうなっているのか。

【会社】 SL 検修庫女性トイレや一ノ関運輸区女性トイレなどに関しては、今年度はコロナによる予算の関係上見送った。来年度に向けて検討していくが、確定はしていない一ノ関運輸区はオフィスレイアウトの変更など、他施策と併せて合理的に進めていく判断のもと来年度の予定になっている。

(組合) 女性設備の整備という観点から、一般事業主行動計画で2023年末までに整備していく計画があるが、変更なく進めていくのか。

【会社】 法律等々の観点もあることから、2023年度までに計画的に進めていくという事は変わらない。

第2項 「乗務員勤務制度見直し」施策実施以降の各職場における成果と課題を明らかにすること。

回答 乗務員勤務制度の見直しにより、「多様な働き方と効率性」の実現を図ってきたところである。今後多様な働き方を一層推進し、社員のさらなる成長、ひいては会社の持続的な成長を図っていく考えである。

(組合) 短時間行路や企画部門社員の乗務は主たる業務に反映させるためという前提があるがそこはどうか。

【会社】 部署によって違いはあるが例えば、指導チームから現場に行っている社員もいるが、週1回乗務で現場の肌感覚を持ち自分の業務に活かしている。現場状況を以前よりは把握しやすくなっている。

(組合) 昨年、前泊前提の行路はなるべく作らない様な配慮、28時間拘束を超える泊行路は、いたずらに延ばさないことを議論してきている。次期ダイヤ改正はその点を考慮しているのか。

【会社】 行路作成にあたって前泊前提という考え方自体ないので配慮というものは無い。拘束時間の限度は無いものの、現行より延びない程度に考えている。

(組合) 稠密線区では車掌、運転士共に睡眠がとれる時間を4時間30分程度としているが、一般線区においても行路作成時に可能な範囲で検討することとしているが、検討した結果を教えてほしい。

【会社】 基本的に同じ宿泊場所であれば早く着いた人が早く起きるようにしているが、出退勤時間等も見ながら決めている。いたずらに短くするつもりはない。配慮はしていく。

(組合) 現場の声として、一ノ関運輸区B36行路が仙台泊での睡眠時間が現行よりも短くなり、拘束時間も長くなる。昨今、乗務員の居眠りをSNSで指摘されている中で気を遣いながら乗務しているが、そのような観点から検討や配慮はあったのか。

【会社】 今回、仙台支社方面が時刻が変わった関係で今までと違う点があるのは事実。現場の声も把握している。他支社が絡む事であり、次期ダイヤ改正まで調整出来る事は取り組んでいきたい。来年の改正に向けて持ち替え等出来るのであれば検討していきたい。

「2021年3月ダイヤ改正」に関する申し入れ交渉終了！②

第3項 「車掌補完教育に伴うワンマン列車の指定の解除」に関する考え方と実施方法を明らかにし、安全レベルの維持・向上を目的とした定期的な乗務機会を確保するためのワンマン解除を行うこと。

回答 教育訓練を目的とした定期行路は廃止する。なお、必要な教育を実施していく考えである。

(組合) 回答の意味を具体的に教えていただきたい。

【会社】 通称、設備確認行路は無くするが、必要な教育訓練は新しいやり方で実施する。この間の経緯は把握している。乗務員履歴管理システムが今年度から開始となり、システムを活用し、定期的に教育訓練が出来る仕組みづくりをした。一ノ関運輸区では3段階でチェックできる仕組みとなっている。

(組合) 一定期間乗務していない人がいないようにするための一定期間とはどのくらいの期間なのか。

【会社】 平成19年の通達文書を準用し3ヶ月程度である。それ以上期間があくと一旦乗務は出来なくなるが必要な訓練を行なっていくということ。基本的にはワンマン解除ではなく線路見習い行路で行う。

