

乗務労働の特殊性を堅持し、 安全・健康・ゆとり・働きがいのある 「乗務員勤務制度の見直し」を実現しよう！



JR 東労組本部は 5 月 17 日、本社より「乗務員勤務制度の見直しについて」の提案を受け、各職場から集約した組合員の声に基づき 2 つの解明申し入れを提出、全 72 項目を議論し、会社の考えを明らかにしてきました。組合員からは「多様な働き方になる」との声がある一方、「これ以上乗務効率が高くなると乗務に耐えられるのか不安」との声が数多く寄せられています。

乗務員勤務制度は、労使議論の上で 26 年間運用してきました。見直しにあたっては「安全・健康・ゆとり・働きがい」を担保し、安心して働ける制度とすることが大切です。そのためには、乗務労働の特殊性を堅持するとともに、働き方改革やシステム化、乗務員を取り巻く環境の変化など、幅広い視野を持って議論することが重要です。

本部は組合員の声をもとにした基本実現の目標を定め、団体交渉を行います。要求実現には、職場での議論を積み上げ、要求の根拠を明確にする必要があります。「新たな 30 年を展望する施策実施に向けた確認メモ」に則り、乗務労働の特殊性を堅持できる制度、“経験に基づき判断できる乗務員”を育成できる制度、乗務中の心身の負担を軽減できる制度の実現を目指し、皆で知恵を出し合ひましょう！

東日本旅客鉄道労働組合 (JR 東労組)

1. 提案内容のポイント

■概要

- ・人口減少に伴う社会・経済構造の急変に対応するには業務改革・生産性向上が必要。
- ・ライフスタイル充実と働きがい創出を目指し「多様な働き方と効率性」の実現を図る。
- ・実施期日：平成 30 年度末ダイヤ改正（予定）に合わせて実施する。

■主なポイント

1. 多様な働き方の実現(短時間行路の導入)

- ①列車の多い朝夕ピーク時を中心に短時間行路を設定(通常行路を分割する場合も有)
- ②短時間行路は「育児・介護勤務A適用者」「指導担当等」「支社企画部門」「当務主務」が主に乗務(出勤予備等や超勤・休日出勤で乗務する場合も有)

(1)育児・介護勤務適用者への「行路選択制」の導入

- ①前々月 25 日に「仮勤務」が提示され、仮勤務どおりに乗務できるよう、行事等の把握や保育所等の活用、家族と調整を行う
- ②仮勤務に対する意思表示として、前月 1 日～20 日の間に「行路選択」を行う
- ③希望競合時は仮勤務どおりの乗務か年休申込みを選択し、前月 25 日に勤務発表

(2)育児・介護勤務適用中の勤務制限の緩和(前月 1 日～20 日の間に希望を選択)

- ①育児・介護勤務A(短時間勤務)
 - ・労働時間 6 時間に達する前に「欠在」として一部欠勤を可(業務に支障がない場合)
 - ・労働時間 6 時間超の勤務にも就労可(家族等と調整し、育児・介護に支障しない場合を想定)
 - ※乗務後の「労働時間B」は「その他時間」に変更し、マイプロ、委員会、内勤手伝い、異常時の乗務など具体的な指示に基づき業務する。
- ②育児・介護勤務B(短日数勤務)※深夜業制限
 - ・深夜帯の勤務にも就労可(家族等と調整し、育児・介護に支障しない場合を想定)

(3)指導担当等の本線乗務の拡大(勤務は「変形」となる)

- 指導業務の技量維持、本線乗務員との共通の感性による安全性向上のため、定期列車に乗務する

(4)支社企画部門の本線乗務の指定(勤務は「日勤」となる)

- 企画部門へ異動後も乗務で得られる現場感覚等で安全性向上や現場に即した計画・指導等を行えるようにするため、一部時間帯で定期列車に乗務する

(5)主務職の本線乗務及び当直業務の実施(基本的に泊り業務となり、勤務は「交代」となる)

- 主務職に相応しい役割付与と人材育成を行うため、一部時間帯で定期列車に乗務し、それ以外は当直業務を行う「当務主務」に指定する

2. 効率性のさらなる追求

(1) 稠密線区における拘束時間限度の延長

- ① 労働時間Aを1日当り労働時間数に近づける為、稠密線区の拘束時間限度を1日当り1時間延長
(稠密線区は拘束時間限度の延長により実乗務割合を増やし、労Aを7時間10分に近づける)
- ② 一般線区も、労働時間Aを1日当り労働時間数(7時間10分)に近づける行路作成に努める
(一般線区は拘束時間限度がないものの、実乗務割合を増やし、労Aを7時間10分に近づける)

