



10月27日 「営業統括センターの設立(第2期)について」に関する申し入れ
東地申第25号

【新橋営業統括センター】団体交渉を行う!(その1)

<主な確認事項>

申し入れ内容ややりとりの詳細は、東京地本ホームページの団体交渉ページをご覧ください。

- 不安なく業務が行えるよう、必要な教育を行う。目安は3徹だが習熟度によって増やす。
- 仕事をする駅で更衣するのが基本だが、自分の判断で着替えてから移動してもよい。
- 人材育成の考え方やエキスパートの必要性は、これからも変わらない。
- 情報は前広に伝えるものであり、隠すものではない。

1. 新橋営業統括センター設立の目的と今後の方向性を具体的に明らかにすること。

回答: 社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点サービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

- ◆ 具体的な目的は。 組合
- ◆ ビジネスのお客さまと地域とのかかわりとは。
- ◆ 地域密着がおろそかにならないか。

▼ 新橋駅と浜松町駅の融合。両駅ともビジネスのお客さまメインで、新橋駅は 会社 ホーム業務もありパート別、浜松町駅は営業メインで一人一人の役割が多い。両駅を行き来することで、地域との連携や新たな価値創造ができる。

▼ 地元の方もいる。鉄道開業150年イベントや小便小僧など流動をつくっていただいている。今後も港区とともに新たな価値創造をしていってほしい。

▼ 今後も変わりはない。知恵も出てくることで、逆に盛り上がっていくと考えている。

2. 新橋営業統括センターにおける必要な教育・訓練を実施すること。また、新橋駅と浜松町駅の特性を踏まえた要員配置を行うこと。

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。また、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

- ◆ 具体的にはどのように教育を行うのか。 組合
- ◆ 浜松町駅のインバウンドなどの特性は。
- ◆ 現状、要員が足りず見習いが入らない。
- ◆ 月の半分以上他駅の勤務が入り、穴埋めではないかという声もある。
- ◆ 車いすの取扱いの教育は、統一するのか。

**これまでと同様の教育・訓練を行い
期間が長くなっても、必要な回数
の見習いは行うことを確認!**

▼ 見習いをやって不安なく業務が行えるようにする。目安と 会社 して3徹。経験やスキルに応じて4~5回。本人・先生・管理者がコミュニケーションを取っていく。未経験の分野は、これまで通り必要な教育は行う。各駅の特性を理解した上で一本立ちを行う。

▼ 様々なツールを活用して対応していただく。

▼ 必要な要員は確保している。

▼ 穴埋めではなく、活躍フィールドの拡大が目的である。

▼ 不安なく行えるという確認が取れるまで教育を行う。統一はWGでも議論している。ストレスにならないようにしていきたい。

3. 各業務については効率性だけを追求せず、働きやすさや安全・サービスの向上に努めること。

回答: これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

- ◆ 具体的にどのように向上させるのか。 組合
- ◆ 経験は大切であるということによりか。不慣れな人が入ると安全レベルは低下する恐れもある。
- ◆ 融合が穴埋めではないことで良いか。
- ◆ 時短勤務の社員に対する配慮は。

その2へ

▼ 安全・サービスを多角的な視野で見ることによって向上させる。 会社

▼ そうだ。経験で大きな刺激を受けて、働き方を広めていける。不慣れでも新たな気づきで安全レベルは向上する。

▼ 社員のプラスになる施策であり、決して穴埋めではない。

▼ 環境が変わることで、仕事の在り方を考えてほしい。箇所によってさまざまな工夫がある。具体的に相談してほしい。



10月27日 「営業統括センターの設立(第2期)について」に関する申し入れ
東地申第25号

【新橋営業統括センター】団体交渉を行う!(その2)

◆転出が多く要員減だ。必要な要員は配置すべき。組合
◆新橋駅出札の閑散期2窓化は、今後現場が柔軟に対応していくとよいのか。
◆浜松町駅では、朝の点呼で休日出勤を探している現状であり、働き方はどうなるのかと不安が出ている。
WGの議論をもっと明らかにしてほしい。

【3項続々】

▼必要な業務量に対する要員は配置している。会社
▼その通り。業務の繁忙に応じて変更していく。
▼WGのメンバーも出し方を悩んでいる。どのように出せばよいか考えていきたい。

4. 制服を着用し、駅相互間を移動する際の考え方を示すこと。また、ロッカーや休憩室、寝室など社員の健康と働きやすさを考慮した設備を整備すること。

回答:就業規則等に則り取り扱うこととなる。また、必要な設備の整備は行っていく考えである。

◆ロッカーと着替えの考え方は。説明会では、組合
制服は持ち帰っても、着替えて移動してもよいという内容だった。
◆新橋駅は休憩室が集約され、実質的な休憩時間が減っている。

▼エリア内に個人用ロッカー1箇所。それ以外の箇所では共用会社
ロッカーを使用。基本は現地での着替え。自分の判断で着替えてから移動でも可。
▼単純な移動は労働時間ではない。作業ダイヤでのりしろをつけている箇所もある。現場でコミュニケーションをとって欲しい。

5. 新橋営業統括センターにおける人材育成の考え方を示すこと。また、サービス勉強会など各種勉強会についての開催方法を明らかにすること。

回答:これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うこととなる。引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。なお、各種勉強会の開催方法は勉強会の内容等により適宜判断していくこととなる。

◆人材育成の考え方やエキスパートの必要性は。組合
◆勉強会の実施方法は。
◆営統化への社員周知は。新橋駅では35分なのに、浜松町駅では10分だけ。もっと内容を出してほしい。

▼これまでと変わらない。会社
▼次年度から新たな形で進めると聞いている。
▼両駅で同じ資料を用いて説明。必要な情報提供は行っていくので、不安な点は管理者に伝えてほしい。

6. 今後、開催するプロジェクトや各種委員会の設置・開催方法については、社員の意見を取り入れおこなうこと。

回答:引き続き、業務の必要性に応じてプロジェクトや各種委員会は設置していく考えである。なお、プロジェクトや各種委員会の設置・開催方法については、実施内容等により適宜判断していくこととなる。

◆任命されている社員が否かで、把握していることや組合
日頃の業務量に大きな差がある。

▼管理者内で話し合い、俗人を決めている。会社
多くの社員が関わるようにしたい。

7. 社員の不安を取り除くために、新橋営業統括センター設立に向けたワーキンググループ等での議論内容を全社員に周知すること。

回答:引き続き、必要な周知は行っていく。

◆WGの内容が周知されていない。組合
◆いつの間にか他駅見習いが始まっている印象を受ける。情報がなく、隠れてコソコソやっているのかと疑う。WGの選出や周知についても差別を感じる。

▼WGの内容はWG通信で周知しており、掲示板の会社に
ほかにTeamsにも配信。伝わり方は、今後見ていく。
▼情報は前広に伝えるべきものであり、隠すものではない。主張は両駅に伝えていく。差別という考えはない。

十分な教育によって不安なく働ける新橋営業統括センター実現のため今後も運動をつくりだします!!