



12月21日 東地申第24号

「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」

に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その1）

<交渉のポイント>

- 会社は労使議論を形骸化するつもりはなく、今後も信義誠実に議論していく。
- 要員の穴埋めをするための施策ではなく、活躍フィールドの拡大が目的。
- 社員が不安なく施策を担えるようにする。労使議論に必要な時間も確保する。
- 地区の業務は、東京・上野・新宿の（営業）統括センターの戦略統括ユニットに移る。

<冒頭、地本より指摘>

組合

◆10月31日に提案を受けて以降、何も示されないまま現場では準備が進んでいる！業務内容・業務量を示さないまま施策を進めることは、労働組合軽視・労使議論の形骸化である！

会社

◆施策準備を進めているが、まだ成案になっていない。労使議論を軽視するつもりはない。

確認！

【新宿統括センター（仮称）関係】

8. 申し入れに対する団体交渉は2023年12月22日までに開催すること。

回答：具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

組合

◆緊急での議論に感謝する。

会社

◆会社としてもスケジュール感を持っている。

1. 労使議論を基に施策を創り出し安全で安心して働くことができる職場を構築すること。その為に労使議論を形骸化しないこと。

回答：具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

組合

◆信義誠実な議論を求め！

◆提案以降、何も示されない。職場では説明資料の読み上げだけで質問にも回答されない。現状はどうか。

◆決まっていなければ、施策実施を延期すべきだ！

◆職場での質問・意見には必ず答えるよう、現場管理者にも伝えること！

◆提案・交渉をやってからOKではない。信義誠実に議論する時間も確保されるべきだ。

◆決まったものは示すべきだ。月1回現場で説明するなど行わないのか。

◆情報提供して終わりであってはならない。きちんと反応をチェックすべきだ。

◆質問をしても「WGで決まっていなかったから答えられない」と言われている。そもそもWGの人選は。

会社

◆今後も信義誠実に議論していく考えである。確認！

◆質問を受けていることも承知している。答えられるものは答えているが、決まっていなければ答えられない。

◆決まり次第示す考えだ。スケジュール感が遅いという主張は承る。

◆社員が持つ質問には答え、不安なく施策実施を迎えられるようにしていく。確認！

◆労使議論に必要な時間は確保する考えである。

◆説明会か Teams 投稿かは未定だが情報発信していくとは聞いている。

◆できていなければ是正する。

◆現場管理者の人選。しかし全員が融合の対象であり施策に参画すべき。意見はWGに伝えてほしい。

労使議論の時間確保と信義誠実に団体交渉を行うこと、全社員へのフォローを行うことを確認！

その2へ



12月21日 東地申第24号

「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」

に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その2）

【マネジメントオフィス関係】

1. これまで設置してきたマネジメントオフィスの成果と課題を示すこと。

回答：マネジメントオフィスは、現業機関における柔軟な働き方の支援と系統間の融合・連携による新たな価値創造の推進に取り組んできたところである。

組合

会社

◆成果と課題を具体的に示すこと。

◆提案以降「マネジメントオフィス(MO)は失敗だったのではないか」と声がある。

◆発展的解消とあるが、何が発展的なのか。

◆施策の目的やWGでの意見が浸透していない！首都圏本部は伝えているが現場が変わらないということか。

◆現場長がしっかり説明できるよう伝えること。

◆成果は箇所を超えた企画業務をバックアップしてきたこと。課題は、箇所内での完結と、更なるスピード感。

◆発信が上手く伝わっていない。首都圏本部からももっと発信していく。

◆これまでの MO の役割を各職場に組み入れることで、身近に感じられるようになる。

◆主張は承る。自分の仕事にかかわりがいいことはなかなか浸透しない。管理者にも伝えていく。

◆管理者は説明責任がある。今後も伝えていく。 **確認！**

現場長が説明責任を果たすよう、首都圏本部は情報提供と状況把握を行うべきだ！

3. 戦略統括ユニット(仮称)の業務について、専任者を配置するのか明らかにすること。

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考えである。

組合

会社

◆専門特化した人が必要ではないか。

◆MO のオフィスは残るのか。

◆なくす必要は無いのではないか。

◆業務の前後で戦略統括ユニットの業務を行うのか。

◆専任者は配置しないのか。