(2) 短時間行路の乗務割交番からの遊離

- 短時間行路を乗務割交番から遊離。一方、乗務割交番内の各行路の労働時間Bを実乗務に充当

3. 働きがいのさらなる創出

(1) 稠密線区における行先地の時間の一部延長

- 稠密線区の食事時間の「時間帯拡大」「時間延長」を行う
 - ・ 現行: 7時から10時にかかる時間帯、30分以上
 - ・ 改正: 6時から10時にかかる時間帯、35分以上

(2) 在宅休養時間の一部延長

- 特休・公休を連続して設ける場合の在宅休養時間を延長し、休養時間を確保する。
 - ・ 現行: 64時間 改正: 66時間

4. 賃金制度の改正

(1) 深夜早朝手当の見直し【全社員】

- ① 深夜早朝手当を一律300円増額(都市手当支給地の250円加算は廃止)
- ② 乗務員にも深夜早朝手当を支給
- ③ 「勤務指定で出勤」「臨時に代務として勤務の全てに就いた場合」は、超勤手当と併給
- ④ 「拘束11時間以上で支給」の部分は「拘束10時間以上で支給」に緩和

(2) 乗務員手当の見直し

- ① 乗務員手当(時間額)を一律10円増額
- ② 乗務員手当の深夜額(A)(B)を廃止
※深夜早朝手当へ置き換え
- ③ 構内入換乗務員の乗務加給と深夜額(A)を廃止
- ④ 構内入換乗務員に乗務員手当(時間額)を支給

(3) 行先地手当の廃止

(4) その他

- 出向者特殊勤務手当の見直しを行う

■ 今回改正の概要						
① 深夜早朝勤務手当の見直し(全社員に適用)						
・ 支給要件の一部変更(乗務員も支給対象とする、超勤との併給要件の一部緩和)						
・ 支給額の増(一律300円アップ) ※都市手当支給地の250円加算を廃止する						
深夜帯	拘束時間	始業時刻	①	②	③	①施設、電気の屋外作業 ②信号扱い、輸送指令等 ③その他 ※併給で、乗務員と構内入換乗務員は③に該当となる 連続深夜加算額を、2夜目以降1,700円で統一 ※乗務員手当の連続加算額に合わせる。 勤務指定で休日勤務が指定された場合、又は所定勤務者の代務として臨時に当該勤務の全てに就いた場合は、深夜早朝勤務手当等と超勤手当を併給する
労働時間が深夜帯に4時間以上		一律300円アップ	2,300	2,100	1,900	
拘束時間が深夜帯全て含む			2,300	2,100	1,900	
拘束時間の一部が深夜帯		現行11時間を10時間に緩和	1,650	1,500	1,350	
拘束10時間以上			1,300	1,200	1,100	
拘束8時間以上		5:00~7:30 18:30~22:00	1,150	1,050	950	
② 乗務員手当の見直し						
・ 乗務員手当(時間額)の増(一律10円アップ)						
・ 乗務員手当の深夜額(A)、(B)の廃止 ※深夜早朝勤務手当とする						
・ 構内入換乗務員の乗務加給と深夜額(A)を廃止						
・ 構内入換乗務員に乗務員手当(時間額)を支給する						
③ 行先地手当の廃止						



2. 解明交渉で明らかになった、労使の認識の比較



解明交渉では会社の考え方を明らかにしてきました。これらに対し、問題が想定されないか、もしくは現行の問題点を解消できる施策になっているのかを比較検討することが必要です。

