



1月30日 東地申第30号

「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ（その1）」団体交渉を行う!!<その1>

<交渉のポイント>

- 各（営業）統括センターに設置する戦略統括ユニット（仮称）は、エリアユニットに名称変更する。
- エリアユニットは、資格が必要な業務やグループ活動の融合などを担う。
- 説明会は必要な時間を確保し実施する。質問には可能な限り答えていく。
- 教育については本人の状態を見ていくことが重要。無理やり一人で従事させないよう指導していく。
- 希望を全く聞き入れず一方的に担務変更をする考えはない。別のキャリアを示すこともあり得る。

組合

<前段に、前回の東地申第24号の議論内容について、現場の状況との乖離を指摘する！>

会社

職場では休日出勤が多発している！「要員不足を解消するための穴埋め施策」では本当でないのか！？

◆新宿運輸区では、1月に運転士46件・車掌30件、2月に運転士34件・車掌12件の休日出勤が発生している。人が足りていないという認識だ。その要因は何か。

◆休日出勤はあるべき姿か。

◆通年発生しており、職場は穴埋めと感じている。

◆新宿駅では12月に18名休日出勤。突発もある。新入社員教育も進まず、他パートから応援を受ける状況だ。

◆仮年休申し込みの段階で、点呼で「配慮してほしい」と言われ、ためらってしまう人もいる。勤務作成者も悩んでいる。現場の本音を受け止めてほしい。

◆穴埋めと見られてもしょうがないのではないのか。

◆勤務発表時に新宿運輸区に限らず休日出勤があることは把握している。休日出勤の要因は様々であり、年休申し込みの重なり、偏りがある。

◆ない方が良いが、業務運営上あると考える。

◆承知した。

◆突発等がある限り、休日出勤は発生する。極力少なくなるよう、いただいた意見は受け止める。

◆年休申し込みの抑制はあってはならない。厳しいという状況は承知している。要員は確保している認識だが、引き続き検討していく。

◆会社としては足りている認識だが、足りないとと思われることも理解している。統括センター化は社員の活躍フィールド拡大と説明しており、要員の穴埋めではない。

いつ・どのような内容の説明会が行われるのか周知されていない！本当に全社員が担う施策なのか？

◆新宿運輸区ではWGの具体的な中身が知らされず、管理者もわからない。そのような状況で2月下旬に説明会を行うのは直近すぎる。具体的内容があれば示すこと。

◆新宿駅では知らされておらず、2月のCSサービス勉強会で示されるのではとされている。駅社員も統括センター化でどうなるのか不安。ダイヤ改正のチェック作業もある。話をする場をもっと柔軟に設定して欲しい。

◆この施策は、首都圏本部が進めているのか、現場が進めているのか。

◆首都圏本部が全て答えられるということで良いか。

◆統括センター化は、WGが担うのではなく全社員が関わることで良いか。

◆WG 通信でミーティングの内容を紹介している。説明会では、3月16日で変わるもの、今後も議論して決めていくものを示せるよう準備している。

◆点呼時や日頃のコミュニケーションを通じて伝えていくように、管理者に伝えていく。

◆施策は首都圏本部が進めていくが、どのような職場にしたいのかは職場で議論するなど、両輪で進めていく。

◆全て把握しているわけではない。ある程度である。

◆その通り。



1月30日 東地申第30号

「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ（その1）」団体交渉を行う!!<その2>

1. 各営業統括センター及び各統括センター内の戦略統括ユニット(仮称)には専任者を配置すること。

回答:これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍フィールドを広げていくものであり、箇所総体で対応する考えである。

2. マネジメントオフィスの発展的解消以降、各現場への負担を増加させない為に、業務移管する内容を具体的に明らかにするとともに、マネジメントオフィス経験者からの教育を実施すること。

回答:従来地区で行っていた教育訓練の一部を移管する等、現業機関の役割分担を見直し、自律的に遂行する業務を増やすことを通じて社員の活躍の場を拡大する考えである。なお、必要な教育は実施していく考えである。

組合

◆各営業統括センター及び統括センターに設置される戦略統括ユニット(仮称)の役割を明らかにすること。

◆統括センター化されていない運車職場のエリアユニット配置についての考えを明らかにすること。

◆現場を見ても相当の業務量となっている。業務移管による負担が予想される。改めて MO から業務移管する内容を明らかにすること。

◆MO が発展的な解消となることから、異動が発生する社員や担務変更となる社員に丁寧な説明を行うこと。

*MO:マネジメントオフィス

会社

◆戦略統括ユニット(仮称)からエリアユニットに名称変更となる方向である。規模や社員数は検討中だが、それほど大きい規模ではない。必要な要員は確保していく考えである。資格が必要な業務内容をすべて現場に権限委譲するわけではない。現場での企画業務などの負担にならないようエリアユニットを設置する考えである。

