



5月8日  
東地申第61号

### 「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」 に関する説明申し入れ【北千住営業統括センター】その①

地本は5月8日に北千住営業統括センターの設立について説明交渉を行いました。

申し入れ内容については2022年度「TOKYO MAIL NEWS No.282」をご参照ください →→→

### <交渉の主なやりとり>

※各項目の申し入れ内容を省略し会社回答のみを記載しています



1.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。

組合	会社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆目的をいかに達成するのか具体的に示すこと。</li><li>◆「変革2027」で掲げるヒト起点のサービスとあるが、北千住駅は足立区と連携して銭湯で盛り上げをしている。三河島駅、荒川区もそうである。企画業務を増やすのかと思うとそうでもない。具体的に目的が見えてこない。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆3つの職場が融合・連携し、また地域のお客さまとも連携することで新たな価値の創造、お客さまの流動をつくりあげる。</li><li>◆企画業務の時間確保は各営業統括センターで知恵を絞ってやっている。アイデアを出し合うことから始めてほしい。他駅で働くことに注目されがちだが、共同で目的に向かっていくのが特徴である。</li></ul>

2.駅の規模等、職場を取り巻く環境の違いにより業務実態が異なることは認識している。

組合	会社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆各駅の特情とは具体的に何か。</li><li>◆それぞれの特情についてどのように教育を行うか議論はしているのか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆北千住駅は地域のジャンクション、臨時窓口や話せる券売機など他駅に無いものがある。三河島駅と金町駅は信号所があり、地元のお客さま利用が中心である。</li><li>◆他社線連絡の制度や、信号所の特徴などもマスターしなければならない。ワーキンググループでトライアルを行い、スケジュールをたてている。</li></ul>

3.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、必要な訓練・教育は実施していく考えである

組合	会社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆教育の進め方について具体的に示すこと。</li><li>◆見習い回数に決まりは無いことを現場に周知してほしい。現状の課題はあるか、具体的にどのように克服していくのか。</li><li>◆ワーキンググループだけの議論なのか。全体化はされているか。</li><li>◆分科会の立ち位置が重要だと考えている。現場の不安を聞いて行っているのか。</li><li>◆会社として具体的に示すべきだと考えている。無理矢理1か月で一本にされることはないよう問題意識を持ってほしい。社員のスキルで入れる作業ダイヤが限られるなど、まとまらないと感じている。</li><li>◆信号業務という特殊な業務をどのように育成していくのか。片手間で入るのは技量の低下につながる。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆不安なく一本になれる環境をつくっていくべきであり、ワーキンググループでまとめているところ。</li><li>◆社員が働きやすいように帳票のまとめ方などを共通化していく。</li><li>◆実際に携わる社員が詳しい部分がある。分科会を立ち上げて議論している。</li><li>◆各駅が改善を重ねたうえでなっている現状がある。比較検討したうえで変えていくつもりである。</li><li>◆現場丸投げとは考えていない。社員毎さまざまであり、現場長の判断もある。いきなり入って不安があるという点は重要視している。</li><li>◆信号にはどんどん入れるというものではないと考えている。様々な部分を勘案しじっくり育成する考えである。</li></ul>

4.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、開催方法については勉強会の内容等により判断してく。

組合	会社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆どのような勉強会を行うのか。</li><li>◆各駅合同で行うのか。</li><li>◆運転勉強会とCS勉強会など分かれているが各駅の特情に特化できるものになるのか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆統一した方向で進めていく。1つの箇所集まって行うことを計画している。</li><li>◆基本的に各箇所で行う。年に何回か合同で行う計画と聞いている。</li><li>◆通達で決まっている項目、完全に決まっているものは合わせやすい。自由度があるところは合わせようという議論を行っている。</li></ul>



ワーキンググループでの議論がしっかり全体化されなければならない！  
現場の声を拾っていくためには「分科会」の立ち位置が重要である！



5月8日  
東地申第61号

## 「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」 に関する説明申し入れ【北千住営業統括センター】その②

### 5.就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆会社の考え方を具体的に示すこと。</li> <li>◆全員が他駅で勤務するわけではないと言われている。会社回答との差は何か。</li> <li>◆ワーキングの資料には「業務の平準化を目指す」とある。人によって改札ばかりになるなど差別的にならないようにするということが。</li> <li>◆平準化すべき点ではっきりしていることは何か。</li> <li>◆平準化は望ましいという考えは一致している。どの営業統括センターでも「あの駅には行きたくない」となってしまう。首都圏本部としての方針を出してほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人により各駅3徹ずつともなるがその限りではない。</li> <li>◆発足のタイミングでは全員ではないということ。全社員が対象であることは変わらない。</li> <li>◆平準化というように全員が同じ勤務をできるのが望ましい。しかし現実的には厳しいと考えている。</li> <li>◆特定のものにだけに入らないようにという点は一致している。様々なことを鑑みて決まる。負担を均すことは必要だと考えている。</li> <li>◆現場の声などを受け止めていく。意見として承る。</li> </ul>

### 6.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	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆現行と変わりはあるのか。</li> <li>◆作業ダイヤの関係で不在となることはあるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆6月1日の時点では現行通り。</li> <li>◆副長が欠となることはない。</li> </ul>

