



**提案を受けられずにいた。一体何が起きたのか！**

## これまでの労使慣行を 一方的に破壊！

労使慣行とは「企業の中で事実上の制度や取り扱いとなって、労使間で当然に認められている事実」を言います。輸送サービス労組結成以降、会社からの（施策に関する）提案は書面で行われることが「労使慣行」となっています。しかし、会社はこれまでの「労使慣行」を一方的に取り消し・無かったことにしてきました。

**例えば、**

2024年3月ダイヤ改正等

の提案では、

表題と異なる内容がてんこ盛り！

- 運輸車両職場の共通事務業務の委託
- 効率的な改札業務を行うために成田エクスプレスにおける千葉駅での中間ドア扱い
- 融合と連携の深度化と効率的な業務執行体制を目的に乗務員による車内貫通の実施

**組合 さらに、団体交渉で何度も指摘するも、一切姿勢を改めず！**

**会社**

### 東地申第34号 運輸車両職場の共通事務業務委託に関する申し入れ団体交渉

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| ◆ 業務委託とダイヤ改正は別の施策という認識か。  | ➢ ダイヤ改正ではない。別の施策である。 |
| ◆ 新たな施策を進めるのであれば別提案するべきだ。 | ➢ 分かりやすいと判断し示した。     |

### 東地申第53号 「融合と連携の深度化と効率的な業務執行体制を目的に乗務員による車内貫通を実施」に対する緊急申し入れ団体交渉

- |  |   |
|--|---|
| ◆ 「提案については、会社が必要と判断した場合において実施」の回答に対し必要な判断とは何か。 | ➢ 労働時間が長くなる事や賃金が変わる等である。直近で言うとダイヤ改正で作業ダイヤの変更や、乗務員基地再編で働く環境が変わる場合に提案を行う。 |
|--|---|

### 東地申第79号 「京葉線ダイヤの一部変更について」の申し入れ団体交渉

- |  |  |
|--|--|
| ◆ 労働条件のみならず、施策については労働組合に提案すること。                | ➢ 会社の判断となるが、意見として承る。                                 |
| ◆ 首都圏本部の中において、行路の持ち換えや出退勤が変わる場合は労働組合に提案すべきである。 | ➢ 意見は承る。なお、提案については、しないのではなく会社の中でしっかり考えて提案をしていく考えである。 |

会社は「他の施策と混ぜての提案」や「施策を提案せずに口頭説明で済ます」ことで、労働組合に議論の余地を与えず、会社都合だけで施策を実施させたい思惑が見てとれます。

このままでは、現場の声を反映できず「安全で良質な輸送サービスの提供」と「施策を担う組合員の利益を守る」ことができなくなってしまいます。そのため、これまでの「労使慣行」を一方的に取り消し・無かったことにすることは認められません。