



申  
33  
号



## 次世代 EB 装置の開発に向けた 6月13日 団体交渉を行う その3 乗務員室の新たなカメラの設置に関する申し入れ

2. 列車を安全に停止させるための保安装置に関する研究開発については、今後もDXをはじめとする様々な知見を取り入れつつ、ヒューマンファクターの視点を考慮していくこと。なお、ハード・ソフト両面からの対策を講じ「究極の安全」を追求していくこと。

(回答) 今後も新たな技術を積極的に活用し、「究極の安全」を追求していく考えである。

### 「乗務員の（乗務中の）体調不良」が21年度から増加傾向

背景には「休勤乱発」、「超勤の嵐」、「乗務行路の長時間化（長時間労働・長時間拘束）」の職場実態  
乗務員の心身の健康維持を阻害する原因・要因を特定し、  
システム開発だけでなく、労働条件・労働環境改善を訴える！

■組合として、乗務員の体調不良に関しては、強い問題意識を持っている。今現在、会社はどう認識しているのか。

●熱中症による体調不良が年3～4件発生している。また、2021年以降は「意識がもうろうとする」といった体調不良が増加傾向であり、中央・総武緩行線を中心に2021年度に4件、2022年度には3件発生している。

■次世代 EB 装置の開発は、乗務員が体調不良になることを前提としている。当然、それによる重大事故は防がなければならないが、それ以前に、乗務員が体調不良となることを防ぐべきだ。まずは、原因を特定し、ソフト面の対策も打つべきだ。

●現段階では、体調不良の共通した原因の特定には至っていないが、増加傾向であることは事実だ。共通の要因・原因の有無を含め、今後も見ていく。

■中野電車区では、3年ほど前に緩急分離による輸送体系や行路内容が大きく変わり、大幅な効率化が図られた。これが「大きな変化点」となっている。その頃から休日出勤も増加し、休みの日でも休日出勤を依頼・要請される電話が鳴り止まない状態が続いている。まさに「リフレッシュできる時間が無い」これが職場の声だ。

●行路については、休憩が取れないような行路は作っていない。また、人口減少の中で効率的な事業運営が求められており、今後もバランスの取れた働きやすい職場を作っていく考えに変わり無い。

■本社は、ハード対策だけでなく、職場実態を受け止め、ソフト対策のために労働環境の改善を図るべきだ。また、ヒューマンファクター取り入れ、人間労働を重んじるべきだ。

●過度な休日出勤は望ましくない。状況を把握しながら、現場の意見を取り入れ、ヒューマンファクターも取り入れながら社員が健康で働きやすい環境を作っていく。

3. 今申し入れに対する回答は2023年5月15日までにすること。また、団体交渉は2023年5月31日までに実施すること。

(回答) 「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）に則り取り扱っているところである。

■カメラの試行は「6月以降開始していく」と職場周知されたことから、そのスケジュールを踏まえて日程を求めてきた。施策の実施にあたっては、実際に担う職場が理解、納得した上で進めていくことが必要であり、そのために必要な労使議論を行ってから進めるべきだ。

●実施するまでの議論の必要性については会社としても認識する。今申し入れについては会社内で調整を図った上で本日の開催となった。今後も議論を深めて行っていく考えに変わりはない。

安全性向上を目指す次世代 EB 装置の開発は労使で一致！しかし、新たなカメラの設置は認められない！

試行を担っている職場の声から議論をつくり出し、安全に安心して輸送サービスを提供できる職場を実現しよう！

