



10月19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5号 【品川営業統括センター】第1回団体交渉を行う!(その1)
<第1回交渉の主な確認事項>

☆営業統括センター設立の目的について

- 目的は、様々な経験と連携で、新たな価値を創造すること。
- 決して要員補充のためでもなく、品川駅による田町駅の吸収合併でもない。
- 様々な制約がある人も含めて、活躍のフィールドを広げていく。

☆労働時間、作業ダイヤ、体制、教育について

- 労働時間は、ほぼ変わらない。作業ダイヤに盛り込まれる内容や、体制も変わらない。
- 出面数や配置数に変更が生じる場合は改めて提案する。
- 必要な教育は実施していく。日々の業務の重要度が変わるものではない。
- 特に品川駅輸送本部は時間をかけて固めていく。

☆ワーキンググループ (WG) について

- 不安解消含めて、WG参加者以外の意見も広く取り入れていく。
- あえてWGに負担をかけているわけではない。



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→

1. 品川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示すこと。

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。

組合

- ◆ 具体的な目的は。
- ◆ 品川駅では「泊まり勤務ができる人が欲しい」と言われている。穴埋めなのかと疑問の声が上がっている。人を減らすための施策ではないということでしょうか。
- ◆ 田町駅は品川駅に吸収合併されるという声もある。WGの議論内容が明らかにならず不安も出ている。
- ◆ 一人一人の声を聞くということか。不安も含めて集めるということか。

不安も含めて声を吸い上げて、全社員で新しい職場をつくっていくことを確認!

- ◆ 労働時間に変更はあるのか。

**穴埋めの施策でも吸収合併の施策でもない!
勘違いが起きないように指導することを確認!**

会社

- ◆ 大駅でしか体験できないこと、中小駅でのチームワークなど、多様な経験と地域との連携で新たな価値を創造していく。
- ◆ 経緯は不明だが、穴埋めなどの施策ではない。制約ある人の活躍フィールドも広げていきたい。効率的な業務運営という考えはあるが、勘違いが起きないように指導する。
- ◆ WGでどのようなやり方が良いか議論している。今後もWG参加者以外の意見も広く取り入れていく。
- ◆ 不安解消も含めて、皆で新しい職場を作っていく。

- ◆ 設立時では田町駅の点呼時間が5分早まること以外に変更はない。皆の声を拾って、より良いダイヤを作っていく。変更する際には周知する。新しい取り組み等が発足する中で、業務に必要な時間は労働時間としていく。



10月19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5号
【品川営業統括センター】第1回団体交渉を行う!(その2)
<1項続き>

組合

- ◆「WGで議論しても東京支社・首都圏本部がはね返している」「現場の意見よりも東京支社・首都圏本部の主張が強い」といった声もある。
- ◆意見交換会でWGに質問しても「支社に確認する」としか回答されていない。
- ◆この進め方は、第1期の反省からか。それとも第2期の進め方か。
- ◆WGの範囲を狭くしているから考えが固執し担当者は疲弊している。
- ◆鉄道開業150年の取り組みに力をかけすぎている印象もある。スタートが遅れたと思っているが、施策の進め方を変えたのか。
- ◆自治体等との関係は。
- ◆設立後の問題点はどのように解決していくのか。

会社

- ◆通達や取り決めに反するものはNGだが、範囲内であれば進めていく。ある程度、他の営統セと整合性を取らなければならない部分もあるが、全て押さえつけようとしているわけではない。
- ◆いい加減な回答をしないためと報告を受けている。
- ◆両方の意味合いを持つ。
- ◆主張は承るが、あえてWGに負担させてはいない。分科会も発足している。
- ◆設立日で全社員が他の箇所でも働けるというものではないため、そのような認識にない。
- ◆これまでと変わらない。
- ◆WGなのか委員会なのか未定。両駅でコミュニケーションを取っていく。

会社は「WGには過度な負担を与えていない」と主張するが、担当者は疲弊！もっと現場を見るべきだ！

2. 品川営業統括センターにおける、人材育成の考え方を具体的に示すこと。

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。なお、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

組合

- ◆具体的にどのような社員を育成していくのか。
- ◆「広く浅く」という社員が多くいる認識だ。
- ◆本部-本社間ではエキスパートは必要と確認しているが、その認識で良いか。教える側も知識不足で悪循環だ。
- ◆現行、エキスパートはいない！一本立ちしてすぐ別の見習いとなり、知識が深まらずお客さまにご迷惑をおかけしてしまう。
- ◆具体的な教育方法は。教える側の教育はどうか。
- ◆同じことを積み重ねることで、経験値を高め、新たな価値創造につながるが、人材確保に重点を置きすぎて価値創造のみをPRしていないか。
- ◆現場が求めているのは深く濃い人材。見習いの回数が減っているが、勤務が回らないという理由で一本立ちさせているのではないか。

