



2025年 2月 6日
第136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6号

「2025年3月ダイヤ改正」等に関する 申し入れ **2期目** 団体交渉を行う！②

3. 運転士と車掌の相互運用については、目的を明確にした上で、要員補充として行わないこと。また、実施する箇所教育・訓練を実施すること。

(回答) これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。また、必要な教育・訓練は実施している。

組 合	会 社
相互運用を行う目的は何か？ 統括センターの想いとして行うものか？	目的は回答に記載したものである。相互運用は 支社として制約は設けておらず、各統括センターの判断で行うもの だ。
相互運用を担う社員に対する希望把握、意識付け、意欲は丁寧に行っているのか？	意識付けや意欲については しっかりと行っていくもの 。本人の希望については、100%の一致は難しいが、 会社の想いと本人の想いを近づけていくことが大切 だと考えている。
統括センター内で複数の乗務ユニットがある場合、ユニットをまたぐ相互運用の目的は何か？	先に回答した目的と同一である。
統括センターエリアをまたぐ乗務員区同士の兼務がかつてあったが、現在は解消されているのか？	正確には持ち合わせていないが、 今のところはない と考えている。
欠員補充や代務を目的とした相互運用はあり得るのか？	社員の成長に資する部分が主目的であり、 一時的なものを除いて、要員確保を目的とした相互運用は行わない 。
相互運用の担務に必要な資質管理や教育・訓練は、各乗務員区、ユニット毎にしっかりと行うのか？	教育・訓練や適性検査について しっかりと管理 をしていく。
「活躍フィールドを広げる」という中には、代務要員として何でもできるという意味も含まれているのか？	マルチに活躍できる、という思いは会社も持っている。現実もあるので、まずは出来るところからと考えている。
業務内容の差により、「切り替え」が大切と考えるがどうか？ 統括センターの勤務作成時も留意するのか？	特に安全に関わる業務については、切り替えの難しさを踏まえた判断 を行っていく。
会社が回答した想いと、現場で操配をしている当直などの想いとが乖離していないか？	要員が潤沢にいるとは思っていない。休日出勤をしていただいている現状も理解している。
新しいチャレンジをするためにも、 余力がなければ見習いも進められない。しっかりと人を配置すべきだ 。	必要な要員の配置はしっかりと行っていく 考えだ。
相互運用の先に、運転士と車掌とが、 エンド交換せず に列車を運行していく形態などもめざすのか。	現状ではそのような考えではない。効率性、生産性、安全面など様々な要素がある。

4. 熱海駅における本線運転士による分割併合作業について、ダイヤ改正提案時に対象となる列車および作業内容が具体的に示されなかった。ダイヤ改正の提案時には関係する作業も含めて具体的に示すこと。また当該作業は乗務員勤務のどの労働時間で区分するのか明らかにすること。

(回答) 関係箇所と調整のうえ、必要な周知・教育は行っていく。また、行路の一部に設定される「その他時間」において、分割併合作業を実施する考えである。

組 合	会 社
提案以降で 具体的な作業 が決まっていれば示されたい。	3021Mの分割と、3024Mの併合である。
労働条件のひとつであるのに、提案時に示せないのか？	グループ会社と調整中の事項があり、示せなかった。
「その他時間」の乗務員が、再連結作業などでハンドルを持つ場合に、乗務手当（時間額）の差はないのか？	異常時に関する取扱いと、手当に関しては手持ちがないので、 区別議論の中で示していく 。
ダイヤ改正以降、熱海駅では引き上げを伴う分割併合作業や入換は行わないという認識で良いか？	定期列車での引き上げを伴う作業は無くなる。異常時に備えた訓練は必要だが、どの程度必要となるか見通せない。
熱海事務所における、E257系の分割併合作業の訓練については順調に進んでいるのか？	順調に進んでいる。2月もペースアップし、熱海駅でも訓練を行う。 ダイヤ改正までに訓練を終えていく 。

その③へ続く