



交渉ダイジェスト

6月25日開催 東地申第59号

「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

申し入れ内容は、右記のQRコードから確認できます →

QRコードの商標は、(株)デンソーウェブの登録商標です。



交渉のポイント

- ✓ 冒頭「申し入れ項目に対する回答を回答書に示すべきである」ことを指摘！首都圏本部からは「回答書には目的を記載し、個別・具体的なことは議論で行う」と回答。
- ✓ 首都圏本部として、統括センターで直ちに是正しなければならない大きな課題はない。
- ✓ 首都圏本部からの「ジョブローテーションにおける人事異動の考え方は、統括センター化によって変わるものではなく、整合性がとれないものでもない」回答に対して、現場での乖離^{かいり}を指摘し、実態把握とジョブローテーションの中止を求める！
- ✓ 統括センター内に複数の乗務線区がある箇所については、現行の乗務範囲で行い、兼務は想定していないが、担務変更はあり得る。名称については検討中。
- ✓ 統括センター内での営業担務と乗務担務間にて相互運用を行う。
- ✓ 乗務経験・資格を有する駅社員が乗務する兼務を行う可能性はあり得るが、現時点ではその状況がなく、人を見て判断している。
- ✓ 統括センターを一つの事業所として取り扱う。組織再編で枠組みが変わる際には、本社から労働局へ確認している。
- ✓ 「担務変更」となれば「発令行為」がないため、組合員として異議申し立てを行う「簡易苦情処理」の権利がなくなり不利益扱いとなる問題点を主張！
- ✓ 首都圏本部として社員周知資料等で管理者に周知。しかし、伝える場が現場によってバラバラなため、社員の疑問や不安が蔓延。首都圏本部と現場が一致できていない実態を明らかにし、具体的に進めていくことを指摘！

詳細は、後日発行の“TOKYO MAIL NEWS”をご参照下さい。

TOKYO MAIL NEWS No. 294 / 2024.5.27

5月27日 東地申第59号を提出！
「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

4月24日に首都圏本部より提案を受けた「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現について」により、今後首都圏本部内において「統括センター」が新設されていくことが発表された。これまで、各「営業統括センター」の設立や「田舎統括センター」「新統括センター」が設立されてきましたが、その中において発生している課題の把握と克服がなされなければ今後の実現はあり得ません。まして今回の提案内容はこれまでより大規模であることや、先行きが不透明な中で提案が進んでいくことに対して、多くの組合員・社員から不安の声があがっています！

統括センターになったら具体的に何がかわるの？
運転士・車掌・駅が一緒にいるけど、担務変更はあるの？
説明資料を見たけど、分からないことだらけ…

「労使議論を踏まえた施策」をつくりだし、「働きがい」を創出するため、東京地本は以下の申し入れをしました！

1. 首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現についてを決定する目的を明らかにすること。また、これまで統括センターとなった「田舎統括センター」及び「新統括センター」の設立と実現に向けた具体的な内容を記載すること。
2. 労働組合に対する柔軟な働き方のさらなる実現についての目的と目的達成に向けて、労使両者の役割、連携の必要性について「統括センター」の設置や運用の中で、労働組合と連携して取り組むこと。また、労使両者の役割を具体的に明確にすること。
3. これまで決定された「ジョブローテーション制度」「乗務員センター化」「乗務員センター化」や「乗務員センター化」などの実現の進捗状況について考えを共有すること。統括センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。また、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。
4. 乗務員センター化に関する具体的な内容を記載すること。また、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。
5. 乗務員センター化に関する具体的な内容を記載すること。また、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。
6. 統括センター内に複数の乗務線区がある箇所については、現行の乗務範囲で行い、兼務は想定していないが、担務変更はあり得る。名称については検討中。
7. 統括センター内での営業担務と乗務担務間にて相互運用を行うこと。
8. これまでの乗務員センターと統括センターとの連携については、乗務経験・資格を有する駅社員が乗務する兼務を行っているが、見合わないが認めらるべきである。今後の考え方を示すこと。
9. 乗務員センター化のあり方について、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。
10. 乗務員センター化のあり方について、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。
11. 乗務員センター化のあり方について、乗務員センター化による乗務員センターの設置や運用に関する具体的な内容を記載すること。

全ての組合員・社員が不安なく、将来像を描き、働きがいを実感できる職場をつくり出すために輸送サービス労組東京地本は団体交渉に臨みます！



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！ その1 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

