HACHIOJI
JR東労組八王子地本
発行責任者
野中　広俊
2026／10／8
No.17

八地申第2号
「2026年度 駅業務関係施策について」に関する申し入れ団体交渉をおこなう！！ その①

2026年6月に「駅業務関係体制見直し」（立川駅中央快速線ホームにおける、ホーム立ち番社員による乗降終了表示の掲出・列車注視業務の廃止）の提案を受け、職場における多くの不安の声を基に八地申第2号を8月13日に申し入れました。9月28日に八地申第2号の団体交渉を行い、安全で安心して働ける職場を創るための施策議論を行ってきました。

第1項　今施策を実施する経緯と根拠を明らかにすること。

組合	会社
駅輸送職のホーム巡視は、ホーム上の安全確保が業務であり省令にも定められている。ITV設置が業務見直しの根拠にならない。	解釈基準に安全確保の方法としてITV確認で車掌が乗降終了確認できると判断。
作業ダイヤ見直しの根拠は？	終電接続、臨時列車の発車合図、ラッシュ時対応を行う上で2徹になる。
終電や臨時列車や朝夕に立ち番を残す根拠は？	終電は赤縛りがあるので合図が必要。臨時列車はITVに対応してない列車がある。朝夕はホーム混雑があるため。
信号や副長体制に変更はないのか？	変更ない。
終電対応で4名担うことがある。勤務体制を見直すこともあるのか？	体制を見て検討することはある。他の担務からの手伝いで駅総体として対応ができると判断。

完全にホーム立ち番を廃止するのではなく、駅総体として立ち番対応を残す！

第2項　今施策によって、どのように安全性が向上するのか具体的に明らかにすること。また、施策実施に伴う立川駅のITV整備計画を明らかにすること。

組合	会社
安全を向上させる施策する会社の認識は？	お客様に列停対応をお願いすることもある。啓蒙活動を進め総体として安全を守るようにする。
職場内で安全の議論をしていく事が重要。	ワーキングで議論している。CSなどの取り組みは継続。
今年度は列停取り扱いが昨年より上回るペース。この施策でどのように安全を向上できるか？	ITVの位置を超えたら乗降確認できない事は認識している。その時は非常を引いてもらいたい。
職場内で安全の議論をしていく事が重要。	ワーキングで議論している。CSなどの取り組みは継続。
ITVの整備計画はどうなっているのか？列車によって合図を出す準備が出てくるため明らかにしてほしい。	年明けに画角の調整をして3月に運用する。
どの場所にITVが設置されるのか？	様々な場所にITVが設置される。主に12両や9両の場所に付く。設置場所一覧を作っているので導入までに示したい。

安全・健康・ゆとりが担保された職場を創りだそう！

HACHIOJI
JR東労組八王子地本
発行責任者
野中　広俊
2026／10／8
No.18

八地申第2号
「2026年度 駅業務関係施策について」に関する申し入れ団体交渉をおこなう！！ その②

第2項　今施策によって、どのように安全性が向上するのか具体的に明らかにすること。また、施策実施に伴う立川駅のITV整備計画を明らかにすること。

組合	会社
設置されるITVは新宿駅にあるような縦型のタイプか？	基本的には12：9の縦型のタイプを設置。
むさしの号だと今の停止位置にITVが付くのか？	停止位置変更はないので8両停止位置の場所につく。
トライアルの期間は決まっているのか？	まだ決まっていない。画角が整い次第トライアルを行う。運用まではモニターが付きつつ立ち番から合図をもらう。
転落検知マットなどの整備を行うのか？	マットの増備の計画はない。

議論を通じて安全対策やＩＴＶ設置計画が明らかに。しかし転落検知マットなどの安全設備は計画せず。

第3項　立ち番廃止後の立川駅内勤室、信号所のホーム上監視体制について明らかにすること。

組合	会社
駅の体制は変更されるのか？	輸送は2徹になる。信号と内勤の体制変更予定はない。ただし信号にあるマイクの設置個所を後ろから前に持って来て、使用しやすい動線確保を行う。内勤の企画業務も考えている。輸送が初動対応をする。
異常時は内勤も動くのか？	輸送の2徹で対応できると思う。内勤の企画も状況を見て対応。
立川駅は中央、青梅、南武と、貨物やM電の動きもあり、信号が放送対応は難しい。体制は輸送・内勤・信号・信号分任になるのか？	現行の形でやっていく。現場で作業しやすいダイヤを組んでもらいたい。
職場から設備面で要求があれば検討してくれるのか？	必要なものが発生すれば検討していく。

信号所の作業ダイヤを現場で考えて組んでいく。また必要な設備の要求に対し検討する。

第4項　今施策によって、どのようにサービスレベルが向上するのか具体的に明らかにすること。また、安全・サービスの観点から青梅線の半自動扱いを取りやめ、中央線立川駅の停車時間を1分以上確保すること。

組合	会社
役割分担にとらわれない柔軟な働き方とは？	決まった場所だけではなく色々な場所を巡視できる。日中帯は内勤業務をできる。
サービス維持が出来ると言い切れる根拠は？	東日本アプリなどの案内ツールがある。ホーム巡回も適宜おこなう。

