



2025年 2月 6日  
第135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！①

横浜地本は2月5日、表題の団体交渉を行い、ダイヤ改正提案のあり方や乗務行路・作業に関して議論しました。

1. 提案された乗務員行路票の退勤時刻について、各区所の運転士および車掌とも、2分の繰り上げが見られる。変更の理由と内訳を示すこと。また労働条件の変更であるにも関わらず、提案時に説明を行わなかった理由について明らかにすること。  
(回答) 作業実態に応じて整理時間を精査した結果、見直したものである。また、整理時間については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
全区所の運転士および車掌で見直しを行っているのか？	総合的に検討し、 <u>全区所に関わる運転士および車掌の整理時間を見直した。</u>
一律に「2分」を見直したが、 <u>どの作業を、どのように変更したことで削減したのか？</u>	運転士については一部区所の試行にて「異常なし」の場合に乗務報告書の提出を省略してきた。手戻りなく本施行としていく。車掌については、過去の経緯で運転士に合わせたが、作業実態がないものもあったため見直した。
運転士の執務基準では乗務報告書を「作成し提出」とある。 <u>記入が必要な場合、労働時間として扱うこと。</u>	執務基準の改訂はダイヤ改に間に合うよう行う。 <u>モデル時間に収まらない場合は、管理者の指示で労働時間として取り扱う。</u>
全乗務員に関する <u>労働時間の考え方が一律に変わると捉えている。提案時に説明が無かったことの認識は？</u>	これまでも提案時に、若干の作業の見直しなど、細かな点の変更は説明をしていない。
今回の取扱いは本社・首都圏本部・横浜支社のうち、どのレベルまで統一した取扱いとしているのか？	基本は各支社が準備時間等を精査するが、ライン管理があり、準備時間等の考え方を首都圏本部で統一していく方向だ。
今後の提案時に、 <u>準備時間・整理時間など、組合側からの説明の求めがあれば、しっかりと示していくか？</u>	一律に細かな点まで示すとはならないが、 <u>質問事項に対しては真摯に対応を行っていく。</u>

2. 乗務員の出勤数における、波動の考え方を示すこと。また今改正で波動の変化で出勤数を変更した区所について、根拠を明らかにすること。  
(回答) 業務運営上必要な要員を配置している。

組 合	会 社
出勤数における「 <u>繁忙に応じた柔軟な設定</u> 」と、「 <u>波動</u> 」との考え方の差は何か？	乗務員で言えば「 <u>波動</u> 」とは、 <u>臨時列車の乗務を、年間を通じて平均した中で、業務量を算出したもの</u> である。
年間半分以上の業務量を持てば、増となるイメージか？ 波動分の出勤は、日々・年間で確保するという事か？	波動は、年間を通じた平均的な業務量を見た中で設定する。半分以上だから、というものではない。
<u>今改正で「波動」で出勤を変更した区所はどこか？</u> 熱海事務所と国府津乗務UTから声が出ている。	<u>この間の提案でも示していない。会社が責任をもって管理するものである。</u> 熱海・国府津は近からず遠からず、である。
担当する臨時列車の考え方は、どのように決めるのか？ 季節臨は想定できるし、1線区で複数の乗務員区があると、波動の出勤をどこに置くかという考えもあるだろう。	臨時列車はダイヤ改正で分かるもの、分からないものがある。 <u>考え方の認識はその通り</u> である。
波動の出勤を確保していない区所において、臨時行路を乗務する際は、職場の余力で充当するのか？	頻度にもよるが、 <u>現在員の中で担うか、指導担当などが担うか</u> などである。
多客臨を多く持つ線区について、 <u>他支社またがりであっても、調整してしっかりと要員を確保していくか？</u>	<u>その通り。</u> 年間を通じた業務量において、必要があればしっかりと配置をしていくという考え方は変わらない。
出勤数の枠数に対して、当日の勤務者数が少ないということは発生しうるのか？	ケガなどによって一時的に従事できる社員数が少ないことはあるが、年間を通してみれば確保はしていくもの。
会社としては、列車が運行できれば良いということか？ 出勤数で示したものは、しっかりと確保を行うこと。	長期研修や妊娠・出産なども勘案して要員を配置している。それ以外の突発的なものに協力をお願いすることはある。
会社は <u>一時的と言うが、我々は慢性的に要員不足と認識している。職場の実態を受け止めるべきだ。</u>	<u>職場に十分な余力があるとは思っていない。生活設計や健康のためにも、しっかりとやらなければならない認識はある。</u>

その②へ続く