1. 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現について」を実施する目的を明らかにすること。また、これまでに統括センターとなった「田端統括センター」及び「新宿統括センター」の成果と課題を明らかにすること。

回答：グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点からヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を越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ために実施するものである。今後も本施策を推進していくことにより、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するとともに、系統や事業分野を超えた業務に取り組み、社員の活躍フィールドを広げていく考えである。

組合

- ◆ この施策の目的を明らかにすることと田端統括センター及び新宿統括センターの成果と課題を明らかにすることを求めているが、回答書には、田端や新宿の成果と課題が書かれていない。なぜ、項目として記載していることが書かれないのか。考え方を示すこと。
- ◆ 田端・新宿統括センターの成果や課題、今後解消していくことをトレースしていると思うが、書かない理由が何かあるのか示すこと。
- ◆ なぜ書かれないのか。回答書の中でも回答すべきということは主張する。
回答になっていないため、課題を示すこと。
- ◆ それは現場に行って現場社員と話したのか。
- ◆ 統括センター化に向けてはより良いものにしていくことは同じ認識で良いか。
- ◆ 課題を明確にして克服することで発足する統括センターとしなければならない。その代表として田端統括センターと新宿統括センターがいち早く出来ているので、反省点を次にどうするかを議論しないのか。
- ◆ 職場から上がってきているが課題ではないと判断したということか。
- ◆ 課題が上がっていることを答えること。今後に向けて議論したい。なぜ、回答書に載せないのか。組合員を代表して申し入れている。議論して施策として行う首都圏本部は回答をしっかりと行うこと。
- ◆ 指示された管理者の受け止めがバラバラで説明する側が理解していないのではないのか。首都圏本部はどのように伝えているのか。

会社

- 回答は、目的をしっかりと書いている。成果と課題も書かれている統括センター化で目指していることが田端・新宿統括センターで実現しつつある。そのような成果を記載している。
- 聞かれていることを答えないことはない。個別具体的なことはこの場で議論すべきである。
- 会社としては大きな課題はない。
- 現場から様々な声が上がっている。会社として課題と明確に認識している課題はない。
- その通り。
- 問題がないことを申し上げていない。現場で色々な意見があって現場でどうしようかというのは聞いているが、統括センター化に向けて大きな課題があるとは認識していない。
- 職場から課題があるから何とかして欲しいという声が上がっている認識はない。現場とやりとりはしている。オペレーションに関する細かい所での改善点は出ている。それに対して、首都圏本部ではなく、職場で改善していることは把握している。統括センター化に向けて構造上や大きな課題では首都圏本部が介入して解決しなければいけない大きな課題が発生しているとは思っていない。発足日に全てが思い描いている状態にはなっていない。
- 回答の書き方は関係箇所や首都圏本部内でも議論を行い、会社として判断している。責任をもって回答している認識である。
- 社員周知資料で伝えている。首都圏本部から情報発信していく。



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！ その2 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

2. 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現について」の目的達成に向けて、労使議論を尊重し、団体交渉の回答については「検討中」「職場で調整中」等ではなく、施策実施に向けて時間軸を持った考え方やスケジュールを具体的に回答すること。

回答：引き続き、真摯に対応していく。

組合

- ◆ この場でお互いの認識一致を目指して議論を行い、より良いものをつくっていく。検討中や現場で調整中だけで終わってしまうと、それ以上何もできなくなる。
- ◆ 10月発足の4統括センターの申し入れは、より具体的な議論となる。検討中、現場で調整中とあるのは前提だが、苦勞するのは現場である。
- ◆ 「業務が決まらないから要員配置が決まらない」「現場で全部やっていて今答えられません」で終始するのではなく、労使で認識一致するために、可能な限り決まっているは回答すること。
- ◆ 今ある状況を回答してもらいたい。今、首都圏本部の考え方を示した上で「今後については変わる可能性もある」と言うこと。その認識は良いか。
- ◆ 10月発足は時間がない認識。スケジュールを考えると前倒しした時間軸や考え方をもって 労使共通の認識で今後の議論を進めること。

