



2024年12月17日
第107号

JR東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

横地申
第4号

「南武線ワンマン運転について」に関する解明申し入れ 【全25項目】団体交渉を行う！⑪



21. ワンマン運転導入までのスケジュールを明らかにすること。
【会社回答】南武線におけるワンマン運転の実施は2025年春を予定している。

組合

会社

駅設備や車両を含めて、会社がイメージしている進捗状況に沿って進んでいるかどうか示すこと。

全体的なスケジュールについては、会社が描いているスケジュール感で動いている認識である。

22. 南武線オフィスの体制(本線運転士、指導員、当直、管理者、指定職、事務担当)について明らかにすること。
【会社回答】業務運営上必要な要員は配置していく。

24. 車掌担務者の異動先と規模を明らかにすること。
【会社回答】社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

22項と24項は同時議論!

組合

会社

☆ワンマン運転開始後の南武線オフィスの体制について

どのような考えなのか示すこと。

相模線および鶴見線ワンマン運転の交渉でも述べているが、運転士だけでなく管理者含めて必要な要員を配置していく考えに変わりはない。

車掌担務者は南武線オフィスからいなくなるという認識でよいか。

基本的にはそのように考えている。

集約臨について、誰が担当するのか示すこと。

検討中であり、色々な案を出しながら調整している段階である。

☆車掌担務者の異動先等について

車掌担務者の異動の時期について、ワンマン運転開始当日付で発令が出るのか、それとも順次異動なのか。また、異動するまでの間で南武線オフィスにて別の業務を指示されるのか示すこと。

一斉の異動なのか、個別なのかは示しづらい。駅や乗務員職場ばかりではなく、この間様々な場で活躍されている方がいる中で異動は考えていくべきものだと認識している。異動するまでの間については、ケースバイケースだが基本的には車掌業務を担っていただくことになる。

出向は含まれるのか。

出向も含まれる。

概ねの車掌の異動割合を示すこと。

示すことはできない。任用の基準に則り取り扱うこととなる。駅や車掌だけではない。

23. 準備時間の変更はあるのか明らかにすること。
【会社回答】必要な労働時間は確保していく考えである。

組合

会社

ワンマン化により準備時間の変更はあるのか示すこと。

現時点で示すことはできないが、作業実態に合わせた検討をしていく必要はあると考えている。

相模線および鶴見線のワンマン化においては変更していないのか。

時分内に作業実態が収まっているので変更していない。

25. 施策に伴う「希望の把握」の方法について明らかにすること。
【会社回答】引き続き、社員一人ひとりの活躍フィールドを広げるためにも、

重要!

日頃のコミュニケーションや自己申告書による面談等を通じてキャリア形成の支援を行っていく考えである。

組合

会社

秋の面談で終了なのか。

面談が全てとは思っていない。様々な会話の中で把握する、社員のキャリアについて考えていくことはできる。一つのツールとしての自己申告面談であり、面談だけだとは思わない。

面談の申告内容が、その都度とったコミュニケーションで上書きされるという認識でよいか。

社員本人が「これでいきます」と申告すれば、その時点で上書きされる。考えが変わるとか現状のままというのは多々ある。一方通行ではない。

中堅から若い世代は「駅か車掌」、中堅からベテラン世代は「車掌か車両センター」という分け方をされているような感覚を受けている社員もいる。

様々なやり方がある。任用の基準、要員需給等も踏まえて判断する場合もあるので、その通りになるかは別として、切り口としてそのような話し方は否定するものではない。

前段のコミュニケーションで、どれだけ一致できるかが重要だと認識している。今の面談だけでは足りないと思うので、管理者の方からもコミュニケーションとれるようにすべきだ。

社員・管理者双方のアプローチが重要。自分の可能性を狭めることなく、様々なことに挑戦していただきたい。会社として、社員の声をしっかり把握していく。

労働組合加入の有無で差別はないという認識でよいか。

その通り。

全25項目議論終了! 今後、基本要件申し入れに向けて議論・精査していきます!