



11月26日 東地申23号 「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」に関する申し入れ 団体交渉を行う！（第2回 その1）

地本は11月18日に引き続き、5項～11項の議論を行なってきました。前回の団体交渉で確認したこととの関連性を鑑み、9項→10項・11項→5項→6項→7項→8項の順に議論してきました。

9. 丸の内車掌区の業務移管、および東京新幹線運輸区発足についてのスケジュールを明確に示すこと。
また、2021年3月の丸の内車掌区の業務移管以降の、乗務員基地再編の考えを示すこと。
回答…東京新幹線運輸区は2021年3月に発足予定である。なお、新しい乗務員基地の整備計画については、準備出来次第周知していく考えである。

組合；3項で「成案になっていないので決まっていないことを示すことはできない」とあったが、スケジュールについてはどうか。

会社；今後のスケジュールについても決まっていないので、成案になり次第、示していく。

組合；現場では通常業務の他、基地再編の施策を背負うことになるため、負担が重くならないようにすること。また、負担軽減のためにも現場に事前に周知すること。

会社；現場の通常業務に支障をきたさないようにし、社員にも周知していく。

組合；丸の内車掌区の業務移管以降の、乗務員基地再編の考えについてはどうか。

会社；丸の内車掌区の新幹線業務の移管は2018年の「今後の乗務員基地について」に基づく乗務員基地再編の一環である。以降の乗務員基地再編はこの計画に則って進めていくことに変わりない。

丸の内車掌区の新幹線業務の移管は「乗務員基地再編の一環である」ことを確認！

10. 業務移管後の丸の内車掌区の具体的な職場レイアウトや使用方は現場社員の意見を聞いて進めること。
11. 業務移管後の丸の内車掌区の職場レイアウトについては、現場社員の意見を反映し、執務スペース、休憩スペース、食事スペースを明確に分けて設置すること。
回答…必要な設備の整備は行っていく考えである。

組合；現場ではこの間、間取りや間内変更を事前の社員周知なく一方的に行なわれている。今後は変更する際、また施策実施後においても、レイアウト変更は社員周知をした上で現場の意見を聞き入れること。

会社；レイアウト変更は社員の声を聞きながら進めていく。社員は意見を伝えてほしい。ただ、レイアウト変更については、会社が総合的に勘案して最終的な判断をすることとなる。

組合；2018年の「今後の乗務員基地について」では、ワンフロア化を進めていくとしている。執務スペース、休憩スペース、食事スペースは明確に分けるべきだと考えている。

会社；今後の乗務員基地については、明るく開放的な空間でコミュニケーションの増加を目的としている。

地本は2点を主張！

- ◆「職場づくりプロジェクト」が活動しているが、進め方に問題があると考えている。いわゆる“PDCA”のPとDは行なわれているが、C・Aまで行なわれていない。プロジェクトは社員の意見を反映させると共に、活動は最後まで貫徹し、検証すること。
- ◆ワンフロア化によるコミュニケーションの増加は否定しないが、切り替えができない。職場レイアウトは、業務なのか、委員会なのか、食事なのか、何をやっているのか分からないことがあってはならず、メリハリをつけること。
※会社…主張は受け止める。

【PDCAサイクル】
マネジメントサイクルの一つで、
Plan (計画)
Do (実行)
Check (評価)
Action (改善)
の頭文字をとったもので、この4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善する。



11月26日

東地申23号

「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」に

関する申し入れ

団体交渉を行う！（第2回 その2）

5. 丸の内車掌区の業務移管時における異動、および東京新幹線運輸区発足における異動についての考えを示すこと。

回答…異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合；異動は将来設計や生活設計を決める重要な岐路になるため本人希望を重視すること。

会社；人事異動なので必ずしも本人希望通りの異動になるとは限らない。異動にあたっては任用の基準に則り、社員としての自覚、知識・技能、勤労意欲などを見て、社員の将来設計・生活設計を踏まえ、将来的な成長など、総合的に勘案して進めていく。

地本の主張！

◆この間の会社のコミュニケーション・進め方が雑である。ジョブローテーション異動では、現場長が「支社から異動の話が来ている」「異動は支社が決めたこと」と、現場でのコミュニケーションは全て支社に丸投げだ。本人にしてみれば納得いかない。現場ではこのようなことが行なわれていることを認識すべきである。

6. 本施策実施に関する面談を、秋の自己申告書に基づく面談とは別に時期を明確にして行うこと。また、この施策実施に関する面談については現場社員が異動への不安を抱かないように丁寧に行うこと。

回答…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。別紙で詳しく！

7. 業務移管における丸の内車掌区、および東京新幹線運輸区発足における指導担当、指導助役の配属についての考え、ならびに業務移管後における丸の内車掌区、および東京新幹線運輸区発足後の教育内容についての考えを示すこと。

回答…異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。また、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

8. 業務移管時における丸の内車掌区、および新設される東京新幹線運輸区の社員の配属については、乗務員基地再編の過渡期に入ることから、安全を確固たるものとして技術継承させていくためにも、現行の在籍社員を移行した上で万全の体制を図ること。