- 複数回交渉をしてきた。そのような指摘をいただいたのは覚えている。回答できるものをしっかり回答していく考え方は変わるものではない。
- 発足日に向けて全てが固まっていくものでもない。実際にスタートしてから決まるものもある。スケジュール感をもって行うことは変わらない。
- 検討中や現場で調整中も事実であるため、回答となることもある、持ち合わせているものを回答していく。
- どこの統括センターもそうだが、大きな 考え方、方向性は変わるものではない。
- そこの認識はずれていない。

会社

3. これまで進めてきた「新たなジョブローテーション施策」「営業統括センター化」や「乗務員基地再編成」と今回の施策の整合性について考え方を示すこと。また、統括センター発足以降もこれまでの施策を踏まえて発足した区所に関する議論経過は反故にしないこと。

回答：これまでの施策の考え方が変わるものではない。引き続き、「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

- ◆ 融合と連携を進めている統括センターにおいて多様な経験を目的とした「新たなジョブローテーション施策」の役割は終わるのではないか。
- ◆ 「新たなジョブローテーション施策」は多様な働き方・経験をすることで安全レベルの向上が目的であり、統括センターでも同じである。

- それぞれ施策を進めてきて何か考え方が変わっているものではなく、この提案でリセットになると考えているものでもない。例えば、乗務員基地再編成でいえば、考え方を持ったうえで統括センターの目的が付け加わると思っている。整合性がとれなくなるものではない。「新たなジョブローテーション施策」の役目は終わったとは考えていない。
- 目的はその通り。統括センターで担務変更になれば従来の目的が達成できる面もあるが、統括センターを跨ぐ人事異動もある。全部なくなるということではない。

会社



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！ その3 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

4. 新たに統括センターを設置する時期を、東京統括センター・中野統括センター・池袋統括センター・上野統括センターについては2024年10月、品川統括センター・渋谷統括センター・池袋統括センターについては2025年3月とする根拠を明らかにすること。また、各統括センターの管轄区分を見直す目的を示すこと。

回答：社会の急速な変化等を踏まえ、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ために実施するものである。今後も本施策を推進していくことにより、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するとともに、システムや事業分野を超えた業務に取り組み、社員の活躍フィールドを広げていく考えである。

組合

- ◆ 発足時期について、東京・中野・池袋・上野統括センターが10月、品川・渋谷・池袋・松戸統括センターが3月とする根拠を示すこと。
- ◆ 労使議論や職場での議論を重視するなら実施日ありきではなく、すべて3月スタートが良いのではないかと。首都圏本部として10月実施で大丈夫なのか。
- ◆ 10月に丸の内運輸区が入っていない。他の運輸区と何が違うのか。
- ◆ 管轄区分の考え方を示すこと。

- 乗務員職場と近隣の営業統括センターとの融合を行う。安全・安定輸送から線区のみを考慮した。変更になるところは準備時間を見直す。さまざま考えてこのタイミングにした。社員の活躍フィールドを少しでも早く進めたい。
- できるように準備している。
- 丸の内運輸区は発足から間もない。時間をとるために今回のスケジュールとした。首都圏本部で議論し、3月に決めた。変化のボリュームの分散を図った。
- 線区のみをまとまりである。ライン管理ではない。

会社

5. 統括センター発足後、新たに取組むことや新たな働き方について考えていることがあるのか示すこと。また新たな取組みや業務について教育が必要な場合の考え方及び指導・教育者の指定について考え方を示すこと。

回答：これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図って聞く考えである。尚、必要な教育等は行っていく考えであり、教育を行う社員については、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

- ◆ 発足後に壁を取り除いた統括センターの業務となる。そのために、首都圏本部として取組もうと考えていることはあるか。
- ◆ 首都圏本部からも現場とコミュニケーションをとってバックアップもしていただきたい。働き方で大きく変わることはあるのか。乗務員がその他時間で駅業務を行っているが、駅担務の社員が乗務員区で働く場合等はあるのか。
- ◆ 大きな変更がある場合は提案すること。
- ◆ 千葉支社では、元乗務員の駅社員が車内改札や、もう一度見極めを行い、車掌業務をしている。そのようなことはあるのか。

- その他時間等を活用してお互いの業務や顔を知ることから組織やシステムの壁を徐々に低くしていきたい。レクが全てではなく、様々な手法がある。箇所と相談しながらやる考え方は変わらない。
- 駅業務の社員が乗務員職場で、定例の作業に入るとは難しいと考えている。例えば、構内を持っているところであれば、構内の管理等、運転オペレーションではなく、環境整備に携わっていただくなどの手法はある。
- 働き方は発足段階で今までと違うことはない。例えば、乗務員行路の交番で改札の泊り勤務が入ることは想定していない。
- 駅から乗務員の仕事もあり得る。

