



東地申第2号 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現について」に関する申し入れ団体交渉を実施⑤

- (組) 運転士→駅に異動後、適性が取られる事が発生している。今後、統括センター勤務で乗務員→駅となった場合、適性を維持する事はありえるか。今後、乗務業務を担うことは否定しないか。
- (会) 何の業務についているかになる。業務に必要な適正検査を受ける。現場と首都圏本部の調整がつけば、それに応じた適性を持ってもらう。今後、乗務業務を担うことは否定しない。
- (組) 現行の業務だけを見て運適・医適をやることに疑問がある。他支社で乗務員が足りない時に人を探す場合、乗務出来て、区所のある地方に住める人の条件となるが、適性を所持していればすぐに乗務できる。施策と人事運用の場面が噛み合っていない。乗務員→駅、運転士→車掌へと異動や担務変更があった場合でも本人希望で元々の適性を維持させるべきである。適性が切れてしまうと運用の幅が切り縮まるのではないか。社員のモチベーションも大きく下がる。職場でコミュニケーションを取った上でそういう判断をするべきではないか。
- (会) 運転士→駅、運転士に戻る時は臨時検査を行って必要な資格は取ってもらう。基本的に業務に適したところになる。駅異動後、運転士に戻る事は障害にならない。戻るときは臨時検査をする。
- (組) 実際問題、適性検査は継続と取り直しでは合格のハードルに大きな差があると考えている。
- (会) 主張は受け止める。今後の人事運用や柔軟な働き方について考えていきたい。
- (組) 乗務員から駅へ送り出す管理者が「兼務もあり得る」と送り出すが、受け入れる側の管理者は考えていないなど、ミスマッチも発生している。
- (会) 適正検査の原則(今の業務に必要なものをその都度取得する)が今の働き方や制度に合っているかは課題があると考えている。【認識一致】

8. 円滑な業務遂行のために、各駅、各乗務ユニットがどの統括センターに所属しているのかがわかる一覧表を作成し、全ての組合員・社員が閲覧できるようにすること。

回答: 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現について」の提案時に、提案資料や社員周知資料で示しているところである。

9. 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し、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。

(組) 首都圏本部は現場から発生した問題はどのように把握しているのか。

(会) 箇所から報告が基本。

(組) 課題があると感じた場合はお互いに擦り合わせたい。

(会) 申し入れがあればそこで真摯に議論していく。今までと変わらない。

【確認事項】

問題意識を擦り合わせる場合、一方通行にならないように双方向のコミュニケーションを取ることを。