会社

- ◆両駅で不安なく働ける社員をつくっていく。
- ◆決してそのように進めたいというわけではない。箇所総体でマルチに活躍できる社員を育成していく。
- ◆一つの業務に精通する社員も重要。一方で全員が狭く深くという必要もない。一人ひとりのスキル把握は課題。
- ◆一人ひとりの長所を活かし、お客さまにご迷惑をおかけしないよう、必要な教育は実施していく。 **確認!!**
- ◆研修やOJTといった教育は大切であり、今後も実施する。教える側の教育も実施していく。
- ◆定年以外の退職者が多いのは事実。軸足として持っている担務は変わらない。様々な担務を積み重ねて、軸足の担務をブラッシュアップするのも目的の一つ。
- ◆日々の業務の重要度が下がるものではない。また、必要な教育を行うことに変わりはない。 **確認!!**



10月19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5号

【品川営業統括センター】第1回団体交渉を行う!(その3)

<2項続き>

組合

- ◆回答にある、系統や事業分野を超えた業務とは。
- ◆こうした仕事が作業ダイヤに組み込まれるのか。
- ◆系統とは駅内での話か。
- ◆視野が広すぎて将来展望が見えないという声もある。
- ◆設立日時点では、系統を越えた見習いや連携はあるのか。
- ◆具体的な教育体制は。
- ◆回答の中に、もっと箇所の具体的な中身を含めるべきだ。

会社

- ◆営業と輸送、あるいは鉄道と事業系、IT・Suica などである。 **確認!!**
- ◆作業ダイヤ上の企画業務や日勤など、様々な働き方がある。将来的に作業ダイヤに盛り込むこともあるかもしれないが、設立日で変わるものではない。
- ◆駅内もあるが、乗務員や施設電気などの系統もある。専門の知識や資格が当然必要であり、業務に必要な範囲で連携する。これまでと大きく変わるものではない。
- ◆キャリアをどのようにイメージして不安を解消していくかは、首都圏本部や管理者の役割だ。
- ◆現時点ではないが、将来的にイベントなどで連携することは想像できる。
- ◆従来通り。本人が不安のないようにする。ステーションバイブルなどのツールも活用し、良い部分は伸ばしていく。
- ◆注意点があれば上げてもらい、より良いものをつくっていきたい。

3. 品川営業統括センターにおいて、配置される管理者の役職を具体的に明らかにすること。また、当務駅長の配置について考え方を示すこと。

回答:業務管理・社員管理を行う観点から、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

組合

- ◆現行の体制は。

会社

- ◆設立日では体制は変わらないが、内勤副長・当務副長が見習いに入っていく。品川営業統括センターの中で出面数・配置数が変わるようであれば提案していく。 **確認!!**

4. 品川駅・田町駅での運行管理や指令との連絡について考え方を示すこと。

回答:現時点においては、変更する予定はない。

- ◆今後の考えは。
- ◆品川輸送本部は簡単に育成できるものではない。本人の習熟度はしっかり把握すべきだ。

組合

会社

- ◆安全に関することは、より慎重に判断するが、現時点で変更するものはない。
- ◆適性なども把握しながら時間をかけて固めていく。 **確認!!**

5. 品川駅・田町駅で行ってきた現地責任者業務については、これまで通りの取扱いとすること。

回答:現時点においては、変更する予定はない。

- ◆現地責任者の考えは。
- ◆委託駅へ向かう場合の現地責任者教育は。

組合

会社

- ◆当務副長がいる時間帯は変わらない。今後駆けつけ等がある場合も想定される。
- ◆何かあったときに対応できるよう、教育は行っていく。 **確認!!**

6. 品川営業統括センターにおいて、駅構内立ち入り作業の承認と終了報告については、これまで通り関係する駅での対応とすること。

回答:現時点においては、変更する予定はない。

- ◆構内立ち入りのシステム化後はどうなるのか。

組合

会社

- ◆鉄サポは現在仮運用中で12月に本運用となるが、考え方は変わらない。

第1項～第6項まで議論終了! 残る項目についても早急に議論を行っていきます!



