

東地申
第08号

「2025年3月ダイヤ改正等について」の申し入れ

【区所別・埼京運輸区】団体交渉を実施(その1)

【職場環境】

※職場名は2025年3月15日以前の職場名で記載

1. 埼京運輸区発足による成果と課題、そして今後の将来展望を具体的に示すこと。

回答：埼京運輸区は、大宮統括センターとの連携により埼京・川越線の安全で安定した輸送の確保及びレベルアップが図られたと考えている。また、今後については2022年10月に社員周知を行った「ワンマン運転の拡大と乗務員基地再編の現状と進捗状況について」の計画を基に検討していくこととなる。

(組) 埼京運輸区が発足して1年が経つが、輸送混乱時、意思疎通が図られていないなど見えてきた課題はあるのか？

(会) 輸送障害時の反省点があり、その都度打合せ、振り返りを行っている。今後も連携を深めていく。

(組) メリットは乗務員感覚では感じない。輸送混乱時、大宮統括センターの乗務員が大崎まで乗務して、埼京運輸区の予備が乗務しないなど発生している。

(会) どうしても運用上でそういった面が出てしまうところもある。現場の声として受け止める。

(組) 埼京線のホームドア設置の工事計画は？

(会) 大崎駅と大宮駅で開始する。確認

(組) 埼京運輸区の組合員は大宮車掌区、大宮運転区から分かれたタイミングで相互運用が始まったので、相互運用の目的、社員説明など聞いていない。その為、社員説明をしっかりと行うまでは、実施するべきではない。相互運用を始める時は職場で責任のある人が、説明をするべき。

(会) 相互運用を始めるときは、目的などを職場で説明した上で開始する。確認

(組) 作業が偏らないように、数年毎に作業を持ち替える事は出来るのか？特殊作業の偏りがないように会社としても行路作成するべきだ。

(会) 乗務員行路を作成する上で考慮するべき点である。必ず起こり得る課題ではある。行路の持ち替え、訓練のやり方含めて見ていく。確認

2. 6日出勤以上の勤務や、年休が取得できないのにも関わらず予備勤務が発生している根拠を明らかにすること。また、必要な要員が確保されている実感がないことから、職場に働く組合員・社員が「安全・健康・ゆとり」があり、必要な要員が確保されていると実感できる体制を整えること。

回答：交番順序については、乗務割交番作成規程に基づき作成しており、勤務指定については就業規則に則り取り扱っているところである。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) 年休取得が厳しいので変番で明けの早い行路になった日に予備がいた。そもそも必要な要員が確保されているのか？

(会) 基本的に確保されているが、運転士・車掌共にかなり厳しい状況である。認識一致 年休の片割れで勤務がはまらず予備を振ることもあるので、変番が発生しているのに予備がいるという可能性はある。

(組) 現場では、休日出勤もあり、当務主務も乗務している状態でも年休が入らない、仮年休を申し込んでも年休が入らない状況、要員が足りない。仕事のやりずらさを感じる。年休を申し込んでも入らない不安がある。

(会) 当直側と乗務員のコミュニケーションの部分はある。仕事のやりずらさや、勤務操配に疑心暗鬼になるようなことはあるべき姿ではない。そこはしっかりと伝える。

(組) 年休の申し込み時、時季変更を行使しないように、また勤務変更ではなく、年休取得に努力するべきで。

(会) 年休取得に向けて最大限努力する。どうしても入らない時は、本人に聞いて早い明けにするなど検討する。確認