安全・健康・ゆとりが担保された職場を創りだそう！

HACHIOJI
JR東労組八王子地本
発行責任者
野中　広俊
2026／10／8
No.19

八地申第2号
「2026年度 駅業務関係施策について」に関する申し入れ団体交渉をおこなう！！ その③

第4項　今施策によって、どのようにサービスレベルが向上するのか具体的に明らかにすること。また、安全・サービスの観点から青梅線の半自動扱いを取りやめ、中央線立川駅の停車時間を1分以上確保すること。

組合	会社
青梅線を利用するお客さんは半自動ボタンを押すとドアが開く認識。中央快速線直通では半自動扱いはないがドア閉扉後にお客様に半自動案内放送をしている。立ち番が無くなることで案内できなくなるので安全低下の認識がある。	青梅～立川の半自動扱いの見直しは考えてない。
乗務員職場に車外スピーカーで案内する指導をするのか？	指導していく。必要な注意喚起を行う指導は今までもしている。

青梅線における半自動扱いに対し、扱いの見直しは行わないが、車外スピーカーで注意喚起を行う。

第5項　車外スピーカーが設置されていない車両において、車掌がホーム上へ放送を行えるように整備すること。

組合	会社
中央線内で武蔵野線車両は車外放送出来ない理由は？	武蔵野線内ではワイヤレスマイクを使っているが中央線では駅によってチャンネルが違うため難しい。
設備がないためホーム上で放送ができない。	対応できない時はテレスピを用いて駅員を呼び安全確認を行う。
むさしの号や特急は本数多くないので、その時間に立ち番配置してもいいのではないか？	行わない事ではない。施策を進めながら検討していく事も必要。

車外スピーカーの無い車両で注意喚起が出来ない問題を指摘！状況次第では立ち番を配置する事も検討。

第6項　今後の立川駅輸送業務内容を明らかにし、社員のモチベーションの維持を図ること。

組合	会社
乗務員を希望している駅経験者を乗務員へ担務変更する考えはあるのか？	任用の基準に則り取り合っていく。
輸送業務が減る中で、輸送業務しか行っていない社員からすれば将来が見えずモチベーションが上がらない。現場に示してもらわないとモチベーションが上がらない。希望者がいれば乗務員の兼務発令を行うことも活躍フィールドの拡大に繋がる。	コミュニケーションをとって前広に示すところは示したい。駅の他業務や兼務発令を通じてモチベーションをあげてもらいたい。

コミュニケーションを取ってモチベーションの維持を図る。希望者への兼務発令を行う事も否定せず。

安全・健康・ゆとりが担保された職場を創りだそう！

HACHIOJI
JR東労組八王子地本
発行責任者
野中　広俊
2026／10／8
№20

八地申第2号
「2026年度 駅業務関係施策について」に関する申し入れ団体交渉をおこなう！！ その④

第7項　作業ダイヤ作成にあたっては、現場社員の意見を反映させること。

組合	会社
現場から「どうしても回らない」と声が出る可能性がある。その際は体制が増える可能性もあるのか？	進める中で課題も出たときは見直しも視野に入れたい。
（※最後に話した主張）ワーキングの人だけ知っていることになりがちなので、現場の意見を聞いてもらいたい。	

業務が回らない時は作業ダイヤの見直しも視野に入れる。現場社員の意見を聞くように求める。

第8項　新たに担当する業務については、スケジュール感を持って技術・技能継承の期間を設け、取扱い誤りがないよう教育を行うこと。

組合	会社
今施策で新しい業務を行うことはあるのか？	北改札の券売機締切業務についてどの様にしていくか話はある。
輸送はフレキシブルに対応できるようにしてもらいたい。	作業ダイヤについてはどのように優先順位つけて行っていくかを検討していく。
立ち番しかやってない人も当務駅長教育を受けさせて、希望する人は信号業務も行ってもらいたい。	意見は受け止めたい。

輸送の作業ダイヤをフレキシブルに対応できるように検討。信号業務を行えるよう教育を求める。

第9項　今施策において異動が発生する際は、本人が描くキャリアプランに寄り添い、双方向のコミュニケーションを図ること。

組合	会社
この施策で移動や担務変更は生じるか？	社員の異動は検討中。他の事業本部に行く可能性もある。
本人の希望がある。双方向でコミュニケーションを取ったうえで施策を実施してほしい	納得感いかない社員もいるかもしれないが、双方向でコミュニケーション取って納得感いくようにして行きたい。

異動が発生する場合は本人と会社でコミュニケーションを取り、納得感を持てるようにして行く。

第10項　施策実施後、課題等が生じた際は労使で解決に努めること。

組合	会社
情報を前広に出して貰いたい。何か課題等があれば提起する。	具体的提起があったら協約協定に則り対応していく。
施策実施前においても対応するのか？	対応していく。

施策を進めるうえで課題があれば、施策実施前でも労使で議論し解決を図る事を確認！

安全・健康・ゆとりが担保された職場を創りだそう！