	会社の認識	組合の認識
現行制度に対する問題意識	<ul style="list-style-type: none"> ◆乗務割交番で固定化され、個々の生活に合わせた柔軟な働き方の実現や働きがい創出が難しい ◆稠密での着発 5H(車掌)、6H(運転士)は維持 	<ul style="list-style-type: none"> ◆すでに乗務効率が高く、心身の疲労が多い ◆泊勤務時の睡眠時間が短く、明け場面の睡魔がすさまじい
現行の乗務員配置の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ◆標準数：箇所毎の業務量の人工 ◆現在員数：必要な要員に対して現在員数が過大 	<ul style="list-style-type: none"> ◆要員が逼迫し休日出勤増加。女性組合員が妊娠を言いにくい雰囲気につながっている ◆技術継承には要員に余裕が必要
改定後の乗務員配置の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ◆標準数：現行と考えは変わらない ◆現在員数：業務量全体を運転士・車掌及びその支援者で確保していく 	<ul style="list-style-type: none"> ◆必要な要員は本線乗務員で確保すべき
安全性向上の根拠	<ul style="list-style-type: none"> ◆指導担当：乗務経験を指導に活かせる ◆支社社員：現場で感じたことを企画に反映 ◆当務主務：現場の体験を点呼に活かせる ◆乗務と支社勤務や指導は、一つの労働と見ている（疲労度は今までと同じ） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆これまでも本線乗務員が改善すべき点を指摘してきたものの改善されないことが多く、支社社員の乗務により改善が進むのかは未知数 ◆乗務労働と地上勤務の組合せは、疲労度が増す
夕方乗務後の支社勤務のあり方	<ul style="list-style-type: none"> ◆大規模輸送障害があったような場合に、午後の乗務の後、支社にもどることはあるかも知れないが、月間の労働時間管理で安全を守る 	<ul style="list-style-type: none"> ◆勤務管理の観点から制約をつけるべき
育児・介護勤務者の実態	<ul style="list-style-type: none"> ◆全系統で 550 名(毎年 100 名程度増加) ◆乗務員の育・介A適用者：80～90 名 ◆乗務員の育・介B適用者：70 名 	<ul style="list-style-type: none"> ◆日中帯の行路が少ない。育介Aは 3 歳までだが「小学校入学まで」などへの要望が多い
育児・介護勤務適用者にとっての長所・短所	<ul style="list-style-type: none"> ◆ライフスタイルに合わせた多様な働き方を実現 ◆働きがいの創出につながり、選択肢も広がる ◆早朝勤務で早く帰れる ◆予定があればその他時間で「欠在」して帰れる 	<ul style="list-style-type: none"> ◆家族との調整が前提となる ◆保育園の枠が限られ、入園できるか不透明 ◆出勤時、満員電車に子供と乗るのは困難 ◆育介Aは泊可能となるが制度の趣旨に反する
支社企画部門社員にとっての長所・短所	<ul style="list-style-type: none"> ◆支社へ異動後も乗務で現場感覚等が得られる ◆現場実態に即した計画・指導ができる ◆区所と支社の繋がりを活かした業務ができる ◆足ロス増加はデメリット 	<ul style="list-style-type: none"> ◆支社へ異動後、企画部門の業務に不慣れな状態での乗務はリスクが大きく安全性は低下する
当務主務にとっての長所・短所	<ul style="list-style-type: none"> ◆主務職の活躍の場の増加、人材育成を加速 ◆本線乗務員時代と比べ、乗務の機会が減るため乗務手当は減少 	<ul style="list-style-type: none"> ◆新たに当直業務を覚えながらの乗務で、頭の切り替えが難しい
本改定で大きく変化する部分	<ul style="list-style-type: none"> ◆行路作成が柔軟に ◆行路が選択できる ◆賃金制度は増減あり(行先手当は労働実態がないため廃止。ノーワーク・ノーペイ) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆乗務員の特殊性が失われる ◆拘束時間増 ◆乗務効率が上がり心身の疲労が更に増加 ◆行先手当廃止で稠密線区と一般線区に差

3. 乗務員を取り巻く環境の変化と課題

提案や解明交渉で、人口減少によるお客さまと社員数の減少、働き方改革や AI・IoT などの技術革新に対応する必要性が明らかになりました。しかしそれ以外の社会の変化にも目を向ける必要があります。

(1)命を守り、安全側の判断ができる乗務員の育成

近年、危険と感じたのに列車を止められない事象が発生しています。地下鉄で車警が鳴動しパニック状態となり、非常ブレーキを扱えずベビーカーが転落した事象や、山陽新幹線で台車の異音・異臭・白煙に気づきながらも運転を継続した事象が社会問題となっています。JR 東日本でも、車掌が走行中にパン下げボタンを押すなど考えられない事象が生じています。当たり前に安全側の判断ができる乗務員を育てるために、人材育成のあり方が問われています。

(2)自然災害への対応能力向上

東日本大震災では、乗務員の機転とお客さまの協力により、鉄道利用中の犠牲者をゼロとすることができました。一方、適切な避難誘導をできず犠牲者を出してしまった小学校などが、安全配慮義務違反として裁判で問われています。大地震の発災率が高くなっている中、車内のお客さまを守れるのは乗務員しかいません。乗務員としての職責を果たし、いざという時に対応できるようにするため、日頃から線区の特情を体に染み込ませておく必要があります。片手間ではできません。

(3)システム化による新たなストレス・疲労の増加

26 年前と比べ、ATS-P などのバックアップが大きく進化しました。一方、ホームドアの導入で停止位置の許容範囲が狭まり、数センチの停止位置修正が月 100 件以上も発生しています。また、車内改札システムの導入で車掌の一人乗務化が進み、十分なお客さま対応ができず車掌のストレスが増しています。システム化で生じた新たなストレスに対応する必要があります。

