



24
春
闘

申15号 2024年度賃金引き上げ等に関する申し入れ

申16号 2024年度夏季手当に関する申し入れ 第2回団体交渉②

統括センター化など、施策による働き方の変化

りえなかった出勤だ。賃金に反映してほしい✓内勤・内勤ホーム・新幹線ホームと3担務を兼務している。要員も減らされる中で企画業務も担い、働き度は確実に増している✓融合社員は月に一度程度だけ駅に来て業務にあたる人も少なくない。不安を抱えながら業務に必死に食らいついている。十分な教育期間も設けられず、少しかじった担務を不安を残したまま、周りのサポートを受けながらやっている。これでは疲弊するばかり。現に倒れたり休んだりする社員は珍しくなくなり、病気や将来への不安などから離職も後を絶たない✓現場に企画業務がきているが、勤務時間で終了せず、超勤での対応となるため、負担がかさみ、身体も心も休めていない✓働き方改革や企画業務をこんなに少ない社員数で出来るわけがありません✓運転業務よりも企画業務に協力的かが重要視され、その企画業務もジョブローテーションですぐ異動になるのでモチベーションも上がらない✓乗務距離が年々長くなり「融合と連携」を旗印に駅業務を担うが不安ばかり。心労が増えるばかりだ✓ユニット活動などで超勤すればするほど「まだ労務を提供できる余力がある」と思われて、乗務行路がどんどんキツくなっている✓乗務だけでなく、限られた超勤時間で企画業務を行わなければならないし、休日出勤ばかりで休まらない

✓複数駅勤務を担っている。他駅の勤務の度に制服や着替えを持って出勤している。施策前にはあり

ワンマン運転や相互運用による労働密度の増加

対応など、様々な職種をやることになっている✓始発駅のドア開けや案内設定、指示業務、ユニット活動など業務量はコロナ禍を経て増え続け、過去最高を更新し続けている✓ワンマン運転、貫通作業、車内清掃、統括センター化による駅での改札業務、車掌との兼務など乗務員への負担は年々増している。やることばかり増えていき、ミスすれば責任追及。人間そんなに何でもこなせる人はいない✓相互運用が当たり前になり、できるだけ少ない人数で仕事を回すようになってしまっている✓相互運用で労働密度は確実に上がっている。そのほか職場内のユニット活動で成果が求められる。要員不足で何をやるにしても勤務前、勤務後で超勤対応。乗務員訓練は、運転士、車掌、新幹線3つ出席する時期もあり、明けや休みで参加すると1日終わる。体が休まらない✓相互運用では駅での案内も業務に入っており、企画業務を合わせると一人4役以上の仕事をしている社員もいる✓乗務キロや拘束時間を増やしている。実質睡眠3時間なのに明けは昼近くまで残らざるを得ないことも多々。

✓以前は車掌業務だけだったが、今は営業、転てつ機の異物除去、架線に支障物があった場合の対応

安全を最優先にした職場であるべき

全レベルの低下を危惧している✓ミスを許さない会社姿勢が見える状況で日々の乗務で緊張感が高まっている。求められるものが多くなり、労働密度はより濃くなっている✓統括センター化に伴い「何でも屋さん」化してきて、本来の安全の定義はどこに行ったのか✓拘束時間が長く、乗務距離が伸びている。持ち物が多い。些細なミスも許されない風土になっている。常に監視されている社会環境で精神的にも疲れる

✓ジョブローテーションにより、希望していない新人運転士の配属やベテラン指導担当の減少により安全

組合) 昨年6月の内房線感電死亡事故、今年の2月の横浜線中山駅での墜落死亡事故。さらには1月23日の大規模輸送障害と感電事故。会社はどう認識しているのか!

会社) 2件の死亡事故は、会社として安全がトッププライオリティである中、重く受け止めている。安全の確保は変わりなく行っていく

工務職場におけるコストダウンの努力と日々の奮闘

を受け業務に就くと同時に、相次ぐ緊急点検に追われた✓組織再編により業務量が増え、疲弊している✓電力ではモニタリング区間の拡大導入により夜間作業は減ったが、昼間にデータの確認作業等の業務が増え、昼間作業の密度が増えている。昼間に対応できなければ超過勤務で対応。働き度は増している✓労務単価の上昇によって実質施工計画はショートせざるを得ない状況にあり、その見直しや調整に大変な労力と時間をかけてやってきた✓コロナになり、会社のコストダウンにも積極的に考え実施してきた。一体いつになれば賃金に反映されるのか

✓相次ぐ事故・事象によって、職場では事故状況の周知と対策会議、新たな緊急指示事項による教育等