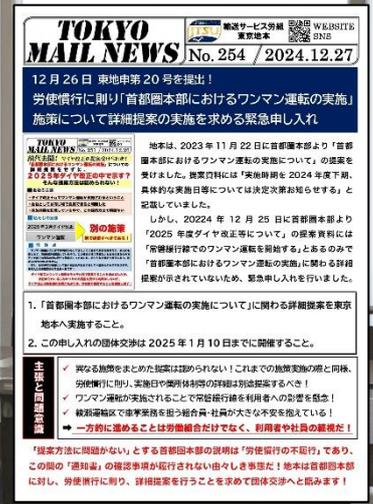




交渉速報 (ダイジェスト版)

1月10日開催 東地申第20号

労使慣行に則り「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」施策について詳細提案の実施を求める緊急申し入れ



全系統・全職場に関わる問題！

BREAKING NEWS

会社に対し「詳細提案」の実施を求めるも考え方を改めず。

第三者機関を活用し、労使紛争の解決を目指すことを通告！

2、この申し入れの団体交渉は 2025 年 1 月 10 日までに開催すること。

(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6年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

1、「首都圏本部におけるワンマン運転の実施について」に関わる詳細提案を東京地本へ実施すること。

(回答)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することとなる。なお、2023年11月に常磐緩行線ワンマン運転開始に関わる提案を実施し、2024年12月に2025年3月ダイヤ改正等についての提案において実施時期等を示しており、改めて提案を実施する考えはない。また、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6年10月1日締結)」に則り取り扱う考えである。

組合

- ◆ 実施時期等にある「等」とは何か示すこと。
- ◆ 異なる施策をまとめた提案は認められない。なぜ、一つにまとめて提案したのか。
- ◆ ワンマン運転とダイヤ改正は別の施策ではないか。
- ◆ これまで大枠で示したあとに詳細を示してきた。なぜ、ワンマン運転だけ労使慣行を変えるのか。
- ◆ 申14号 船橋統括センターに関わる団体交渉の中で「労使対等の大原則があってどのように良い施策をつくるかにあたり、企画立案は会社が行うが、労働組合に提案し、団体交渉を行うこと」と言われていた。企画立案に基づいて示すことが申14号で確認した「施策は労使で進めていく」ということであり、その考え通りにしていただきたいだけだ。
- ◆ 首都圏本部へ通知書を提出して議論し、3点を確認してきている。この間も別で提案するように求めている中で、繰り返し行うことは労使対等ではない。

会社

- 実施時期、実施内容の項目にワンマン運転の記載、箇所体制(行路数や乗務距離)を示している。
- 提案は会社がするものであり、どのように提案するかは会社が判断している。今回はダイヤ改正と同じ日付でワンマン運転を開始するため、親和性があるため一緒に提案している。
- 施策としては別であり、実施内容も厳密には別である。
- 一緒に示した方が見る方はわかりやすい。2023年に細かく提案し、申61号交渉で回答もさせていただいた認識だ。貴側の申し入れについて真摯に回答していくことには変わりない。提案の仕方は会社に任せてほしい。
- ワンマン運転がダイヤ改正のタイミングでなければそうなるが、今回は重なった事情に鑑みて提案した。この方法が貴側、社員としても良いという判断である。
- 提起があれば真摯に対応していることから、労使対等である。



1月10日開催 東地申第20号 労使慣行に則り「首都圏本部におけるワンマン運転の実施」
施策について詳細提案の実施を求める緊急申し入れ 団体交渉を行う。

組合

- ◆ 実施2カ月に迫って会社から示されない。聞かれないと答え
ないでは労使対等ではない。
2023年11月に示されたのは、ワンマン運転に関わる運転士
の取扱いと一般的な全社員への補足資料だけである。ワンマ
ン施策をどのように方向性として決めているのか。聞かれな
いと示さないではダメだ。
- ◆ 目的が異なる施策を一つにしている。実施日以降は運転士
のことしか考えていない。車掌は異動や担務変更が発生するが、
これを見て何がわかるのか。なぜ異動するのか理解した上で
行かないと会社にとっても良くない。
- ◆ そうならば、別に提案すべきだ。初めてのワンマン運転であ
る。わかりやすい理由だけをもって行うことは理解できない。
- ◆ 2023年3月のダイヤ改正の提案をもって、ワンマン運転も
提案している認識で良いか。
- ◆ 今までの提案の仕方に不都合があるのか。
- ◆ ダイヤ改正とワンマン運転がどのように結びつくかわからな
い。ダイヤ改正のついでにワンマン運転をつけているとしか思
えない。営業施策とダイヤ改正は同時ではなかった。なぜか。
- 申14号の回答と全く異なる。当時は「実施場所が千葉支社な
ので提案する考えはない」と言われたが、今回は首都圏本部
管内であるにも関わらず提案されないことは理解できない。
- ◆ この間通知書を提出し、議論してきたが、受け止めていると
は思えない。提案の仕方に対する隔たりは「2024年3月
ダイヤ改正等について」の提案からだが、ワンマン運転の
実施を3月のダイヤ改正の提案で詳細を示している認識は
認められない。労使対等の原則に反し、この間の確認事項を
履行すべきだ。具体的な実施方法や首都圏本部の考え方、
施策の目的すら書面への記載や提案されず、説明責任が果た
されていないことは、団体交渉の形骸化だ。綾瀬運輸区
の車掌は、今後の進退に不安を抱えている。団体交渉を申し
入れられれば行うでは、労使対等でなく、形式だけで行って
いるとしか思えない。本件について、労使で真摯に議論する
姿勢がないようなので、労働協約70条（あっせん、調停およ
び仲裁）に則り、対応させていただく。

会社

- 会社としては、細かく示した認識である。
2023年に示したところで疑義等の提起が
あれば、今まで通り真摯に用意をした上で
対応していく考えに変わりない。
- 具体的な異動は提案の中に無いと思っている。
分けても一緒でも、ワンマン運転について
伝える情報量は変わらない。車掌の不安は
否定しないし、受け止める。ワンマン運転の
実施は大きな施策である。だからこそ、細かく
示させていただいた。疑義があり提起があれば準備をしてお伝えすることに変わりない。
- 本件に関しては2023年11月に提案し、貴
側の申し入れに真摯に対応した。ダイヤ改正
の提案においても示させていただいている。
- その通りである。
- 変えたということではない。
- 様々なところで判断した結果である。ダイヤ
改正は運行に関する部分であるため、親和性
があるものをグルーピングして示している。
決してついでではない。
- 社員の納得感が一番大事である。首都圏本部
におけるワンマン運転の実施については、
2023年11月に提案し、貴側の申し入れに
基づき、団体交渉を行った。昨年末には乗務
キロや行路数等は書面で示させていただ
いた。この間の通知書に基づき、本件は書面で
示している。提案の仕方は会社が検討し、決
めているところである。貴側から申し入れ等
があれば、真摯に対応することに変わりない。
形式的な団体交渉ではないこともお伝えす
る。団体交渉で一致しないことはあるが、当
事者間で解決していくことが理想である。引き
続き真摯な議論をお願いしたい。

これまでの労使の慣行を反故にし、施策の進め方を変えることは認められない！労働組合の存在意義と団体交渉権に関わる全系統・全職場の問題であることから、地本は労使紛争解決を目指し新たな段階へと進みます。