### 7.勤務指定については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆具体的にはどのように作成するのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆現行と大きく変わることはない。各箇所勤務を作成した後に融合社員の勤務を決定していく。</li> </ul>

### 8.就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆制服は持ち運び、各職場の共用ロッカーでの更衣、主勤務の個人ロッカーでの更衣も可能で制服着用での移動中にお客さま対応があれば管理者に報告して超勤対応となるということで変わらないか。</li> <li>◆制服を着用しての移動は労働時間であるという主張は変わらない。現場からの声もあり改善すべきであると考えている。</li> <li>◆移動中に東京メトロ管内の駅で異常時対応することも考えられるが、どう扱われるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆これまでの営業統括センターと変わりはない。管理者の指示となる部分は労働時間として扱う。負担がないとは考えてはいない。ロッカーの整備は進めていく。</li> <li>◆会社としての回答も変わりはない。意見は承る。</li> <li>◆鉄道従事者として応援にあたるべきだと考える。管理者からの指示があれば労働時間となる。これまでも私鉄での通勤時の事象対応により欠勤としない場合もある。管理者への確認を行ってほしい。</li> </ul>

### 9.必要な設備の整備は行っていく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆個人用ロッカーを各駅に配置すべきである。</li> <li>◆制帽は2つ貸与になるのか。</li> <li>◆信号社員は構内用の作業着があるため荷物が多くなる。早急に設備整備をしてほしい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆各駅1台の個人用ロッカーを配置する。ダイヤル式ロッカーの整備をしていく。</li> <li>◆各営業統括センターと同じで2つになる。</li> <li>◆基本は1個のダイヤル式ロッカーを整備していく。相談しながら柔軟に対応していく。</li> </ul>

**「業務の平準化をすることが望ましい」という点は認識一致**

**実際に偏りのある勤務指定にならないか、現実的には厳しいという回答もあり課題が残るため  
首都圏本部としての方針を打ち出すべきである！**

**ロッカーなどの設備については現場での議論でより良いものにしていくことを確認！**



5月8日  
東地申第61号

## 「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」 に関する説明申し入れ【北千住営業統括センター】その③

10. 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、システム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

- ◆具体的にどのようなものか。
- ◆具体的にならない部分が多いと感じる。これでは現場に伝えられない。
- ◆現状で確定していることは何か。

### 会 社

- ◆3駅が一つの職場となることで地域と連携して新たなお客さまの流動をつくり出すこと。
- ◆今決まっていることと発足以降検討していくものがある。今月の間に周知すべき内容は今詰めているところである。
- ◆作業ダイヤと、他駅でも働くという点は決定している。

11. サービスオペレーションを磨き上げ、新たな価値創造に挑戦することであると考えている。

### 組 合

- ◆回答の通りであるか。
- ◆北千住営業統括センターにおいて具体的に何かあるか。

### 会 社

- ◆モビリティサービス哲学のなかで述べていることであり、鉄道サービスに從ずる者の本質である。
- ◆安全を大前提に日々のオペレーションを高める。安全を低下させることや企画のために窓を閉めるというのはあってはならない。それぞれのオペレーションを円滑に進めていくことが大事。

12. 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、システムや事業分野を超えた業務を行うこととなる。

### 組 合

- ◆施設や運車を含めた考えはあるか。
- ◆金町の信号が三河島の信号に行くことはあり得るのか。

### 会 社

- ◆エリア内での連携、他システムを巻き込んだ取組みに期待している。
- ◆あり得ると考えるが、現場でできる、できないを判断してほしい。どうあるべきか考えるべき。

13. 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、引き続き、作業ダイヤにとらわれない働き方を推進していく考えである。また、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考えである。

### 組 合

- ◆具体的にどのようになるのか。
- ◆職場の現実は何を聞いているか。
- ◆企画業務という言葉が独り歩きして成果物を作らなければならないとなるのは是正するべきである。

### 会 社

- ◆企画業務の作業ダイヤが入ると聞いている。
- ◆合間を縫って勉強会の資料作成など行っていると聞いている。スリム化をして時間をつくることはやらなければならないと思うが、企画業務に追いつめられるのは本末転倒である。
- ◆社員の意欲は大事にしなければならない。適正な労働時間を管理者が管理することが大事になる。

14. 引き続き、環境の変化等を踏まえ、必要な見直しは行っていく考えである。

### 組 合

- ◆不要業務とは何か。

### 会 社

- ◆ワーキンググループには3駅を比較して手間がかかることをやっているといった違いのベストを考えてほしいということ伝えていく。

15. 現時点では、北千住営業統括センターにおいて導入する考えはない。

### 組 合

- ◆今後はあり得るのか。
- ◆中野営業統括センターで導入した経緯は何か。
- ◆課題はあるのか。

### 会 社

- ◆ワーキンググループに紹介はしている。
- ◆ワーキンググループの発意。他支社等の見学を通じて導入している。
- ◆好事例は聞いているが、マイナスな話は聞いていない。

全体的に「検討中」や「今詰めているところである」という回答が多く、具体的な内容が深まっていかない！

交渉にあたって現場からは期待があることを受け止めるべきだ！

現場の苦労を軽減するために会社としてより一層のフォローと具体的な資料を提供するべきである！