



## 東地申第18号「京葉運輸区の設立等について」 に関する申し入れ団体交渉を行う。その①

1.京葉運輸区の設立を通じて、乗務員基地再編を実施する目的を具体的に示すこと。

**回答：**安全・安定輸送のさらなるレベルアップを図るとともに、効率的な業務執行体制の実現を目的としている。

組合：1つの職場に1つの線区というのは会社の描く基地再編の望ましい形か？

会社：線区の特情による。何がなんでもというわけではない。

組合：さらなるレベルアップとは具体的に何か？

会社：同じ線区を担当する運転士と車掌が一つの職場になることで、区所間で調整をしなければ行けなかった合同のCS会議や訓練等がやりやすくなる。東京方と蘇我方、どちらも運輸区となることで仕事の効率性も上がると考えている。

2.「効率的な業務執行体制の実現」とはどのようなものか具体的に示すこと。

**回答：**運転士業務と車掌業務を行う職場を新設することで、効率的な業務執行体制を構築していく考えである。

組合：具体的に想定していることはないのか？

会社：将来的には運転士が車掌の業務をすることも可能となる。すぐにできるものだと考えていないが、進めやすい環境にはなる。区所間の調整業務も統一化できる。

組合：丸の内車掌区には、最近まで他職場で運転士を10年以上担ってきた社員が異動をしてきている。そういったベテラン運転士には車掌から運転士への運用もあり得るのか？

会社：養成に時間が必要。すぐにはできないが、可能性としては否定しない。

組合：企画業務も必要な仕事であることは承知している。一方で我々は乗務員である。職場風土として、鉄道オペレーション（乗務業務）が優先であると考えているが首都圏本部の認識はどうか。

会社：相手先がある場合やその人にしかできない（企画）業務もあるのでケースバイケースであることは前提だが、その認識は一致している。箇所の操配で安全安定輸送のために業務を進めていく。

その②に続く



## 東地申第18号「京葉運輸区の設立等について」に関する申し入れ団体交渉を行う。その②

3. 今後の社員説明や内覧会等の周知、避難経路や指定通路などの教育のスケジュールを具体的に示すこと。

**回答：**必要な社員周知は実施していく。なお、具体的なスケジュール等については、決まり次第周知する考えである。

組合：内覧会で指定通路や避難経路も示されるのか？

会社：検討中である。

組合：避難経路の周知は移転前に実施するべきと考える。設立前に必ず避難経路については周知するということをおの場で確認はできないのか？

会社：(避難経路を) 設立より前に周知することは確約できない。

組合：本当に大丈夫か？設立当日に災害が発生しないとも限らない。職場のレイアウトが変われば人の動線も変わる。避難経路は設立前に周知することを要望する。

会社：方法は様々あるが、設立前に周知するように検討する。



組合：内覧会は京葉運輸区に所属予定の社員のみに行うのか？

会社：その通りだ。東京電車区に残る社員も起床点呼等で使う予定である。内覧会という形ではないが必要な周知は行っていく。

組合：他支社で今後京葉運輸区に出入りする箇所においても広く周知していただきたい。

会社：各職場の指導担当や副長などへも必要な周知は行っていく。



4. 京葉運輸区の職場設備や環境については、現場社員の意見を反映したうえで働きやすいものとする。

**回答：**必要な設備の整備は実施していく考えである。なお、社員の意見も参考にしながら準備を進めている。

会社：男性浴室については同性であってもプライバシーに配慮をという声を参考に個室型にした。女性用の浴室や設備についても、問題なく使えるようになっていると考えている。

組合：全員の意見を100%叶えることは難しいことは承知している。しかし、広く意見を高めようという雰囲気は職場にないと感じる。「社員の意見」の認識をどう考えているのか？

会社：全社員から意見を汲み上げ反映するのは難しい。社員から管理者に対して職場に対する意見はもらっている。そういった部分を参考にしながら進めている。

その③に続く



## 東地申第18号「京葉運輸区の設立等について」に関する申し入れ団体交渉を行う。その③

4. 京葉運輸区の職場設備や環境については、現場社員の意見を反映したうえで働きやすいものとする。～続き～

組合：周知のやり方はもっと工夫できたのではないかとワーキンググループ（WG）も、どんな活動が行われているのか見えてこない。色々全体化がされていない。

会社：WGは、どのような職場を目指すのかといったマインド的な部分を決める役割が大きい。職場レイアウトについては会社が決定して周知をしていくものであり、WG内で決めているというものではない。