会社



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！

その4

「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

組合

- ◆ 乗務員区所では訓練を指導担当が担う一方で、駅の勉強会は委員会が中心である。この点の変更はあるのか。
- ◆ 乗務員の見極めは乗務員指導管理者である区長が行っているが、統括センターになった場合、誰が見極めを行うのか。
- ◆ 教育を行う側のプロを育成すべきだ。駅では、ジョブで異動した社員が次にジョブで異動してきた社員を教えている二人とも分からない状態になっている。

- 今のところ変更の考えはない。引き続き、乗務員区には指導担当を配置していく。
- 今の乗務員区長を乗務の責任者として指定するので、判断を行う。
- 駅の教育については今までも、担務の中でリーダー的な社員が担ってきており考え方は変わらない。ジョブで異動した社員が教育を行っている点は、何回か勤務した後ならば異動してきた時の苦勞も話せると思うのでタイミングを見計らってやることもある。

会社

6. 統括センター内に複数乗務員区が担務としてある場合に、旧箇所の担当を超えて乗務するのか明らかにすること。また、担務変更して他担務の乗務をする場合の考え方を明らかにすること。

回答: 担務変更等については、業務上の必要な社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。

組合

- ◆ 例えば、東京統括センターでは、3月以降に丸の内運輸区社員が京葉運輸区の行路を乗務することはあるのか。
- ◆ 例外はあるのか。兼務や融合と連携はあるのか。
- ◆ 現在も兼務者が乗務しているが、出身線区の乗務である。行う可能性を残すことは良くない。乗務員は、月一回乗れば良いものではない。
- ◆ 職場の名称はどうなるのか。
- ◆ 例えば、丸の内運輸区から京葉運輸区は担務変更という考え方なのか。
- ◆ 担務変更なので発令行為ではないということか。首都圏本部が関わらないことはないと思うが、現場長の裁量になるのか。
- ◆ 職名が変わるものは発令行為にできないのか。発令されることでの重みや変化点でもあるので見える形とした方が良いのではないか。
- ◆ 駅では要員が足りなくなり、他のパートから補充する形で担務変更を行う可能性はあるのか。
- ◆ この間、異動に伴い「簡易苦情処理」があるが、担務変更となれば、今後異議があっても申告が出来なくなる。今まで出来たことが出来なくなるはどうか。権利が行使できなくなるのは不利益である。

- 基本的には現行の乗務範囲を乗務することになる。今回の統括センターの目的にある「新たな価値創造や活躍フィールドの拡大」は、乗務線区を拡げたいのではなく、現在の乗務以外にフィールドを拡げていくことである。
- 基本的にと言ったのは、例外を想定した上で言ったのではなく、全くないとは言えないので付けて言っている。
- 担務変更のイメージだとあり得ると思うが、兼務のような形では想定していない。
- 名称は検討段階である。
- 東京統括センター内の担務変更となる。
- 担務変更は今の駅職場をイメージしてほしい。基本的に現場長の裁量となるが、駅業務での担務変更とは違うと考えている。職名が変わる担務変更は首都圏本部も検討していく。
- 発令行為に出来るかということ出来ない。変化点であることは間違いないので、しっかりコミュニケーションをとらなければいけない。事前通知のようなものではないが、箇所長とのやりとりを行うことに変わりはない。
- パート異動はあり得る。
- 主張は受け止める。

会社



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！ その5 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

7. 統括センター内の営業担務と乗務担務間にて相互運用をする考えがあるのか明らかにすること。相互運用する場合、輸送総合とJINJREでの異なる勤務管理について、課題と認識していることがあ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。なお、引き続き適正な労働時間管理に努めていく。

