



9月30日開催東地申第9号

「駅派出検査体制等の見直し」についての申し入れ (その1)

団体交渉を行う!

1. 駅派出の役割を明らかにし、品川駅派出の業務を計画科の社員が担うこととした目的を明らかにすること。

回答: 駅派出検査については、車両不具合への迅速な対応により、安全・安定輸送を支える役割を担ってきたところであるが、取り巻く環境を踏まえ、これまでの対応レベルを維持しつつ、社員の活躍のフィールド等を拡大するため、駅派出検査体制等の見直しを実施するものである。

組 合

- ◆ 駅派出の業務は経験がモノをいう仕事であり、役割は本施策で変わらないということか。
- ◆ 「社員の活躍のフィールドの拡大」とは具体的に何か。
- ◆ 車両故障はドアやサービス機器関係を中心に依然として多い。計画業務を行いながら本線対応出来るのか。
- ◆ 人が車両に触れ経験する機会が削がれている。車両が進化をしても駅派出で求められることは変わらない。そこで他の業務を担っている社員に経験してもらう事は危険なのではないか。
- ◆ 安全や処置について、いろいろな事を考えていかなければいけないが、それを教えていけるのか。
- ◆ 対応レベル・安全安定輸送のレベルが下がらないという事で良いか。
- ◆ 計画科の社員だけがフィールドが広がるのか。
- ◆ 安全を守るならば、やることを極力絞って削いでいかないと安全は守っていけない。どこまで広げるのか明確な線引きはあるか。

会 社

- ◆ 変更はない。
- ◆ 現行品川派出は在勤地指定があり、本線対応は派出在勤がメイン、在勤地指定があるためなかなか本線対応経験ができない。計画科社員が入ることで本線対応の経験ができるので活躍のフィールドが広がる。
- ◆ 派出検査業務を第一に行ってもらおう。その合間で計画業務を行ってもらおう。
- ◆ ある程度車両に触ったことがある社員を対象としている。懸念の通り昔に比べれば触る機会は減っている。処置等に関しては教育でカバーしていく。
- ◆ 最初は経験者と組んで業務するパターンを想定しており、経験をして技術レベルを向上してもらおう。
- ◆ その通りである。
- ◆ 品川派出の社員も広がる。
- ◆ 指令・乗務員・お客さまとの対応で目線がかなり広がっていく。視点を広げることでどうやって回っているかが見えてくる。

2. 品川駅派出の業務を担う計画科とは具体的にどの科を指すのか明らかにし、品川駅派出で業務を行なう社員は全て計画科の社員になるのか明らかにすること。

回答: 計画科とは、企画科、技術科、総務科および設備科の総称である。なお、品川派出所で業務を行う社員は、計画科の全ての科を対象とする考えである。

組 合

- ◆ 現在、担っている業務がある社員がいる中で、派出へ行く際にそれぞれが受け持っていた業務だけを見るわけではなくなる。その中で懸念があることを踏まえ、今後について社員が納得のいく説明を求める。
- ◆ Joi-Tab か掲示で社員周知したということか。
- ◆ 総務科、設備科の社員も自らが駅派出業務を担う対象であることを自覚できるよう社員説明をしっかりと行うべきである。

会 社

- ◆ 入って来る社員には詳細な説明はする。当然在籍する社員は疑問も生まれてくるので説明はする。
- ◆ 集まってというのは確認できていないが、掲示している。
- ◆ 10月1日時点で技術科と企画科の一部の社員に駅派出の業務も担ってもらおう。今後は他の計画科(総務科・設備科)も対象となり、対象の社員にはしっかりと説明していく。



9月30日開催東地申第9号

「駅派出所検査体制等の見直し」についての申し入れ (その2)

団体交渉を行う!

3. 保全科および計画科の各科における超勤実績を明らかにし、要員を確保すること。

回答: 引き続き、業務に必要な要員は確保していくとともに、適正な労働時間管理を行っていく考えである。

| 組 合 | 会 社 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆超勤実態を示してもらい議論を行いたい。 ◆自分のやりたい業務があるのに、指令からの指示で検修業務を受けなければならない。苦しい状況に追い込まれるのではないか。 ◆超勤実態から計画科社員の負担増になるようなことがあってはならない。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆計画科は東京総合車両センターの平均を大きく上回っているが、施工科は平均値よりも下回っている。 ◆現行の品川派出所の方が計画科のほうになるので改善に繋がる。派出所検査の手待ち時間で業務を行うことになる。超勤が大きく発生することはない。 ◆社員が計画的に業務を行なえるように労働時間管理については会社として見ていく。 |

