



6月23日開催 東地申第64号

【その1】

「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ

【東京・上野・新宿・中野営業統括センター】団体交渉を行う！

交渉の冒頭、本施策の目的について議論する！！

次の2点を確認！

(組合) 本施策の目的は

(会社) 当社を取り巻く環境、経営環境が大きく変化している。お客さまの近いところで様々なニーズに応えること、また活躍フィールドの拡大が本施策の目的である。

(組合) 社員のための施策でよいか。また、効率化施策ではないということによいか

(会社) 社員だけではなく、お客さま、当社に関わる全ての人に関係する施策であり、変革2027に基づく社員とグループの成長、労働条件向上によるグループ社員と家族の幸福の実現を目指していくものである。

1. 鉄道の安全と輸送サービスの品質を維持させるために必要な要員を確保し、法令や社内規程が遵守された体制とすること。

(回答) 事業の運営に必要な要員は確保していく考えである。なお、引き続き法令等に則り対応していく。

◆36協定・労基法をはじめとする各法律、法令には対応できる考えでよいか。

◆企画業務の時間をいかにして生み出すということがポイントになるが、支社としての成果・課題を明らかにすること。

◆現状、企画業務は主に超勤で行っている状況である。支社として長時間労働の是正等、労働時間のマネジメントの考え方を示すこと。

◆超勤は増加傾向にあるのか。

◆改札に立ちながら企画業務をやらないと終わらないという実態だ。業務の優先順位も決められない。会社の認識は。

◆タブレットを家に持ち帰って作業できる環境だが、サービス超勤の実態は把握しているのか。

◆中野営業統括センターで行う車いす対応の取り扱いについて考え方を示すこと。

◆列車見張員は当該駅の危険箇所等 OJT 終了後に行える体制とすること。

◆異常時の駆けつけの考え方と人数がないため現責補助が立てられない状態について会社の認識を示すこと。

◆各箇所の必要な要員の考え方を示すこと。

◆7月1日の断面で各駅の作業ダイヤの本数は変わらないということによいか。

組合

◆法令等に則り業務運営ができると考えている

◆社員の発意でお客さまに喜ばれるイベントを仕立てている部分は成果である。課題としては時間の生み出し方は検討課題である。今後、柔軟な作業ダイヤを作成も必要である。

◆長時間労働や適正な労働時間の管理、把握等対応は行う。業務の平準化をめざしていく。

◆著しく増加しているという認識はない。

◆兼掌に立つ意義を社員、管理者が理解しバランスを取る必要がある。お客さま対応することは必要であり課題として受け止め指導していく。

◆サービス超勤は認めていない。職場で指導している。超勤縮減はあるべき姿。業務の中身を見ていくことが必要だと考えている。

◆各駅での特情はあるため、見習いをして理解し身についてから業務にあたっていただく。

◆各駅の OJT を行ったうえで業務する認識だ。

◆営業統括センター総体で取り組み、駆けつけの文化は変わらない。人身事故のフローについてはマニュアルを整備する考えである。

◆年間を通じた平均的な業務量を作業ダイヤの数として示しており変更はない。業務の繁閑で調整することはある。各駅ではなく中野営業統括センターとしての必要な要員数という考え方となる。

◆7月1日の断面では変わらない。

会社

その2へ続く



6月23日開催 東地申第64号

【その2】

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ

### 【東京・上野・新宿・中野営業統括センター】団体交渉を行う！

2. 新たな業務や新たな執務箇所に従事することや、他系統との兼務については本人の希望を尊重すること。

(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の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。なお、社員の運用については就業規則に則り取り扱うこととなる

◆ 新たな業務、執務箇所への従事や兼務については本人希望を尊重することでよいか。

組合

◆ あくまでも本人の意欲、適正、社員の成長など総合的に勘案をしている。

◆ 乗務員区の社員が営業職場との兼務発令はあるのか。

会社

◆ 7月1日の時点では、全員が兼務発令されるものではないと考えている。 今後、気づきや活躍フィールドの拡大によって変化はありうる。

3. 新たな業務や新たな執務箇所に従事する際は、営業トレーニングセンターや総合訓練センター蒲田トレーニングセンターなども活用し、本人の不安が解消できる教育・訓練を行うこと。

