



## 東地申第5号「首都圏本部におけるワンマン運転の実施 について」に関する解明申し入れ団体交渉を実施⑥

(組)ワンマン開始後、約1ヶ月検証のため、車掌を残しておくことはあるか。

(会)現時点ではない。ワンマンを開始する時点で作業場に車掌はいなくなる。 **確認**

⑤からの続き

(組)車掌の目線を伝える事は必要ではないか。

(会)運転士指導を中心にドア扱い、基本動作を指導している、その中に車掌指導も交え、ドア扱いの大切さを伝えている。PTの中で、混雑する駅など一覧も作って区の中で共有している。 **確認**

(組)今後綾瀬運輸区に駅直の運転士の配属はあるか。

(会)特に縛りはない。

(組)運転士の新規要請は行うのか。

(会)引き続き新規要請は担って頂く。 **確認**

13. 綾瀬運輸区に勤務する車掌の将来展望を具体的に示すこと。

【回答】社員の運用については、業務上の必要な社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。

(組)綾瀬運輸区で現在車掌業務を行っているのは何名いるのか。

(会)車掌約70人、車掌指導副長2名、車掌指導4名である。

(組)将来展望として、車掌から車掌の異動や出向もあるのか。

(会)通常の異動と同じく、出向も含めて様々な可能性はある。業務上の必要に応じて必要な場所に異動となる。

(組)異動は一斉に同一日なのか。

(会)泊まり行路もあるため、同じ日とは限らない。

(組)ワンマン開始日、車掌として泊り行路を乗務していた方の異動の扱いは？

(会)相互運用者が乗務する可能性はある。

《確認事項》

① 今回のワンマン施策による異動は出向も含めて可能性はある。

② 移変行路時は総合運用の社員を乗務するなど工夫して対応していく。

14. 綾瀬運輸区に勤務する車掌のキャリアプランや希望等の把握を今後どのようにしていくのか具体的に示すこと。

【回答】社員の運用については、業務上の必要な社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。なお、自己申告書の面談等を通じ、社員の状況等の把握に努めている。

(組)会社の都合で大規模な異動が発生する。自己申告書の面談以外に別で面談を行うべきである。

(会)自己申告書の面談以外では、社員から申告があれば、コミュニケーションを取る。

(組)100%希望を実現するのが理想。100%は無理でも、本人希望の実現に努力はするべきである。

(会)面談で聞いている。それが会社として出来る事。実際の異動は、業務に必要なところに要員を確保して業務を運営していくことを勘案しながら進める。

(組)社員の納得感が今回もこれまでの施策にも足りていない。

(会)引き続き社員とのコミュニケーションをしっかりとって努力する。

《確認事項》

① 現段階で自己申告書に基づく面談以外での面談は実施する予定はないが、コミュニケーションを取っている。管理者が社員の希望の把握をしている。

② 異動に関して、社員の納得感の形成に向けて努力する。

当社初、長編成ワンマン  
施策です。安全・健康・ゆ  
とりのある職場環境を全  
組合員で創り出そう！