(組合) 大湊線の補完教育の考え方も同じなのか。

【会社】 八戸運輸区は今改正から運転士が車掌業務を担う形となるが、運転士の職制上線区の線形は熟知している。八戸運輸区運転士が車掌業務として単独乗務が出来る様になったあとは、日々定期行路で大湊線を乗務しているし、八戸線も久慈まで行くので線形は熟知している前提である。ドア扱いという作業も定期行路に組み込まれているので網羅されている認識である。

第4項 運転士養成について車種毎・職場毎の養成計画と指導操縦者の人数を明らかにすること。また、指導操縦者指定を行う場合の選出方を明らかにすること。

回答 業務上必要な養成数を確保していく考えである。また、指導操縦者の指定にあたっては、知識・技能を有している社員を選定している。

(組合) 具体的に教えていただきたい。指導操縦者の指定も毎回同じ人であり偏りもあるのではないかと。連続して教導すると他線区が乗務できない弊害もある。

【会社】 現在EC新規28名入所し、一ノ関運輸区11名、盛岡運輸区17名である。DCは昨年と同様20名程度を考えている。指導操縦者に偏りがあるとは考えていない。これまでも議論してきた内容であり、主張は認識している。指定については支社と現場で調整しながら決めている。

第5項 各職場における安全安定輸送を担うために必要な要員を担務ごとに示すこと。

回答 標準数については職名を踏まえ示しているところである。

(組合) 提案時にも議論したが、標準数は職名で管理しているのは理解したが、運転士、車掌という担務があるのでそこを教えていただきたい。

【会社】 担務や標準数についての考え方が変わるものではないが示し方としては職名で示している。担務はある。標準数を構成するひとつの要素であり示すものではない。

(組合) 乗務職として管理となれば、企画部門から運輸区への兼務者や運輸区からの兼務者も乗務職に含まれているのか。また、見習いは含まれているのか。ダイヤ改正で示された標準数の枠に入るのか。

【会社】 運輸区から企画部門に兼務というケースはかなり限定的な対応である。社員の状況を踏まえて結果的に兼務として運用しているケースである。標準数の考え方には含まれない。乗務員勤務制度見直しによって支社勤務者が乗務しているがあくまでも制度により乗務機会を設けたものである。要員の考え方として兼務者は標準数を構成する要素ではない。見習い者も標準数に含まれない。

「2021年3月ダイヤ改正」に関する申し入れ交渉終了！③

第6項 就業規則第48条に定める各業務に関する担当業務間の相互運用について、車掌業務の将来展望を明らかにすること。

回答 担当業務間の相互運用を行うことによって、安全とサービス向上に資すると考えている。また、社員が多様な働き方を経験することで、社員のさらなる成長、ひいては会社の持続的な成長に資すると考えている。

(組合) 今回八戸運輸区で実施していくが、車掌の存在意義に不安の声がある。将来展望を教えてください。

【会社】輸送形態に左右されるが現時点で車掌の必要性は変わらない。例えば、将来的にワンマンの拡大や技術開発によって変わるものがあれば無くなるケースはあるかもしれないが必要性は変わらない。

車掌の必要性は変わらないことを確認！

第7項 就業規則第48条に定める各業務に関する担当業務間の相互運用について、「必要な教育」の具体的な内容と期間を明らかにし、環境を整備すること。

回答 業務上必要な教育を行ったうえで、担当業務間の相互運用を実施していく。

(組合) 八戸運輸区で相互運用するにあたっての教育内容と期間を具体的に教えてください。

【会社】新規車掌に教えている中身に近いが、実施基準等の内容は熟知している前提でありそこは省く。訓練行路の後にシミュレーター訓練をしている。移行後の転換者への教育はその都度車掌業務についても教えていく。その方の経歴によって期間の違いは出てくる。訓練センターは運転士コースのみの受講、定例訓練は今までの時間の中で車掌業務も教えていく方向で調整中。車掌に特化した研修受講も当面はしない。

(組合) 車掌業務も行ううえでの環境はどのように整えるのか。

【会社】車掌用シミュレーターは残る。現場で主体的に考えているが、胴乱は共用、車掌用コートは共用品にするかどうかは箇所と調整していく。貸与品は通達に基づき柔軟に対応していく。