◆あくまでも(営業)統括センターに設置。グループ活動の融合などはこれまで通りエリアユニットを通じながら進めていく考えである。

◆これまでMOが行ってきた業務を首都圏本部と現場とで見えていく。医学適性検査や様々な資格を要するものもあることから間違いの無いよう責任をもって進めていく。業務内容については2024年度実行計画に記載し、その後各職場で説明を行い、社員周知をしていく考えである。

◆普段的なコミュニケーションを取りながら進めていく考えである。

3. 新宿統括センターの具体的な業務内容を明らかにするとともに、関係する全社員に示すこと。また、発足後異なる業務を担う社員には面談を実施すること。

回答:新宿営業統括センターと新宿運輸区の業務を一体的に運営し、一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。また、日頃のコミュニケーション等を通じ、社員の状況等の把握に努めていく考えである。

組合

◆申24号交渉開始から1か月余りが経過したが具体的な内容が全く示されていない。議論経過を踏まえ今後のスケジュール及び業務内容を明らかにすること。

◆説明会は質問形式で行い、必要な時間を確保すること。

会社

◆社員説明は、新宿営業統括センターについては2月のCS勉強会で説明する。新宿運輸区は2月下旬に開催を予定している。

◆必要な時間を確保し説明会を実施していく。一方的な説明会とはならない。質問があれば可能な限り答えていく。



1月30日 東地申第30号

「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ（その1）」団体交渉を行う!!<その3>

組合

<3項続き>

会社

◆3月16日以降に行う業務内容について具体的に明らかにすること。

◆異なる業務を担う社員には面談での対応もあるか明らかにすること。

◆3月16日から大きく業務内容が変更となるわけではない。本来の乗務や業務が優先となる。駅の方には車内改札業務など、乗務員区ではグループ活動の融合やMV・富士回遊の案内などを検討している。必要な教育と教育時間は確保していく考えである。業務内容については現場で現れた課題を整理しながら進めていく考えである。

◆基本的には日頃のコミュニケーションだが、面談することも検討している。

4. 新宿統括センター発足にあたり、検討している教育内容と教育スケジュールを具体的に示すこと。

回答:施策実施に向けて必要な準備を進めていく考えである。

組合

◆駅の構造や取り扱いなどすべてを教育することが教育スケジュールである。教育期間を決めるのではなく教育内容の習熟度合いを見ながら進めること。

◆現時点で教育できているのか把握すること。

会社

◆期間を決めることは問題ではないと考えている。しかし習熟度や業務知識など本人のスキルを確認しながら進めることが重要である。

◆意見を聞き、おかしいところがあれば指摘していく。

5. 新宿運輸区の乗務割交番順序表は乗務員行路のみで作成すること。

回答:交番順序については、乗務割交番作成規程に基づき関係箇所と調整しながら作成している。

組合

◆新宿運輸区の乗務割交番順序表は乗務員行路のみでの作成を基本とすること。

◆超勤管理については問題が発生しないよう対策を講じること。

会社

◆3月16日に大きく変わるものではない。しかし、今後は様々な働き方が検討されることから基本とは言えない。

◆新宿統括センターの規模が大きいことから管理者同士で連絡を取りながら対策を講じる考えである。

6. 新宿統括センターにおける作業ダイヤ内に営業業務と輸送業務の込み運用はしないこと。

回答:お客さまのご利用状況等を踏まえ、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進める考えである。

組合

◆様々取扱いが変わってきており、見習いも一本になれない状況も発生している。さらに営業制度なども入ってくると、不十分で終わってしまう。

◆働き方や業務の内容も変わる。3月16日以降の進め方については、社員の理解を得ながら、安全レベルや営業事故を防ぐ観点からも1仕業での乗務と営業の込み運用は行わないこと。

会社

◆様々なミスが発生していることは認識している。フォローが必要な社員にさらに負担となることを課すことはできない。個人を見ていく。

◆意見としては承り、どのような運用が良いか検討していく考えである。



1月30日 東地申第30号

「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ（その1）」団体交渉を行う!!<その4>

7. 新宿統括センターで駅業務の教育を行う担当者は担務経験3年以上の社員とすること。

回答:経験年数のみに依らず、社員一人ひとりのスキルや今後のキャリアへの期待等、総合的に判断して決定するものである。

組合

- ◆ジョブローテーションで異動した組合員が改札の見習いに入ると、教育者は昨年入社した社員やジョブローテーションで異動された方である現状だ。駅では異動が多くプロの育成が出来ていない。早急な対策が必要である。
- ◆経験していないことは教えられる。まずは経験年数の長い社員が担うべきだ。
- ◆作業ダイヤの流れを教えることが教育ではない。仕事の本質を伝えることが重要である。そのことが理解するには、経験年数が必要である。