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5号

【品川営業統括センター】第2回団体交渉を行う!(その1)

<第2回交渉の主な確認事項>

☆制服についての考え方について

- 移動中に労働を提供した場合や、管理者の指示・承認があれば労働時間となる。
- 設立日以降も、小さいロッカーを設置できないか、現場と相談しながら検討する。
- 制帽は1個貸与が基本だが、行き来する社員は管理者に相談しもう1個貸与できる。

☆設備(主に無線機・パディコム)について

- パディコムがつながりにくいという声もあるが、IP無線に戻すほどではない。
- 田町駅ではデジタル無線機の期限までに、パディコムに移行。

☆勤務について

- 本人の経験と習熟度を把握し、不安の無いよう勤務指定していく。

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→



7. 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、貸与品を保管するための個人用ロッカーの整備について考え方を示すこと。

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。

組合

- ◆具体的な取り扱いは。
- ◆着用して移動する場合、お客さまから見れば通勤時間か労働時間かわからない。移動中にお客さま案内など労働を提供する場合もある。
- ◆必要な設備とは。
- ◆理想は両駅に個人ロッカーを全員分設置することだ。スペースはある。
- ◆設立日以降もロッカーについては検討していくのか。
- ◆貸与品紛失のリスクも認識すべきだ。制服は都度持ち帰らなければならないのか。
- ◆社員の負担が増えるのに、なぜ設置の議論は遅いのか。
- ◆ロッカーのカギはどうなのか。
- ◆現在設置のない箇所にもセーフティーボックスを設置するのか。
- ◆制帽を両駅に置くことはできないのか。
- ◆制帽が追加貸与された場合、どこに置いておくのか。

会社

- ◆制服着用がキーではなく、勤務途中の異動は労働時間。制服を着用していようとなかろうと通勤時間は労働時間ではない。
- ◆労務の提供または管理者の指示・承認があれば労働時間となることに変わりはない。確認!!
- ◆品川駅または田町駅に個人用ロッカーを貸与。無い駅での仕事の際は、共用ロッカーを使用してほしい。
- ◆両箇所設置は望ましいが、用地に制限がある。田町駅は共用ロッカーのスペースすらかなり厳しい。設立日での設置はできないが、小さいロッカーに関しては今後も現場と相談しながら検討していく。
- ◆今後検討し、良いものがあれば採用していきたい。確認!!
- ◆制服は必要に応じて持ち帰り、次の勤務箇所で更衣する。
- ◆スペースが最大の問題。共用ロッカーの運用は、二徹の間は制服を置いておくなど、空き状況等を考慮し現場で判断できる。
- ◆ダイヤル式ロッカーを設置している。貴重品はセーフティーボックスを使ってほしい。
- ◆今後検討していく。
- ◆1個貸与が基本だが、行き来する社員には通達でもう1つ貸与することもできる。管理者に相談すれば可能。確認!!
- ◆箇所ごとにまとめておいているところもあるので、現場で運用を相談してほしい。



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5号

【品川営業統括センター】第2回団体交渉を行う!(その2)

8. ロッカーや休憩室、寝室などの必要な設備を整備すること。

回答:必要な設備の整備は行っていく考えである。

組合

- ◆検討中の事項は。
- ◆品川駅の空調は、JESS遺失と休憩室で一括になっているため、分離してほしい。寝室も集中管理となっている。
- ◆テンキー式のカギが多い。IC式への変更は。
- ◆田町駅では、下水の臭いが流しから上がってきて、通路が臭くなっている。風呂の換気もできておらず、カビの原因になっている。
- ◆**もっと社員にかかわるものに投資すべきだ。**
- ◆品川駅ではIP無線がバディコムに置き換えられたが、使いづらい。不満が多く出ているが、現場からの声は把握しているのか。
- ◆会社のアンケートでは「慣れれば使いやすい」という声が6割程度だが、**実際は「アンケートに本音を書けない」と声が出ている。会社は社員の本当の声をつかんでいない。**肝心な時に使えず、「大丈夫だろう」という不安全行動につながっている。特に、**タブレットを見ながらの仕事は運転関係には向いていない。**目的はコストダウンなのか。
- ◆**運転関係は危険だ。**対応が遅れが生じており、IP無線に戻すべきだ。本当に現場の声が届いているのか。
- ◆田町駅では支社からバディコムを導入すべきと言われた。試行してみたが、管理者含めて使い物にならないという声。その後、モビリティサービスユニットから「なぜバディコムを入れなかったのか」と電話が入ったと聞いている。バディコムを導入すると、車椅子対応のテンポラリースタッフにもタブレットが必要になる。

社員のための施策だから、現場の意見は尊重すべきだ!