回答…異動については就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、必要な要員は確保していく考えである。

組合；職場の安全のキーマンは指導担当だと考える。そのスキルは施策実施後も活かされるべきであり、現行の体制を基本にして異動を考えること。

会社；指導担当は現場における安全やサービスのキーマンであり、その線区を熟知している人がその任に就くことが望ましい。指導担当も、異動は任用の基準に則って進めていく。

組合；施策実施後の丸の内車掌区に新人車掌の配属はあるのか。

会社；在来線乗務に特化されるので、新人車掌を養成できる区であると考えている。

組合；施策実施を機に他区から丸の内車掌区への異動はあるのか。

会社；ないとは言えない。社員の希望を把握して勘案していく。

組合；現行の丸の内車掌区の指導担当や事務、乗務員が必要以上にバラバラに異動となると施策の目的である「安全・サービスのさらなるレベルアップ」を図れない。現行の在籍社員を移行した上で万全の体制を図ること。

会社；丸の内車掌区の新幹線業務の移管、東京新幹線運輸区の発足の大前提は「安全・サービスのさらなるレベルアップ」であり、必要な要員を確保していきながら異動を図っていく。

認識一致！

確認！

安全で働きがいある乗務員基地を私たちの手でつくり出そう！

その3へつづく



11月26日 東地申23号 「新幹線車掌業務の新幹線統括本部への移管について」に関する申し入れ 団体交渉を行う！（第2回 その3（6項））

『自己申告書に基づく秋の面談』とは別に『基地再編に基づく異動の面談』を行なうこと！

6. 本施策実施に関する面談を、秋の自己申告書に基づく面談とは別に時期を明確にして行うこと。また、この施策実施に関する面談については現場社員が異動への不安を抱かないように丁寧に行うこと。
回答…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。

組合；自己申告書の面談等の“等”とは何を指すのか。

会社；日頃のコミュニケーション、業務以外の時間での会話、点呼や乗り継ぎ時間での会話など、面談以外の場でも意見の把握に努めている。当然、今回の自己申告書の面談で必要なことは把握している。

組合；今回の秋の面談で異動が決まるのか。

会社；必要なことは聞いているという認識である。この先、まだ時間があるので、この秋の面談でガチガチに固まるということではない。

組合；新幹線〇名、丸車〇名などの規模感やスケジュールなど、何も決まっていなかった中では答えられない。

会社；基地再編の提案を5月に行なっており、来年3月に発足する方向性が示されている中で秋に自己申告書の面談があるので、今回はその時期に合わせてその異動にあたって支障があるか否かを聞いている。

組合；面談を受けている社員はその認識がないから「もう面談が行なわれない」という危機意識しかない。

丸車の新幹線業務の移管は基地再編施策である。秋の自己申告書の面談はジョブローテーションの考え方に基づく面談であって、基地再編に基づく異動の面談ではない。別物である。だから基地再編に基づく異動の面談をやるべきだ。

会社；面談を必ず一回にする・二回にする・こういうやり方にするなどと、ガチガチに決めているものではないが、現時点で他に面談を行なうことは考えていない。

組合；この秋の面談で「希望は丸の内車掌区か、東京新幹線運輸区か」という聞き方をしているのか。

会社；社員から希望を言われたら会社で把握をしていくが、改めて「東京新幹線運輸区か、丸の内車掌区か」ということは、こちらから聞くことはない。

組合；そうすると、これまでと同じような秋の面談だとしか認識できない。

地本の主張！

◆現場では、東京新幹線運輸区の説明はあったが、移管後の丸の内車掌区の説明は一切ない。希望を「丸の内車掌区」「東京新幹線運輸区」と主張した人もいるが、不公平感が生じている。ある特定の人からだけでなく、**全社員に万遍なく聞くべきだ。公平感を持ち「希望は丸の内車掌区か、東京新幹線運輸区か、それとも別の職場か」と聞く面談を行なうべきだ。**

◆この間、常磐線・京浜東北線の基地が再編された時は、秋の面談の他に面談が行なわれている。不公平感や利益誘導などはあってはならない。それだけ重要視されていた証左であり、ていねいに行なわれている。労働組合の所属によって差別もあってはならない。会社からすると、丸の内車掌区は新幹線業務の移管なのかもしれないが、我々は**基地再編施策の一環としての新幹線業務の移管と受け止めている。基地再編は重要な施策と位置付けて、自己申告書に基づく秋の面談とは別に基地再編に基づく異動の面談を行なうことを主張する。**

※会社…主張は受け止める。別に提起等をしていただければ承ることも検討していく。

★過去、基地再編ではこのように進められた 「実にていねいに進められている！」

12月か1月ごろ…基地再編に伴う面談が行なわれる。その中で会社から具体的に「基地再編後の〇〇区と〇〇区のどちらを希望するか」と聞かれた。

2月上旬 …基地再編後の職場の概要（行路など）や要員が示された。

2月上旬～下旬 …できあがった庁舎の見学会を行ない、対象の社員全員が参加した。

3月 …新乗務員基地が発足する。