組合

- ◆ 統括センター内の相互運用と勤務管理について、お互いの仕事を行うことはある認識で良いか。
- ◆ 輸送総合とJINJREで異なる勤務管理を行っており、乗務員が駅の作業ダイヤを行う場合の勤務認証はどうなるのか。
- ◆ 今は、別職場なので兼務となっているが、同一職場になっても兼務なのか。
- ◆ 乗務員は、輸送総合もJINJREも扱っていない。駅に行くとき自分で操作するのではないのか。今後解消しなければならない課題はあるのか。
- ◆ 駅業務での超勤入力の作業は自分で行うのか。
- ◆ 労働時間管理は駅の管理者から乗務員区に報告で良いか。
- ◆ 管理する上では不便だと感じる。システム等を変更する考えはあるのか。
- ◆ 従来違ったものが、今回一緒になるのに、管理する側からすれば漏れの危惧もある。改修するなどの課題ではないか。

- その通り。
- 輸送総合で駅業務の作業ダイヤを表示することはできない。現在も乗務員が駅業務を行う場合は、輸送総合上は兼務と表示するため、管理者から個別に勤務をお伝えしている。
- 勤務認証の使い方は、何でもできる。兼務にしているのも変形で輸送総合に登録すると点呼端末に出してしまうためである。まだ整理できていないが、統括センターになったからと言って兼務を使ってはいけない訳ではない。
- システムが別なので、課題というよりそのようなものと思っている。大きく変わるとは思っていない。輸送総合管理にしたままとなる。
- 兼務者は自分で入力していない。管理者に申告を行い、駅の管理者から乗務員区の管理者に伝えている。
- そうだ。
- JINJREがリプレイされて、その時も輸送総合の話になっていた。連携できるのかと話したが、根本的に違うものなのでできないとなった。理想はできた方が良いが、扱っているものが違うため、現行の形となっている。
- 理想はそうだが、現実問題として難しい。

会社

8. これまでの乗務員区と営業統括センターでの兼務等では、乗務経験・資格を有する駅社員が乗務する兼務を行っていないが、何故行わないのか明らかにすること。また、今後の考え方を示すこと。

回答:担務変更等については、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

- ◆ これまで乗務員区と営業統括センターの兼務はやっているが、乗務員経験のある駅社員が乗務員区に兼務に行くことがない。なぜそうなっているのか。
- ◆ そのような状況とは、人のことなのか。統括センターの形が変わることなのか。

- 現在、行っているところはないが、可能性はある。個別の状態による。人事異動の際に伝えていた期待や活躍ぶりを実現していただきたい。現時点では、会社としてはまだその状況にないと考えている。
- 社員の状況である。

会社



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！

その6

「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

組合

- ◆ ジョブローテーションが始まって4年経った現段階でもその状況にないからやっていないで良いか。
- ◆ その状況とするために、何か考えていることはあるのか。
- ◆ 駅で働いてもらうことが目的になっていないか。
- ◆ なぜ、ジョブローテーションで行った人で乗務できる条件にある人を乗務させないのかわからない。担務変更して乗務員に戻してくださいということではない。乗務員から駅への兼務はどこの区所でもやられているが、駅から乗務員への兼務をやられない理由がわからない。
- ◆ 今後、統括センターになれば、紙の発令ではなくなる。駅から運転士、車掌から運転士もあり得るのか。
- ◆ 「人を見て判断していく」とあったが、その人が活躍して次のステージにいてもらうことを考えて人事 異動を行っているのか。
- ◆ 東京支社の中で、運転士から車掌に行き、車掌から運転士の兼務をやっている人はいるのか。
- ◆ 人を見ていけるとなると、隣の人と同じ条件だとし、隣の人が運転士行って（自分は）行かない。こういうのはあってはいけない。人を見ていけることは、差別である。

会社

- そうだ。
- 現時点で具体的な議論をする段階ではない。果たしていただきたい役割として駅業務をやっていただきたいと考えている。当面の間はそのような考えである。ただ、乗務しないというわけではない。
- 具体的にどういう状況が達成できればということではない。乗務を経験した方が来て安全やサービスの風を吹き込んでもらうとか、何かを完成したというものがあるのではない。
- 繰り返しになるが、やっていないよりは、駅業務で果たしていただきたいところがある。積極的にやっていないということではない。
- 将来的にはあり得る。
- どんな異動でも期待や活躍を考えた上で働きぶりも見ながら行っている。
- 明確に答えられない。
- 差別は全く考えていない。社員一人ひとりの状況や希望、キャリアを考えてやっていくもの。