(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。

◆ 必要の都度、職場からの申し込みで研修や教育を受けられるのか。

組合

◆ スケジュールや利用状況を確認して、空いていれば使うことは可能である。

◆ お客さまサポートコールシステムの研修を本で行える体制を検討すること。

会社

◆ 現在は、JR東日本メカトロニクス施設の教育訓練出来るが、JR 本体での研修施設の充実化は検討していく。

**必要な教育・研修設備については  
使用できることを確認！**

4. 各営業統括センターの新入社員の配属及び人材育成の考え方を示し、鉄道の専門性・特殊性を確実に教育できる体制とスケジュールを確保すること。また、習熟度を客観的に判断できる体制を確保すること。

(回答) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。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。

◆ 新入社員の配属について考え方を明らかにすること。

組合

◆ 新入社員や転勤者は、各営業統括センターに配属となる。

◆ 要員が足りないために、知識技能が十分でないまま一人立ちとなっているケースがあるが会社の認識を示すこと。

◆ 見習い箇所の考え方と一人立ちにあたっては安全を守れる知識が備わっていることを確認すること。

会社

◆ ステーションバイブル等を活用して必要な教育を行っていく。本人が不安であれば一人立ちを遅らせる等の判断をする。

◆ 1人立ちするまで同じ駅にいるのか、様々な駅を経験するのは各現場の裁量、本人の素質、適性をみて判断をしていく。**安全を守れることが前提である。**

**その3へ続く**



6月23日開催 東地申第64号

【その3】

「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ

【東京・上野・新宿・中野営業統括センター】団体交渉を行う！

## 4項の続き

- ◆各箇所の特情についての教育を行うこと。
- ◆中野営業統括センターでは直営駅5駅すべてができるようになることが目標なのか？
- ◆スケジュールはどうなっているのか？
- ◆東京・上野・新宿の各営業統括センターはどうか？

組合

- ◆各駅の特情、必要な知識を身につけて1人立ちするという考えに変わりはない。
- ◆理想はその通りである。
- ◆月に1～3名程度、活躍フィールドを拡大しているという認識である。
- ◆各パートだけではなく、輸送から営業など、活躍フィールドの拡大を行っている。人数としては中野営業統括センターと同程度である。

会社

## 次の2点を主張する！

①鉄道の安全を守れる施策とすること！

②新入社員の教育については習熟度をみて一人立ちの判断をすること！

5. 他系統の「兼務・連携」は、今施策の目的に則り行うこと。また、業務運営に支障が出ないようにすること。

(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か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、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

- ◆兼務・連携の進め方について考えを示すこと。
- ◆社員の発意で企画することはよいが、兼務や融合についての基本的な考え方がないと、社員運用の計画性や方向性などが曖昧になり業務を習熟しても活かさない。会社として社員の発意にフォローするべきだ。
- ◆乗務員区では待機予備で駅の案内を行っている区所もある。異常時、業務運営に支障が出ないようにすること。
- ◆駅構内で立ち入り作業がある場合の手順やカギの保管場所などの教育を行い施設・電気社員の業務運営に支障が出ないようにすること。

組合

- ◆目的は課題の解決や活躍フィールドの拡大等である。すでに駅と乗務員区の融合、技術センターとの融合により設備のスリム化など実績はなる。大崎駅では乗務員が駅業務を行っているなど聞いている。
- ◆気づきを基に、どのように形にしていくかである。スキル維持などは大切である。会社としてフォローしていく。
- ◆案内を行うこと自体否定はしないが、すぐに戻れる場所や変形、出張にするなど業務運営に支障が出ないようにすることも必要と考える。
- ◆施設・電気の方との意見交換や、取り扱いを統一することが必要であると考えている。

会社

支社としても業務運営に支障が出ないように

することを確認！

その4へ続く



6月23日開催 東地申第64号

【その4】

## 「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ

【東京・上野・新宿・中野営業統括センター】団体交渉を行う！

6. 現業機関で行う企画業務や権限を具体的に示し、営業統括センター及びマネジメントオフィスの業務遂行にあたっては関係支社や職場の意見も取り入れ、整合性や合理性が図られるようにすること。

(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か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。

- ◆これまでの体制における、支社と地区指導センターの役割は何か。
- ◆マネジメントオフィスの使命は何か。
- ◆権限の委譲で変化する点は何か。
- ◆マネジメントオフィスも現場のサポートを行うという使命は継承される認識か。
- ◆7月1日以降、業務の問い合わせ等、マネジメントオフィス設立における変更内容は社員に周知すること。

組合

会社

- ◆地区指導センターは支社よりお客さまに近いところで現場をサポートする。地区を大きな視点でまとめていくのが支社である。
- ◆現場の支援・サポートである。
- ◆教育・研修、生活サービスなど社員説明資料に周知したとおりである。
- ◆マネジメントオフィスにおいても現場のサポートは行っていく。
- ◆現場長会議等でも周知しているが、引き続き社員への周知は行っていく。