会社

- ◆時期にもよるが、一人業務を開始したばかりの社員が社員教育をすることは望ましくない。
- ◆経験年数が長い方にフォローをお願いできるよう、管理者にも伝えていく。
- ◆意見としては承る。教育する側の教育も必要である。

8. 新宿運輸区社員が駅業務を行う場合は新宿運輸区での乗務経験3年以上とすること。

回答:経験年数のみに依らず、社員一人ひとりのスキルや今後のキャリアへの期待等、総合的に判断して決定するものである。

組合

- ◆現在、運輸職場では乗務員見習いが確認を通過せず一人乗務できないことや、見習い期間中のリタイアが発生している。また最近では取り扱いが複雑化してきており熟知することに負担も出てきている。様々なリスクを検討した場合、概ね3年以上の乗務経験年数を考慮するべきだ。
- ◆乗務員養成中の社員が駅での見習い業務を行うことはあるのか明らかにすること。

会社

- ◆否定はしないが、経験年数だけではない。個人のスキルをみて判断していく。フォローが必要な社員に他の仕事を行うことは検討していない。
- ◆好ましくない。

9. 各担務の見習い期間や乗務員の見習いについては本人の習熟度を確認すること。また不安が残る場合はフォロー教育を実施し一人で業務に従事させないこと。

回答:引き続き、必要な教育・訓練は行っていく考えである。

組合

- ◆本人の習熟度が確認されないまま「人がいない」ということで一人業務についている社員の声が数多く上げられている。改めて確認するが、本人との習熟度の確認を行い不安が残る場合はフォロー教育を行うこと。また、一人業務に従事させないことを現場に徹底すること。
- ◆一人業務になった後のフォローも必要だ。

会社

- ◆一人での業務に従事するためある程度の目標は決めることは必要である。大きな障壁がある状態で一人業務させることは好ましくない。本人の状態を見ていくことが重要である。無理やり一人での業務に従事させることの無いよう指導していく考えである。
- ◆認識は一致する。



1月30日 東地申第30号

「お客さま満足度向上の為にゆとりある営業職場の実現と、お客さまが安全で安心する輸送サービスを提供できる新宿統括センターの実現を求める申し入れ（その1）」団体交渉を行う!!<その5>

10. 乗務員と駅業務の担務変更について考え方を明らかにすること。

回答:担当する業務については、業務上の必要や社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。

組合

会社

◆乗務員経験年数や駅から直接ジョブローテーションで異動してきた社員など担務変更を対象とする社員の判断基準を明らかにすること。

◆10年経験した社員が担務変更の対象なのか、駅から直接運転士となった社員が「すぐ駅の業務が出来るから」という理由で対象なのかなど、判断基準がわからない。

◆担務変更を行う社員を決定する責任者を、明らかにすること。

◆担務変更が行われることで本人が描いていたキャリアプランを変更せざるを得ない場合が検討できる。担務変更を行う場合は本人の希望を把握し、コミュニケーションを取りながら進めていくこと。

◆キャリアイメージを描いたときに、違う方向への担務変更となってしまうこともあるのか。

◆担務変更ではあるものの人事異動に似たところがある。全社員が対象となる。会社として新たなステップを経験することで成長を期待している。

◆明確には示せないが、乗務員経験者で駅に行くことはありうる。その箇所・担務に配置したことには、会社側の思いがある。会社の期待に応えていただきたい。次のステップに進む場合に担務変更もあり、総合的判断という文言となる。

◆乗務員から駅業務など系統を超えて担務変更が発生する場合は現場長と首都圏本部で連携を取りながら進めていく。系統を超えない場合は現場長の判断で行うこともある。

◆希望を全く聞き入れず一方的に担務変更をする考えはない。コミュニケーションを取りながら話をしていき判断していく考えである。

◆別のキャリアを示すこともあり得る。常に社員にとってベターとなるよう考えながら提示している。当然、納得感を持っていただくことは重要。

11. 育児・介護勤務 A 適用者が新宿統括センターの業務を行う際の考え方を明らかにするとともに、本人希望を尊重すること。

回答:育児・介護勤務規程等に則り取り扱うこととなる。なお、引き続き社員の状況については、日頃のコミュニケーション等を通じて把握していく考えである。

組合

会社

◆働きやすい環境を整えることは会社として責任もって行ってきたという認識か。

◆育児・介護勤務 A 適用者については、より状態を見る必要がある。勤務や育児の状況を、コミュニケーションを通じて見ていく。

施策実施までまもなく残り1か月!

現場で働く仲間と共に議論し、施策に向けて最後まで会社と議論を尽くしていきます!