

申2号「『2025年3月ダイヤ改正について』等に関する 検証申し入れ」の団体交渉を行いました！③

(②より続き)

《会社》時間計算を誤ったり、時間を勘違いしてドア開扉が遅れたケースはあったが、それはドア開扉放送の省略が関連して発生した事象ではないという認識である。

《組合》ドア開扉時間が東京(発前12分)とその他(発前15分)で違っていることが原因の一つとなっている。これを統一することでヒューマンエラーを防止できるのではないかな？

《会社》東京駅は列車の運行頻度や折り返し清掃等の都合もあり12分前とした。他の駅でもそれぞれ特状がある。その背景を認識したうえでこの取扱いを行っていただきたい。

《組合》ダイヤ改正の団交において、ヒューマンエラー防止のためにドア閉扉放送は番線だけでなく列車番号も合わせて放送すること、お客さまに対するドア開扉の案内放送はこれまでと変わらないということだったが、今後も継続して実施していただきたいので、再度働きかけてもらいたい。

《会社》統括本部から駅には取扱い実施時に伝えてあるが、今後も継続的に伝えていきたい。

取扱い開始から半年が経過してもまだ不安な部分があるという現場の声を伝え、しっかりした教育と確実な作業が行えるよう会社と議論を行いました。

4. 各運輸職場において、休日勤務が多数発生していることから、業務に必要な人数を確保すること。
→回答：引き続き、業務に必要な要員は確保していく考えである。

《組合》職場では年休の時季変更権行使や休日出勤、勤務前後での運転適性検査の実施などさまざまな話が聞こえてくる。やはり要員逼迫が背景にあるのではないかな？

《会社》様々な状況を加味して箇所体制を構築している。必要な要員は確保されている。ただ、特に繁忙期など休日出勤で対応するなどしていただいている部分があることは把握している。

《組合》「融合と連携」で働き方が変化していく中、相互運用も活用し要員を確保していくのか？

《会社》要員確保はダイヤや波動の実績などを考慮している。相互運用は出面確保というより、柔軟な働き方を推進して1つの担務に縛られずに様々な業務を担っていただくことで社員1人1人の成長というのが1番の目的である。相互運用で休日出勤を抑制できるメリットもあるが、あくまでも活躍フィールドを拡大することで社員が成長し、それは企業の発展にもつながるという考え方を元に推進している。

《組合》要員数としては確保されているものの、現場では出産や育児、介護といったライフイベントや体調など諸条件があって乗務できない方がいる現実がある。新規や転換の養成、臨時列車の配分などである程度計画的に対応していることは理解しているが、現場では突発的な勤務変更により月内で複数回の休日出勤となった人もいる。新規、転換で来た方もすぐに単独で乗務できるわけではない。職場でそのような実態を目の当たりにしていると、本当に必要な要員は確保されているのか疑問を感じる。

(④に続く)