(組合) 教育訓練を行う為のワンマン解除はあるのか。

【会社】基本的には考えていないものの、現場からの要請があれば必要性を検討したうえで個別にはあり得る。

第8項 就業規則第48条に定める各業務に関する担当業務間の相互運用について、担務変更となるのか示すこと。また、「新たなジョブローテーションの実施について」の考え方に基づき、担務変更した場合は、在籍年数をリセットすること。

回答 社員の運用については、任用の基準に則り取扱うこととなる。

(組合) ジョブローテーションの考え方と就業規則との兼ね合いでの考え方を教えてください。

【会社】ジョブローテーションの考え方として異動や担務変更でリセットになると議論してきたが、今回の相互運用は担務変更には当たらない。在籍年数リセットも当てはまらない。

(組合) ジョブローテーションの考え方に基づき、運転士も車掌も極めたいという希望があった場合には八戸運輸区への異動ということになるのか。社員の成長、多様な経験という目的から踏まえると限定されてしまうが、会社の考えはどうか。

【会社】そのようなケースはあるかもしれないし否定はできない。ジョブローテーションも目的があって異動がある。経験を踏まえるという点では、他の職場で更に経験を積む観点や相互運用の対応という違う目線からの経験もある。さまざまな経験を積み、社員の成長という考え方もある。

「2021年3月ダイヤ改正」に関する申し入れ交渉終了！④

第9項 就業規則第48条に定める各業務に関する担当業務間の相互運用について、運転士が車掌業務を行う場合、乗務員手当はどのように支給されるのか示すこと。

回答 賃金規定に則り取扱うこととなる。

(組合) 具体的に教えていただきたい。

【会社】 手当は実際に行われた業務に対して支給するもの。車掌業務を行った場合は車掌の手当となる。

第10項 就業規則第48条に定める各業務に関する担当業務間の相互運用について、車掌業務を安全に且つ集中できるように、行路内での運転士と車掌の混み運用は行わないこと。

回答 担当業務間の相互運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

(組合) 会社の考えは行路内の混み運用は出来るという認識か。今後行う考えはあるのか。

【会社】 混み運用は出来る。将来的にはあり得る。まずは運転士にしっかり車掌業務を覚えてもらう事は共通認識として持っている。本ダイヤ改正でやるべきかとなると今はやるべきではない。将来的にという部分として残しておくべき。運用で別のメリットがあると判断した場合を考えると硬直的ではなく就業規則に則り運用する。なんでもかんでもありだとは思っていない。

第11項 本提案で示されている運用以降も、拡大する場合は労使議論を行なうこと。

回答 具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約（平成30年10月1日締結）」に則り、取り扱うこととなる。

(組合) 組合員の労働条件にかかわる事であり、拡大する場合は提案していただきたい。

【会社】 主張は了解した。就業規則に則り取り扱えるものであるが、労働条件に係わってくるようなケースなど必要があれば提案する。また、労組側から具体的提起があればこれまでと変わらず対応していく。

【八戸運輸区関係】

第12項 B2行路での白銀駅での集札業務を行うための環境を整備すること。

回答 関係個所と連携し必要な設備の整備を行っているところである。

(組合) 回答の具体的な内容を教えていただきたい。

【会社】 ダイヤ改正前には胴乱置き場の設置を進めている。白銀駅に待機場所を作れないか検討しているが、予算や施工能力の関係上いつまでには決まっていない。間違いなく設置する方向で調整している。

第13項 大湊線を全車2両運転とすること。

回答 編成両数については、ご利用状況を勘案し決定している。

(組合) お客さまサービスの観点や車両故障発生時を考慮し、2両運転で安全安定輸送を確保する為という要求になるが、会社の判断基準は何か。

【会社】 車両の数や配置、運用はあくまでもお客さまのご利用状況を勘案して決めている。車両故障を前提とした車両配置や運用は考えていない。そもそも検査の関係上、通年2両運転は物理的に無理である。