組合：職場レイアウトに社員の意見を反映するのは不可能なのか？

会社：管理者から職場の意見を聞いたうえで判断材料にしている。

組合：そのやり方は、管理者は社員の意見を把握しているという前提があるということか。

会社：そうだ。

組合：今後細かい不具合が出てくることもある。可能な限り意見を集約して欲しい。

会社：職場レイアウトについては、椅子やテーブルの配置移動などは発足後でも可能だと考えている。日々のコミュニケーションの中で管理者に伝えてほしい。

5.なぜ今日に至るまで、レイアウト等の具体的な社員周知が行われていないのか根拠を示すこと。

回答：必要な社員周知は実施している。なお、レイアウトについては、決まり次第周知する考えである。

組合：第1案、第2案というような形でもいいのでレイアウトを示すことは不可能だったのか？

会社：変更が発生する場合もあり、都度周知をすると社員が混乱する可能性がある。よって最終的に決まり次第周知する。このスタンスは変わらない。

6.京葉運輸区設立にあたり、現場社員の意見集約をする場をつくること。また、既に社員の声は反映された事例があれば示すこと。

回答：社員の意見も参考にしながら、準備を進めている。

会社：乗務準備や次の乗務までの待機場所のほかに、企画業務が不自由なく進められるように考慮した。

組合：スペースは無限ではない。何人ぐらいが一度に居る想定なのか？

会社：具体数は言えないが、B3詰所を使っていた社員が全員入っても十分なスペースは確保している。

意見集約の場については作る、とこの場で断言はできない。しかし新しい職場を作るにあたってそのような場があることが理想である。認識は一致している。





## 東地申第18号「京葉運輸区の設立等について」に関する申し入れ団体交渉を行う。その④

7.突発的な制服の汚損や水濡れなどに対応するために、京葉運輸区の職場内に洗濯機および乾燥機を設置すること。  
また、現時点で設置しない理由を明らかにすること。

**回答：現時点において、洗濯機及び乾燥機を設置する考えはない。**

組合：制服が汚損、破損するリスクがある業務だ。洗濯機はあった方が働く側にとってより良い環境になると考える。

会社：様々なことを勘案したうえでの判断。ロッカーには予備制服を保管してもらいたい。万が一の際は職場にも貸し出し用の制服は複数サイズあるので管理者に申告してもらいたい。

組合：沿線地域の清掃活動も制服で行っている。職場独自の取り組みとしてエアウィーヴの洗濯もやっていた。必要という認識はこちらも変わらない。

会社：「現時点」という回答をした。環境や業務内容の変化によって、業務上必要と判断した際は再度検討する。

**認識の一致は図れず。しかし、将来にわたって絶対に設置しないというものではないことを確認。**

## 8.京葉運輸区の内勤体制について具体的に示すこと。

**回答：必要な要員は確保していく考えである。**

組合：これまでの運輸区の体制から大きく変わるか？

会社：発足段階において、ほかの運輸区と比較して大きく体制が変わるものはない。

**事務担当者や点呼執行者は新たに覚えることも多いが、業務が回らないことが無いように、教育訓練を実施する。勤務指定にも配慮することを確認。**

## 9.東京電車区が担当する定期行路を蘇我運輸区に移管し、運用改訂を実施する目的を示すこと。

**回答：安全・安定輸送のさらなるレベルアップを図るとともに、効率的な業務執行体制の実現を目的としている。**

会社：効率的な業務執行体制の構築が一番の目的。京葉運輸区のバックヤードスペース確保の限界性や、蘇我運輸区に蘇我駅ホーム入区の仕業がなかったことや、派出泊の仕業が少なかったことも要因にあげられる。

**効率的な業務体制を築くための行路移管であることを確認。**



## 東地申第18号「京葉運輸区の設立等について」に関する申し入れ団体交渉を行う。その⑤

10.京葉運輸区発足にともなう社員の異動については、関係社員の家庭環境や本人希望を丁寧に把握し、最大限尊重すると共に、不安を抱かせないように慎重に行うこと。

**回答：**異動については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合：提案時には、人事異動について他支社への異動も含め否定されなかった。再三申していることではあるが、異動については本人希望や家庭環境等を最大限尊重すべきだとの認識を伝えたい。

会社：社員に不安や疑問が残らないようにしていくことに変わりはない。東京電車区に残る社員についても時期をみてコミュニケーションをとっていくつもりである。

11.ユニット活動や企画業務を進めていくうえで、業務に支障がないよう環境整備を行うこと。

**回答：**必要な設備の整備は実施していく考えである。

会社：LANやPCの手配は運輸区発足の中のスケジュールでは最後になるが前準備は行っていく。  
環境整備はしっかり行っていくことを確認。

12.新型コロナウイルス感染防止対策やサテライトオフィス機能として生かすために、東京駅京葉地下3階の「京葉乗り継ぎ詰所」を継続使用できるようにすること。

**回答：**東京駅地下3階の京葉乗継詰所は廃止する。

組合：廃止の理由はなにか？

会社：本区に十分なスペースが確保してある。効率的体制と安全安定輸送の確保のためには全ての社員が本区にいた方がいいというのが基本的な考え方である。

組合：B3詰所の隣のトイレも廃止か？

会社：廃止する。本区の中に十分な数の用意をしてある。B3のトイレを無くしても業務に影響はないと考える。

組合：他区乗務員の声なども把握したのか？

会社：詰所廃止の判断については効率性と安全・安定輸送の確保の考えのもとに行うものである。本区内に十分なスペースを確保して配慮している。

組合：京葉1・2番線のストップ方にある詰所も廃止か？

会社：そちらも廃止する。トイレは残す。そこについては「詰所」ではなく一時的な待機場所という認識。



## 東地申18号「京葉運輸区の設立等について」に関する申し入れ団体交渉を行う。その⑥

13.提案の通り、京葉乗り継ぎ詰所を予定通り廃止した場合、同詰所の今後の活用方法を示すこと。

**回答：**グループ会社で使用する予定である。

**会社：**具体的な事は相手先もあるので言えない。あのフロアに乗務員が立ち入ることは今後想定していない。

14.京葉運輸区の社員代表選はどのように行うのか示すこと。

**回答：**京葉運輸区発足後、労働者の過半数を組織する労働組合がない場合は、過半数代表者の選出を行う。

**会社：**これまでに設立された営業統括センター等のスケジュール感でいえば発足から3週間程度で行われる。

15.施策実施後は労使で検証を行い、発生した問題点については別途協議するとともに、速やかに解決すること。

**回答：**具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

**発足まで約1か月。私たちは職場づくりに参画できているでしょうか？  
風通しの良い新しい職場をみんなで作りたい！！**