◆いま MO にいる方が各(営業)統括センターの戦略統括ユニットにきて業務をするのか。

◆地区でやるものは、どこが主体となるのか。

◆新宿運輸区と新宿 MO との兼務者はどうなるのか。

◆MO のすべての業務が現場に行くわけではない。地区の業務は東京・上野・新宿の(営業)統括センター内に設置する戦略統括ユニットに移る。

◆MO という名前はなくなるが、必要な人員は残る。

◆役割と権限をセットにして各職場に組み込む。

◆適切な労働時間管理は必要。超勤前提ではない。

◆お客さまの声を聞くために現場に入っていただくこともありうる。様々な軸足があると思う。

◆様々なパターンが想定されるが、その方だけがその業務をやるわけではない。

◆東京・上野・新宿の(営業)統括センターとなるかもしれないが、招集や場所の提供は他の統括センターでも可能。

◆兼務の内容によっては、東京・上野・新宿の(営業)統括センターとの兼務となっていく。

MO との違いがわかりづらい戦略統括ユニット！全社員に対してていねいな説明を行うべきだ！



12月21日 東地申第24号

「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」

に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その3）

【新宿統括センター（仮称）関係】

1. 新宿運輸区社員の兼務の拡大ではなく、統括センターにする根拠を示すこと。

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ために実施するものである。

2. 今施策実施後の、新宿営業統括センター及び新宿運輸区の業務がどのように変化するのか示すこと。

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ていくことで、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が広がっていくものと考えている。

組合

会社

◆兼務ではなく、統括センター化するメリットは。

◆「何でも屋」になる恐れがある。

◆鉄道業は経験が命である。大前提は安全・サービスレベルの向上でよいか。

◆新たなジョブローテーション（ジョブ）との整合性が無くなる。ジョブはやめるべきだ！

◆新宿運輸区と新宿営業統括センターとの兼務者についての考えは。教育は充分か。

◆乗務員と駅業務での担務変更は。

◆活躍フィールドの拡大には潤沢な要員が必要不可欠だ。勤務作成者は毎月苦勞している。

◆乗務員が行う駅業務は何を想定しているのか。

◆現行、駅で働く社員は運輸区に行って何をするのか。

◆融合行路（その他時間が付与された行路）は、事前に教育してから進めていくのか。

◆一か月単位で担務が変わるのか。それとも毎日仕事内容が変わるのか。

◆異動によって医適の類が下げられ、活躍フィールドが狭くなった社員もいる。取ったものについては、いま不要でも継続できるなど本人の意思を尊重すべきだ！

◆似ている部分はあるが、兼務は限定的。職場として設立することで、すべての社員の活躍フィールドが拡大する。スケールを大きくしていきたい。

◆様々な視点からの新たな価値創造が目的。

◆それは揺らぐものではない。いろんな視点から見つめなおすことで安全レベルは向上していく。

◆ジョブは異動によって人間関係構築含め成長してもらう。兼務も統括センター化もジョブも、社員の状況を把握し、安全・サービスレベルを向上させるために実施。

◆同じ職場となるので兼務ではなくなる。必要な教育は行っている。安全・サービスを提供できないとは考えていない。

◆ケースとしてはありうる。

◆必要な要員は確保している。できる範囲で進めてほしい。勤務作成者には声掛け等でサポートしていく。

◆未定だが作業ダイヤに入る以外にもイベントや多客対応など。コロコロ変わると教育ばかりになる問題がある。

◆知識があれば POS で乗車券類の発売など。車内改札も可能性はゼロではない。運転は免許が必要であり、いきなり行うとはならないと考えられる。

◆パターンは様々。教育が必要な業務については、必要な教育ができたところからやっていく。

◆技量が下がらないようにしたい。1か月単位も否定しない。ケースバイケースで、メリットがあれば実施していく。

◆意見は受け止める。

活躍フィールドの拡大のためには、本人の意思を尊重することが大前提だ！



12月21日 東地申第24号

「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」

に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その4）

5. 新宿統括センター（仮称）発足後の、勤務指定や事務手続き等、現在と変更があるのか明らかにすること。

回答：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。事務手続き等について、変更がある場合は、必要な説明・周知は行っていく考えである。

