



2024 年 10 月 31 日開催

八地申

第 4 号

団体交渉

その 1

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

1. 武蔵野運輸区を発足した成果と課題を明確にすること。

回答：安全・安定輸送のレベルアップを図るとともに、効率的な業務執行体制を実現することを目指しているところである。引き続き、お客さまに選ばれ、喜んでいただける輸送サービスを作り上げていく考えである。

組合	会社
● 回答が不明瞭だ。改めて成果と課題を問いたい。 ● 行路の点以外で課題は？ ● 安全・安定輸送のレベルアップで具体的に取り組んだことは何か？ ● 折り返し駅での汚物清掃が万全ではなく、座面を濡らしたまま営業運転に就いている列車がある。サービス低下だと思うが、これを踏まえてもなお「お客さまに…輸送サービス」と言えるのか？ ● 効率化によってサービス低下や業務支障の現実是多々ある。必要なところにお金をかけるべきだ。 ● 乗務員や管理者のミスが目立つ。運休も出すという重大事象や職場環境が悪化したとの声もある。 ● 発生したミスは業務掲示で周知できないのか？ 安全、サービスレベルの向上のために必要だ。	➤ 発足半年で成果と課題を示せないが、効率的な業務執行体制が構築できた一方で、乗務員行路で非効率な交代（南浦和駅）が依然残っていること。 ➤ 勤務操配でコミュニケーションエラーが出ていると聞く。支社として指導している。 ➤ 運転士と車掌がコミュニケーションをとることで相互理解が深まったと思う。 ➤ 低下した現状に妥協せず、会社としてやるべきことはやっていく。 ➤ 意見は承った。効率化と聞くと響きが悪いが、人をなくすことありきで効率化を進めているわけではないことを理解してほしい。 ➤ 「悪化」の比較基準がないため申し上げられないが、列車運休の事実を受けて支社として対策を実施している。 ➤ 「はい」とは言えない。事象を事細かく周知しないが、事象への対策は他山の石を活かして、支社として指導していく。

対立

つづく…

成果よりも明らかに山積する課題を会社に訴えるも、
改善には及び腰よろしく、個別事象にも答えず。
これで労働条件・職場環境の改善が見込まれるとでも！？



2024 年 10 月 31 日開催

八地申
第 4 号
団体交渉

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

その2

2. 入り口付近の動線が悪く、乗務準備しづらい状況であるため、PT だけではなく全社員の意見を踏まえたうえで乗務準備しやすいレイアウトに変更すること。

回答：現時点で、レイアウトを変更する考えはない。なお、業務の運営に必要な設備等は整備していく。

組合	会社
● レイアウトを変更しない理由は？ ● 「十分」とは？ レイアウトを決める際の懸念点は会社と議論しろと言われたが、『武蔵野タスクフォース』のメンバーしか議論に入っていない。「十分」とは違和感だ。 ● 動線の悪さは支社も把握しているはず。実際業務に支障が出ているし、乗務時間まで近隣の喫茶店で時間を潰している社員もいる。 ● 特に異常時は乗継時間が僅少で本区に戻れず、トイレ前で食事を済ませる社員がいる。 ● 整備の可否は現場長の判断なのか？ ● 通路が通りづらい現実職場でも伝えているが、「会社として検討している」と管理者が言ったっきりで進展がない。	➤ 運輸区発足前に十分に職場で議論した上で整備した。 ➤ 「<u>十分</u>」とは人それぞれ。タスクフォースで出た意見が職場の全社員の声ではないと認識している。様々議論をした上でレイアウトを決めている。 ➤ 問題は把握しているが、現状で満足しているわけではない。乗務準備ができるよう、ラックを整備しているが、引き続き現場で意見があれば声を上げてほしい。 ➤ 異常時に本区に戻れない場合は当直に指示を仰ぐように。都度指示をする。 ➤ 職場の皆さんの声はしっかり聴いているし、改善可否は現場判断になるが、(業務遂行上)問題になれば指導していく。 ➤ <u>コミュニケーション不足ではないか</u>。社員の声に応えられるように、支社として指導していく。

3. トイレで洗面・歯磨きをせざるを得ない不衛生な状況であるため、武蔵野運輸区を使用する社員が快適に使用出来るよう1階フロア内に洗面台を設置すること。

回答：現時点で、洗面台を設置する考えはない。なお、業務の運営に必要な設備等は整備していく。

組合	会社
● なぜ設置しない？ ● 洗面台とトイレが隣接するレイアウトに対し、社員から意見はなかったのか？ ● 他区の社員も使う設備だから意見をしている。	➤ できたばかりの庁舎であり、<u>決して不衛生ではない</u>。毎日清掃しており、清掃道具も用意してある。 ➤ <u>清潔な使い方については議論した</u>。支社ビルも同様のレイアウトで、受け止め方は人による。 ➤ 全ての社員が満足できる<u>設備を整備するのは困難だ</u>。意見は上げていってほしい。

対立

対立

つづく...