(4)乗務員に対する注目度の増加

スマホの普及により、写真・動画の撮影・拡散が容易になりました。乗務員は真面目に仕事をしていても、運転士であれば背後のお客さまからの視線や撮影を意識してしまいます。乗務に集中できる環境の整備が必要です。



(5)運輸関係者の睡眠不足問題

近年多発したバス業界の睡眠不足に起因する事故を受けて、国土交通省は 2018 年 6 月より、バス・トラック・タクシーの運転手が睡眠不足のまま乗務させることを明確に禁止しました。鉄道においても睡眠に起因する事象が生じており、社会的な注目が高まっていることを念頭に置く必要があります。

(6)列車妨害やテロの防止

今年に入り列車妨害が急増しています。2020 年の東京オリンピック・パラリンピックを成功させるには、警備強化が喫緊の課題です。また、東海道新幹線車内での放火や殺傷など、これまでは考えられない事象が生じていることから、これらをどう防ぎ、お客さまと乗務員自身を守るのかが重要となってきます。

4. 基本要求的柱

(1)乗務労働の特殊性を堅持できる制度を目指そう！

本施策の特徴点として、乗務労働と地上勤務の混合があります。解明交渉で会社は、乗務員も地上勤務者も命を守る緊張感は変わらないとの考えを示しました。もちろん全系統において命を守る使命に変わりありません。しかし、走行中、障害物などの危険に真っ先に遭遇するのは乗務員です。地上勤務の場合は列車接近までに対処できれば良い場合もありますが、乗務員は迫り来る危険に対して一刻の猶予もありません。命を守るための瞬時の判断は機械やセンサーだけではできず、人間の五感が必要です。また、駅間で緊急停車した後の対処（異常時特有の運転取扱いや避難誘導など）もミスが許されず、リセットできない点も大きな特徴です。そして、乗務労働は移動が主であるため、自職場以外の行先地で拘束される特殊性もあります。休憩時間とは異なる「行先地の時間」のあり方について、制度や賃金面に関する要求の根拠を明確化する必要があります。

乗務労働の特殊性を堅持するとともに、乗務労働が地上勤務と混合した場合においてもそれを担保し、安全第一で乗務に集中できるよう具体的な根拠を明確にしましょう。



(2) “経験に基づき判断できる乗務員”を育成できる制度を目指そう！

会社は乗務員の将来像として「輸送サービススタッフ」を示しており、乗務員の位置付けが変わろうとしています。人口減少に対して技術革新で対応することや、他系統との融合も現実味を帯びる中、大切なのは判断力のある人材を育てられる制度にすることです。先述のとおり、いざという時の判断に躊躇する現実や、災害時の避難誘導で責任を問われる現実があります。乗務労働は決して片手間でできるようなものではありません。本線乗務員だけではなく、「指導担当等」「支社企画部門」「当務主務」の全員がお客さまの命に責任を持ち、判断できる乗務員でなければなりません。そして、そのような乗務員を育成するには指導担当の位置づけも重要となります。人材育成のあり方について議論を深めましょう。

(3)乗務中の心身の負担を軽減できる制度を目指そう！

本施策により、労働時間Bが短縮され乗務効率が上昇します。現行の行路や睡眠時間でも厳しいと言われる中で本施策を実施するには、乗務中の心身の負担を軽減することが必須です。乗務員は移動する列車やダイヤに拘束され、日常的に人間の生活リズム（睡眠、食事、お手洗いなど）を崩して仕事をしています。そのような中で安全を守るには、乗務中のストレスを軽減するとともに、十分に休憩・休養できるようにする必要があります。一方、地方線区では日中の長大な行先地時間により、早朝出勤にも関わらず拘束時間が24時間を超える行路もあります。行先地（食事・睡眠を含む）の時間の長さや、詰所・休養室のあり方、車両の乗務員室のあり方など要求の根拠を明確化し、安全・健康・ゆとり・働きがいを向上させましょう。

5. 今後のスケジュール

7月	本部-本社間 基本要要求申し入れ
7月	本部-本社間 基本要要求団体交渉
8月9日	本部運車部会主催「乗務員の特殊性を堅持し、安全・健康・ゆとり・働きがいある乗務員勤務制度と職場を創りだす8.9集会(仮称)」 13:00～ 赤羽会館 講堂(JR赤羽駅徒歩5分)
8月	本部-本社間 妥結

本部-本社間妥結以降、地本-支社間で平成30年度末予定のダイヤ改正に向けて労使議論