(組合) 大湊線は自衛隊基地や沿線行事でまとまった移動があるという線区の特情もある。柔軟に2両運転が出来ないのかという現場の意見があるが会社の認識はどうか。

【会社】 平均すれば1両でまかなえるが、ピンポイントでの多客時は増結対応している。増結については繁忙期や大湊駅などから地域の状況を踏まえて情報があれば増結対応している。ダイヤ改正以降もお客さまが多く見込まれる場合に可能な範囲での増結対応という考え方は変わらない。

「2021年3月ダイヤ改正」に関する申し入れ交渉終了！⑤

【盛岡運輸区関係】

第14項 山田線における乗務員無線の難聴区間の対策を講じること。また、補完する携帯電話や衛星電話、タブレット等の改善を図ること。

回答 デジタル無線化を進めているところである。

(組合) 昨年も議論したが、2024年のデジタル無線化までの期間をどうするかである。昨年議論以降、難聴対策してきたものを教えていただきたい。

【会社】特に難聴対策として新しく設備を整備したものは無い。沿線電話機が通じなかった事象によって2回線のうち交換回線のケーブルの調子が悪いという事が特定され、昨年10月に盛岡運輸区に新たに手順書を配布し、交換回線がダメな場合は運転回線を使用する指導を行ってきた。それ以降、繋がらなかったという事象は出ていない。すべて繋がらないという事象は無くなった。

(組合) あらゆる手段を活用して連絡を取るといいう部分は理解するが、山田線は動物が多い事や線形などからわかりづらい特情がある。例えば、沿線電話機の方向指示標を綺麗に整備出来ないか。

【会社】通常の処置依頼などであげていただき対応してきている。引き続き現場の声として上げていただきたい。前提は今あるものをしっかり使用できるように整備する事であり、その様な事を積み上げていく。

第15項 車掌における花輪線荒屋新町駅での分割作業及び入換作業について、作業内容と教育内容を明らかにすること。また、作業困難時における対応を安全に行えるようにすること。

回答 必要な社員周知は行っていく考えである。

(組合) 荒屋新町駅での着発番線、作業内容と教育内容を具体的に教えていただきたい。

【会社】着発は下り本線となる。分割作業の内容は赤湊駅で行っている手順とほぼ同等である。詳しい手順は現場の説明で周知される。4両運転だが後2両は回送扱いなので幌は分割状態で出区させる。密連カバー、電連カバーの現車を活用した教育訓練は考えていない。電車と気動車の違いは若干あるがほぼ同等という認識であり、机上訓練で事前にまかなう予定。ダイヤ改正直後は現地に指導員が付いてフォローすることや、動画撮影し、その後の乗務員に見せる事なども考えている。幌のモックアップも盛岡運輸区にあるので現車を活用した訓練は考えていない。

第16項 盛岡運輸区11行路の日詰折り返し場面と、46行路の遠野折り返し場面の着発時間を10分以上確保すること。

回答 列車の折り返し時間については、折り返しに関わる作業が行える範囲において、お客さまの利便性や列車設定上の制約等の条件を満たして設定しているものである。

(組合) 会社として折り返し場面での着発時間は最短7分という考えは変わらないのか。

【会社】ひとつの目安である。ワンマンで到着し、ワンマンで発車する場合で、今の作業形態、車両の機器操作、手順を考えた場合に7分程度必要という認識は変わらない。着駅が有人でも無人でも基本は同じだが、着札対応があるので状況に応じて設定するべきと考えている。ワンマンから回送列車は作業手順が大幅に減るので6分で出来るという設定である。

(組合) 見習いがいる場合に教えながらでは7分では限界があり急ぎ作業になってしまう。10分確保し余裕をもって発車3分前着座での作業をしたいという現場の声がある。

【会社】現場からの声がある事は把握しているが見習いにどこまで合わせるかである。あわて作業せず、確実にやっけていただき遅れた場合はやむを得ない。淡々と確実にやっけていただきたい。

全16項目議論終了。議論内容を確認し、検証していこう！