6. 新宿統括センター（仮称）発足に伴い新たに必要な教育・訓練があるのか示すこと。また、教育内容を示すこと。

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。

7. 組合員・社員が不安を持ったままの施策実施とならないように、発足に向けた具体的な内容について現場で説明すること。

回答：引き続き、必要な説明・周知は行っていく考えである。

組合

会社

◆勤務指定や事務手続きに変更点は。

◆いつ頃周知されるのか。

◆必要な教育を行い、安全・サービスの観点から、不安を抱いたまま一本にしないこと。

◆駅と運輸区で勤務を最終的に合わせるとき、責任は誰が持つのか。

◆現状、駅では突発の発生で見習いが短縮され、ミスも多発している。見習いもプレッシャーを感じている！

◆ライフサイクル経験者等で再びホーム業務を行う際は再度当務駅長研修を受けるのか。

◆決まったことは少しずつでも教えてほしい。皆、不安を抱いている。再度社員説明すべきだ！

◆勉強会や訓練はどちらに参加していくのか。

◆勤務指定は大きく変わるものはない。事務手続きは調整中で、変更あれば説明・周知は行っていく。

◆スピード感を持つ。社員が困ることのないようにする。

◆キャリアや知識、技能によるが、社員の習熟度を見ていく。

◆新宿統括センター所長となるが、代理決裁となる場合もある。

◆いただいた話は現場に伝える。

◆当務駅長研修は、一度受講すれば、JINJRE に記録が残るので再受講は不要だが、OJTは必要である。

◆必要な情報提供は行っていく。社員説明についての意見は承る。やり方は今後考えていく。

◆可能な限り出ていただきたい。動画など様々なツールでフォローしていく。

やり方を考える前に、まずは小出しでも情報を発信すべきだ！

【マネジメントオフィス関係】

2. 各マネジメントオフィスの業務を各統括センター・各営業統括センターに業務移管するにあたって、各センターの標準数に変更が発生するのか明らかにすること。

回答：体制等については、別途お知らせする考えである。

組合

会社

◆いつ頃示すのか。

◆それは今日のこの場ではないのか。

◆標準数で示すのか。

◆業務移管したところは業務量が増えるということで良いか。

◆スピード感をもって組合や社員に説明する。

◆最終調整中。業務量の内容の精査を行っている。

◆出面数で示す。認識一致せず！

◆増えるとは思いますが、業務内容や性質による。現在調整している。



12月21日 東地申第24号

「首都圏本部の現業機関における柔軟な働き方のさらなる推進について」

に関する緊急申し入れ 団体交渉を行う！（その5）

【新宿統括センター（仮称）関係】

2. 新宿営業統括センター並びに新宿運輸区の現在員数を担務毎に示すこと。

回答：業務の運営に必要な要員は確保しているところである。

3. 新宿営業統括センター並びに新宿運輸区の2023年3月以降の月別の休日出勤件数を各担務毎に示すこと。

回答：休日勤務等は一定程度発生しており、引き続き適正な労働時間管理に努めていく。

組合

会社

◆現在員数を担務毎に示すこと。

聞いているのは「**現在の人員**」だ！いま把握できないのに統括センター化で把握できるわけがない！

◆現場での確認はしたのか。

◆実際には、現場では出札・改札などに分かれている。何人いるのかわからないと、人が足りるのかわからない！

◆示せない根拠は何か。

◆要員は足りているのか。

◆どのような状態になれば、会社として「人が足りない」と判断するのか。

◆活躍のフィールドの拡大が、勤務を回すことになっていないか。

◆休日出勤がある中で、どのように要員数を450まで抑えていくのか。

◆異動があると休日明示が移動される。現場を見るべきだ。

◆施策実施での異動は。

◆担務毎に示すのは難しい。融合と連携が進んでおり、担務毎に把握できない。

◆必要な箇所に確認している。

◆主張は承る。決して人が足りないところを穴埋めするための施策ではない。

確認！

◆担務変更は箇所で行うものであり、営業・輸送といったくくりとなってしまふ。

◆日によって足りない日もあるが、総体として必要な要員は確保している。

◆駅でいえば、出札や改札が運営できていれば足りているという判断。判断基準の回答は難しい。電車が止まれば明らかに足りないという判断。

◆相互運用で全体として効率よくオペレーションしていることということであり、穴埋めではない。

◆要員数は500を想定。現在の仕事を見つめなおしていく。

◆休日明示の移動もいたずらに行うものではない。

◆新しい統括センターへは異動扱いとなる。他箇所との出入りもありうる。

現場で働く社員が納得するよう、要員状況については細かく把握し社員に示すべきではないのか！

施策実施まで残された期間はわずか！

会社は速やかに全社員に対して誠意ある説明を行うべきだ！