9. 設立以降の作業ダイヤを示すこと。また、作業ダイヤが変更になる場合の意見集約と社員周知方法の考え方を具体的に示すこと。

回答:作業ダイヤは、お客さまのご利用状況等を踏まえ、箇所長による定例的な業務指示・命令を図式化したものである。なお、必要な周知は行っていく。

- ◆作業ダイヤの変化はあるのか。
- ◆今後の意見集約や周知の方法は。
- ◆品川駅で点呼し移動することはあるのか。
- ◆**会社としての勤務のあり方は。**

組合

会社

- ◆勉強会で周知。始業時刻以外に大幅な変更はない。
- ◆行き来する中で新たな発見がある。管理者がコミュニケーションを通じて意見集約を行っていく。
- ◆徐々に変えていく。就業規則の中では可能。
- ◆俗人ごとに違いがある。**本人の経験と習熟度を把握して勤務指定していく。**

次期ダイヤ改正は大きな変化点が見込まれる。

前広に情報を提供することを求める!



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5号

【品川営業統括センター】第2回団体交渉を行う!(その3)

<9項続き>

組合

- ◆本人と管理者とのコミュニケーションか。
- ◆見習いを終えても頻度が少なく久しぶりに担当すれば不安がある。特に輸送業務。不安を抱えながら仕事をするのが本人の成長なのか。

会社

- ▼管理者からの意識付けなどでコミュニケーションをとっていく。
- ▼様々な受け止めはある。不安にならないよう勤務作成するように管理者に伝えていく。**確認!!**

10. 品川営業統括センターにおいて、駅収入金の取扱い駅が2箇所となることから設立後の分任業務についての考え方を具体的に示すこと。

回答:現時点においては、変更する予定はない。

◆変更があれば周知すること。

組合

会社

◆設立日では変更はなくこれまで通り。周知は前広に行っていく。

11. 田町駅の企画・サービスを削減できる考え方を具体的に示すこと。また、駅内の消耗品の管理や事務手続きについての考え方を示すこと。

回答:業務の実態や、現業機関における柔軟な働き方の実現の趣旨を踏まえ見直すものであり、必要な業務については箇所総体で対応していくこととなる。

組合

会社

- ◆削減できる根拠は。
- ◆今後の業務の具体的手続きは。
- ◆品川駅に行かないとならない事務作業は。
- ◆泊まり勤務できない人が担当しており、配慮と本人希望を尊重した運用を求める。

- ◆システム導入などで業務量は減っている。柔軟な働き方のため、役割分担で仕事をシェアし、いろんな方ができるようにする。
- ◆品川駅の企画担当が担うこともある。
- ◆現在のところ無い。田町駅で完結する。**確認!!**
- ◆設立日で全てなくなるものではない。様々なフィールドで活躍してほしい。管理者が把握していく。

12. サービス勉強会等、各種勉強会の必要性と今後の開催方法についての考え方を示すこと。

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。なお、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。

会社

- ◆コロナも落ち着いてきており、対面などで必要な勉強会は開催していく。
- ◆必要に応じて全体勉強会をやっていくが、今年度は年間カリキュラムを組んでいるため統合する話はない。
- ◆カリキュラムの統一や、片方 Web など、様々な方法がある。合同でしなければならないものではない。

組合

- ◆勉強会等についての決定事項は。
- ◆田町駅社員が品川駅に行くのか。
- ◆合同でやらなければならないのか。

13. 品川営業統括センターの設立時の労働基準法に定める過半数代表者の選出方法、および選出時期、役割と任期に対する考え方を示すこと。なお、選出にあたっては使用者の意向に基づき選出されることの無いよう民主的に取り組むこと。

回答:過半数代表者については、品川営業統括センター設立後に1つの事業場として選出する。また、選出および役割については法令等に基づくこととなり、任期については2023年3月31日までとなる。

組合

- ◆進め方はどのようにしていくのか。
- ◆33発動の場合など、具体的な取り扱いは。

会社

- ◆設立後過半数労組が無ければ代表者を選出する。新たな事業場が発足するので、新たな代表者を選出する。
- ◆現場長が判断するが、決定権は労働基準監督署だ。必ず代表者に伝えなくともよいが、広く社員周知することは必要。労いも含めて、社員とコミュニケーションを取っていく。

全項目終了!!働きやすく不安の無い品川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!!