何のために、誰のために議論して問題だらけに？
会社は職場現実という結果を受け止め、速やかに改善を！



2024 年 10 月 31 日開催

八地申
第 4 号
団体交渉

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

その 3

4. タオルやウィンドブレーカーなどの濡れたものを干す場所がない不衛生な状況であるため、乾燥室を設置すること。 **現状の写真を交渉前段で提示**

回答：現時点で、乾燥室を設置する考えはない。なお、業務の運営に必要な設備等は整備していく。

組合	会社
● 写真の通りの現状だが、それでも乾燥室を設置しないのか？ ● 庁舎入口にラックを置いたのはいいが、周知不足だし、実際に使っている社員が少ない。10人程度の社員の制服にカビが生えたとの報告がある。 ● カビが生えた制服のクリーニング費用を自腹している社員がいる。 ● 最近になって対策をしてきたが、遅すぎる！安全衛生委員会でも声を上げたが管理者が取り合わなかった。 ● 社員側は安全衛生委員会でカビ対策の代替案として扇風機の設置を提示した。今なおそれは認められていない。庁舎の構造上通気口が設置できないなら、この代替案を検討できないのか？	➤ カビが発生したことは知得している。濡れた衣類を掛けられるラックを設置し、寝室にもハンガーを増設した。カビ発生の原因は空調の温度設定が低すぎて低温の室温になり、衣類が乾きにくくなったことによるものだ。温度設定を高めに変更し、さらに除湿機を設置したことで、カビの発生はなくなったと聞く。 ➤ 節電のためには理解をしてほしい。私服のカビについては把握していないが、管理者とコミュニケーションをとって対応を。 ➤ 会社として対策してきたが、もし現状に答えられない管理者がいるならば、支社として指導していく。 ➤ 議論はありがたいが、その全てを叶えるとはならない。引き続き現状を職場で伝え続けてほしい。

5. 男性浴室清掃時間が、10時から1時間となっているが明けの時間帯(10時～12時)に利用したいとの意見が多いため、清掃時間を他の時間に変更すること。

回答：グループ会社の作業内容は、グループ会社が決定している。なお、より働きやすい職場環境整備等は進めているところであるが、これに限らず、引き続き、検討していく。

組合	会社
● 回答以外で本項について検討していることは？ ● トライアルの結果は？	➤ 清掃時間の変更を検討し、実際にトライアルをしている。しかしグループ会社の作業全体にかかわることであり、すぐ変更とはならない。 ➤ 検討中、としか言えない。

つづく...

要求に前向きとも取れる会社発言も。
今後の会社対応をチェックし、施策の検証を！



2024 年 10 月 31 日開催

八地申
第 4 号
団体交渉

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

その 4

6. 寝室のリネン袋の整理を気づいた社員がやるというような曖昧な状況であるため、リネンが袋から溢れ乱雑になっている時がある。社員の感染症対策・衛生面の観点から、清掃のプロである協力会社に委託すること。

回答：現状で対応されたい。なお、より働きやすい職場環境整備等は、引き続き、検討していく。

組合	会社
● リネン袋取り替えのルールを決めもせず、気づいた社員が袋を取り替えればよいとなった経緯は？ ● 取扱いを変更したのなら、それを周知すべきじゃないのか？ ● 私たちは「やらない」とは言っていない。やるべき or やらないをハッキリ、しっかりさせていくべきだ。安全衛生委員会を活用していく。	➤ 現状は把握しているが、<u>マナーの問題</u>だ。リネンをたたんでリネン袋に入れればよい話であり、そうすれば問題は起きない。 ➤ 経緯は把握していない。次の人に立って行動する思いやりの心、注意し合えることが大切だ。 ➤ 強制力のあるものではない。周知不足なら職場で声を上げてほしい。

7. 通常業務や環境整備等で使う服装や道具の多くを自分で用意していることから、業務に必要なものは会社が用意すること。

回答：業務の運営に必要な備品等は会社で用意している。

なお、引き続き、業務の運営に必要な備品等は会社で用意していく。

組合	会社
● 除草時の衣類やタブレット端末の充電器等の周辺機器を自前で用意している社員がいる。これらは会社が用意すべきじゃないのか？ ● 周辺機器や除草用品の要求を遠慮する社員がいる。会社として積極的に用意してほしい。何においても「社員の自発性」と言うが、備品の調達は会社の責任じゃないのか？ ● 汚れた用品を職場で洗う場所を用意してほしい。業務中に汚れたものは職場で洗いたいとの声が多い。	➤ 充電器等の周辺機器を自前で用意している現実 は把握している。ただ周辺機器の対応は区により けりが現状。<u>除草用品はサイズや服の生地を全て 満たせていないが、用意している。</u> 確認 ➤ 除草時の衣類や軍手は<u>希望者に貸与している</u>が、 使い勝手が良い自前のものを使っている社員が いるのが現状だ。 確認 ➤ <u>意見は承った。</u> 確認

つづく...