9. 各統括センター内のエリアが広く社員数も多くなり労働実態が異なることから、事業場の考え方については、旧箇所単位とすること。

回答: 統括センターにおいては、一つの事業場として取り扱うこととなる。

組合

- ◆ 事業場の考え方について示すこと。
- ◆ 基本、事業場は会社が決めるもので良い悪いはないと聞いている。組織再編で職場単位の枠が変わることは、本社から労働局に相談しているのか。それとも首都圏本部が確認しているのか。
- ◆ 私たちは基本的にそこで働く労働者の健康や衛生管理の問題をしっかりと考えていかないといけない。そうすると駅なら駅、乗務員区なら乗務員区に分けた方が、その管理者も自分の職場なので見えるのではないか。

会社

- 労働局に確認を行い、統括センターの考え方について、異議を呈されるようなことは無かったと聞いているため、このような形をとっている。
- 法令に則って事業運営していかなければいけないので、上部機関である本社にも考え方を示して相談を行っている。本社より労働局に聞いていただき、問題ないとなっている。
- 社内規定、法令に則り、間違いのないように専任していく。他の事業場と変わりはない。



6月25日、東地申第59号 団体交渉を行う！

その7

「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する申し入れ

組合

- ◆ 東京統括センターは約1000名を超える職場と聞いているが、衛生管理者を何人か出す中で、一人を専任する考えがある。考えていることがあれば示すこと。
- ◆ 管理者の中で具体的な業務があれば業務に就くことになるが、専任なので作業ダイヤの中に明記しなくて良いのか問題意識がある。
- ◆ 事業場の考え方とすれば、確認していることは理解するが、現場の作業実態を詰めた方が良いことは主張する。

- 解釈にもよると思う。今は作業ダイヤを作ることは考えていない。
- 解釈にもよると思う。今は作業ダイヤを作ることは考えていない。

会社

10. 地区のあり方を見直し、車両・設備・電機の各職場を含めてすべての系統の融合・連携が効果的な場合には、東京・新宿・上野の3つの区分単位とする理由と役割について明らかにすること。また、車両・設備・電機職場の働き方がこれまでどのように変化するか示すこと。さらに、現場への権限移譲を進めた場合に、労使間の取り扱いに関する協約第18条を遵守し、労使議論を尊重すること。

回答:地区あり方を見直し、これまで以上にお客さまに近い場所で箇所の判断でスピーディーに価値創造を実現していく考えである。なお、具体的な提起があれば「労使間の取り扱いに関する協約(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っているところである。

組合

- ◆ 「東京・新宿・上野の3つの区分」単位の理由と役割がわからないため示すこと。
- ◆ MOがなくなり、各営業統括センターに同居しているエリアユニットは統括センターでも残る考えか。
- ◆ 地区の仕事をする社員は、3つの区分単位になった場合、誰が主体的に業務を行うのか。
- ◆ メンテナンス関係の職場は、車両センターと連携して行っているが、委員会のリーダーが兼務発令で会議に出ている。統括センター化でどのように働き方が変わるのか。想定していることがあれば示すこと。
- ◆ 今後、権限移譲をさらに進めていく場合に「現場で決まったこと」と言われてしまうと、団体交渉が一切成立しなくなってしまう。是非この場の議論も含めた上で様々な関わることは行っていただきたいことから、協約18条の団体交渉事項に関する文章を入れている。認識を合わせたい。

- 権限移譲や役割分担はこれまでと変わらない。効果的にできるものを精査している。基本は統括センター会議で行う。
- 役割は残していく考えである。
- これまでの東京や新宿、上野のようなところに残ってもらう。例えば、幹事役をそれぞれにやってもらう、持ち回りにするなど様々ある。
- 想定しているものはない。確認!
- 権限移譲の話も、当然我々も回答の通りである。具体的な提起があれば18条に則り団体交渉と書かれているので、これに則って行っていく。我々も提起があれば、これまで同様に議論をしっかりしていくことには変わらない。

会社

11. 今施策に関わる団体交渉については、勤務作成等に影響が出ることが無いように、早期に日程調整を行うこと。

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)」に則り取り扱っているところである。

組合

- ◆ 9月25日に勤務発表なので、それまでには労使議論を終えてしっかり施策を創り上げていきたい。同じ認識で良いか。

- 認識は一致している。スケジュール感、発足日がある。勤務作成に影響があることは望んでいない。ただ、スケジュール感はお互いに合わないこともあった。会社の中でも調整しながらやっていく。今後、他の申し入れも含めて調整していく。

会社