7. 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。

- ◆中野営業統括センターでは、勤務箇所が複数の駅となるが制服の管理の考え方は
- ◆次勤務箇所に制服を持ち運ぶ移動時間が勤務時間にならない理由を明らかにすること。
- ◆持ち運びできる鞆を貸与することはしないか。
- ◆制服の管理は課題であるという認識でよいか。
- ◆職場環境は改善していくという考えでよいか。
- ◆改善の意見等は現場で管理者に伝え、コミュニケーションをとる考えでよいか。
- ◆レターケースはどうなるのか。

組合

会社

- ◆基本的には社員自身が持ち運び、勤務箇所において制服を着用することを考えている。
- ◆制服を持ち運ぶ時間は労働時間ではない。理由としては労務指揮下でないからである。
- ◆会社が一律に鞆を貸与する考えはない。
- ◆制服の管理は課題だと認識している。
- ◆休憩スペースなど老朽している設備については改善をしていく考えである。
- ◆社員間のコミュニケーションや管理者、マネジメントオフィスに伝えてほしい。
- ◆現行のレターケースを運用していく

8. 「活躍フィールド」の拡大の観点から東京駅・上野駅・新宿駅の一部コーナー委託を解消し、本体運営とすること。

(回答) 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。

- ◆東京駅・上野駅・新宿駅の一部コーナー委託を解消する考えはあるか

組合

会社

- ◆委託の目的である環境の変化を見据え、直轄化や委託コーナーの入替えをことも否定するものではない。

その5へ続く



6月23日開催 東地申第64号

【その5】

「東京支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ

【東京・上野・新宿・中野営業統括センター】団体交渉を行う！

## 8項の続き

◆社員の活躍フィールドの拡大や一部コーナー委託がグループの成長に寄与するのか等を踏まえ、3駅の一部コーナー委託解消を求める。

組合

◆一部コーナー委託から時間が経過しており、環境は変化している。総合的に判断し必要な見直しは考えていく。引き続き状況は見ていく。

会社

委託の解消については、引き続き状況を見て判断していくことを確認！

9. 提案内容に変更が生じる場合は、遅滞なく説明すること。

(回答) 必要な説明は行っていく考えである。

◆池袋駅ホーム体制変更の議論でもあったように、提案内容に変更があった場合は遅滞なく説明することを求める。

組合

◆今回の提案内容の中では、例えば中野営業統括センターの発足日が変わるなど必要なことがあれば説明を行っていく考えである。

会社

10. 施策実施あたっては、関係社員への説明を丁寧に行ったうえで実施すること。

(回答) 必要な説明は行っていく考えである。

◆職場から出される不安点、疑問点、問題点については関係社員とコミュニケーションをとり、丁寧に説明すること。

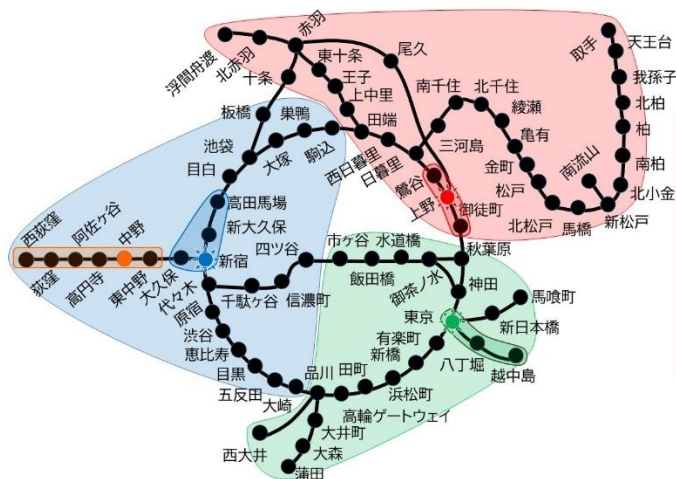
◆現場長の理解も重要である。フォローしていきながら社員が理解できる体制とすること。

組合

◆社員が不安にならないようにしっかりと説明していきたいと考えている。

◆今回発足する営業統括センターの情報共有が大事と考えているので、しっかりと進めていく考えである。

会社



営業統括センターいよいよ発足！

安心して働きやすい職場を実現するため、  
地本は現場で働く仲間と共に

検証運動を実施していきます！