4. 品川駅派出所にフレックスタイム制を導入するが、常時2名体制がとれないことや、誰もいない時間が発生し、異常時対応できないことから泊まり体制を維持すること。

回答: 品川派出所で勤務する際は、これまでの対応レベルを維持しつつ派出所業務に対応できるフレックスパターンを指定することから、提案の体制で対応可能と考えている。

| 組 合 | 会 社 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◆泊まり2人体制から、フレックスで2名体制の居流しになり手薄になる。 ◆居流しは勤務開放しているか。 ◆無線機や業務用携帯電話を持たされるか。 ◆そもそもそれでは居流しではない。電話が有り、かかってきたら出るようにするなら勤務である。帰宅してしまい、大規模障害があれば対応できない。どうするのか。 ◆いままで2名が常駐していた。実際に詰めていた人がいなくなる。 ◆1人体制の時間があるが、1人では対応力が薄くなる。 ◆泊まりではなくフレックスでないといけない理由は何なのか。フレックスなのに居流しで帰れないと言うのはワークライフバランスの視点から時代に逆行する。 ◆居流しの時間帯は会社の指揮命令下にないため労働の強制はない。 ◆居流しの時間帯や1人体制の時間帯が発生し課題があることから、従来の泊り体制の維持を求める。 | <ul style="list-style-type: none"> ◆居流しの時に大きな輸送障害時は、管理者や指令からの連絡があれば対応してほしい。軽微な対応は他の派出所に依頼、または入区後の手配となる。 ◆勤務開放している。 ◆携帯の義務はなく、応答できれば対応していただく。 ◆その場合はA・B番、他の派出所検査が対応する。 ◆2名が帰ることは少ないと思われる。夜間の所は比較的少ない傾向であり、周りでカバーをしていく。 ◆乗務員が車上で処置できる項目が増えたこと、横浜・大船では既に1名体制で問題が発生していないことから、1名でも対応可能と考えている。 ◆派出所の勤務体系はフレックスに置き換える事により、計画科の社員がそのまま派出所業務にあたるメリットがある。ワークライフバランスの指摘は的外れではないが、メリットを考えフレックス制を導入する事と判断した。 ◆フレキシブルタイム中か勤務解放したかは指令が把握できるアプリを導入する。 ◆フレックスを導入した体制に変わりはない。 |



9月30日開催東地申第9号

「駅派出検査体制等の見直し」についての申し入れ (その3)

団体交渉を行う!

5. 社員に対する教育計画を明らかにし、本線対応ができるように確実に教育を実施すること。

回答:引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

| 組合 | 会社 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">◆具体的にどのような教育をどのくらい行うのか。◆誰が見極めるのか。◆計画科の社員が2人で体制を取ることもあるのか。 | <ul style="list-style-type: none">◆机上での安全教育、車両における教育をそれぞれ半日行う。現車訓練で1日。基本で合計2徹としている。◆管理者が見極める。教育の不足がないか、社員の声を掴むと共に、必要に応じてトレースも行っていく。◆しばらくの間、派出経験者と計画科の社員との組み合わせで体制を取って行く。 |

6. 今後の駅派出業務の考え方について示すこと。

回答:新型車両の導入および機器更新等の実施、輸送体系の変化や環境の変化を踏まえ検討していく。

| 組合 | 会社 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">◆品川駅派出の役割は変化がないものの、駅派出の業務で検討していることはあるのか。◆自分の働き方であるとか仕事を持つ範囲が変わっていくのではないかと不安になっている社員がいる。◆今後、他派出にも拡大する考えはあるのか。◆応援が必要な所はもともとライン管理でやっているが、将来はどうなのか。◆10月1日からの業務の変化は現行通りでよいか。 | <ul style="list-style-type: none">◆既に体制見直しを行った箇所はあるが、他の輸送体系と総件数、車両故障の件数を見ている。◆本所の業務も担ってもらう。今後は計画業務を見て頂いき、派出検査だけでなく企画業務も行ってもらう。◆品川派出をトレースして結果を見て判断していく。◆変化していく可能性はある。今回の体制変更によって大きく変わることはない。◆従来通りであり、指令にも話している。 |

7. 本施策による異動については本人希望を尊重すること。

回答:社員の運用については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

| 組合 | 会社 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">◆社員は自分のキャリアパスを描いており、活躍の視点を広げる前に、社員の希望を把握して取り組んでいただきたい。◆社員の希望やキャリアパスがある中で、危険を伴う環境になる。本人の希望もあるが、その社員の力量も把握して取り組んでいただきたい。◆経験がものをいうセクションである。今までの派出検査を担う人は経験を積んでいる。社員の力量とキャリアが必要である。 | <ul style="list-style-type: none">◆活躍フィールド拡大の中で、社員の描いた所と若干違うようになってしまう場合もあるので、把握していかないといけない。◆教育が終わったから終了ではない。実際に当たるシチュエーションは違う。もし上手くいかなくてもフォローしていく。◆管理者とフォローしていく。 |