要求を「意見」として受け止め、改善への明言は避ける。
これで改善が進むとでも？

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



2024.11.02

No.052



2024 年 10 月 31 日開催

八地申

第 4 号

団体交渉

その5

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

8. ダイヤ改正に関する業務が PT のみで行われており、現場で働く社員の意見が反映されないことから、より良いダイヤにするため全希望者が参加できるダイヤ改正勉強会を開催すること。

回答：現時点で、社員から意見を集約するための事前のダイヤ改正勉強会を開催する考えはない。

なお、社員の意見等を参考にしつつ、より良い行路となるよう作成している。

9. 乗り継ぎ時間が短く、徒歩時分を引くと運輸区滞在時間が10分に満たないものが多い。安全を担保するうえで十分な乗り継ぎ時間にする。また輸送混乱などで、運輸区に戻りたくても戻れない状況になった時等のために、ホーム詰所を設置すること。

回答：乗務員割交番作成規程に基づき行路を作成している。なお、東所沢駅構内に乗務員詰所を整備する考えはない。

組合	会社
● 現場社員の意見を聴く機会はないのか？ ● 意見集約を行ったのにアンバランスな行路が出ているのは何故か？ ● 個別に意見集約するのではなく、全体で議論するべきだ。 ● PT による議論だけにせず、希望者が名乗れば意見を言う場を設けてほしい。 ● 支社として勉強会を開催しない、でいいのか？ ● 異常時になると乗継時間が短くなってしまい、本区に戻る暇がない。戻る必要があるのか？ ● 『人としての最低限必要な時間』を確保してほしい、と言っている。食事摂れず、本区に戻りたくても戻れない社員もいる。 ● 武蔵野統括センターになれば、東所沢駅も職場の一部になる。そこを待機場所にするのか？	➤ ダイヤ改正のプロジェクトチーム（PT）に支社は入らない。武蔵野運輸区は発足前の意見集約を Microsoft Forms で行ったと聞いている。今後の意見集約はどうなるかは申し上げられない。意見があれば PT の支援者に声を上げてほしい。 ➤ 全体最適の考えの下で作成しているが、どうしてもアンバランスは出てしまう。それは PT も把握しており、今後最適な行路を検討していくと聞いている。意見は PT メンバーや支援者に話して。意見を踏まえて改善等の検討をする。 ➤ （開催するよう）指導はしないが、職場では開催しないと聞いている。意見があれば支援者へ話してほしい。 ➤ 規定上の時間は確保されているが、「十分」とは個人の考える十分とは限らない。 ➤ 異常時に対応可能な社員が一目で把握できるメリットがある。異常時でも本区に戻ってもらうことを基本としている。 ➤ 規定上は時間を確保しているが、『人として』は個人差がある。休むタイミングは人それぞれで決めてもらえばいい。異常時に行路通りに動けなければ、当直に指示を仰いでほしい。 ➤ この場では申し上げられない。

つづく...

現場裁量で進めた結果、問題が起きている現実がある！
支社がノータッチでよりよい労働条件などあり得ない！

Hachioji MAIL NEWS



輸送サービス労組八王子地本



2024.11.02

No.053



2024 年 10 月 31 日開催

八地申
第 4 号

団体交渉

その6

武蔵野運輸区発足後の 労働条件・業務改善を求める申し入れ

10. 転勤者に対する教育について、乗務に必要な現車訓練が疎かになることや、現場を見ない状態で線見がされ、不安を抱えながらの乗務になることから、車掌業務の教育は転勤者と新人車掌、同じ内容で行うこと。

回答：引き続き、必要な教育・訓練を実施していく。

組合	会社
● 本項目を受け、どう対応しているのか？ ● お客さまや社員の生命に関わるし、運転士と車掌では景色の見え方は変わってくる。その点を踏まえて異動者へ教育をするべきだ。	➤ 訓練は実施しているが、新人車掌と全く同じ内容とはならない。他区からの異動者は車掌業務を経験しているので、必要な内容を選択して教育している。 ➤ どこで疎かになっているか把握していないが、あれば支社として是正していく。

確認

成果<課題

業務用品の
管理

衛生問題

非人間的
乗務行路

設備の問題

異動者教育の
問題

山積する課題の解決もままならない状況で、
12月1日の乗務員運用改定を迎えようとしている！
改定前はもちろん、改定後も継続した施策検証を職場から
推進し、よりよい労働条件・職場環境の構築を

わたしたち
労働者の手で創り出そう！