



2月19日開催

東地申第24号 団体交渉を行う！

## 「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」 に関する基本申し入れ「品川統括センター」その1

1項：柔軟な働き方の趣旨により求められる具体的な業務内容及び、兼務や乗務行路内の「その他時間」について考えを示すこと。

【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。なお、「その他時間」については、就業規則に則り取り扱っているところであり、業務のさらなる融合と連携に向けて、上長の指示する業務を行うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>その他業務での具体的な業務内容で変わるものは。</u></li> <li>◆ 駅社員の融合と連携はどのように考えているのか。</li> <li>◆ 誰が議論していくのか。</li> <li>◆ <u>本来なら発足日に向けて具体的に進めていくべきではないのか。発足してから考えるのは順序が逆である。</u></li> <li>◆ 社員説明が丁寧にされていない。太田運輸区は動画を見せられただけである。</li> <li>◆ 3/15以降のその他業務の内容は。</li> <li>◆ <u>乗務員が出札改札業務に入ることはあるのか。</u></li> <li>◆ 駅の業務で乗務員にさせないものはあるか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>これまでと変わるものはない。新宿統括センターでの内容（車内改札・車内貫通）を参考にさせていただきたい。</u></li> <li>◆ 発足以降に具体的に決めていく。</li> <li>◆ 委員会や勉強会の場で、社員のアイデアを出して進めていく。</li> <li>◆ 乗務員のダイヤ改正と異なり、3/15に業務内容が決まるものではなく、発足後に考えることもできる。指摘は受け止める。</li> <li>◆ 品川は他よりも丁寧に説明会を実施している認識である。</li> <li>◆ まだ決まっていない。3月の定例訓練で言う。</li> <li>◆ <u>無いとは断定できないが、出札は研修や訓練が必要なのでハードルが高い認識である。</u></li> <li>◆ やらせないと決めるものはない。現金取り扱い、遺失物関係はハードルが高いと思う。</li> </ul>

2項：発足以降の大田運輸区、品川営業統括センター（品川駅・田町駅）、大田営業統括センター（蒲田駅・大森駅）における必要な出面数を明らかにすること。また、一方的な各担務の出面数の変更や作業ダイヤの変更を行わないこと。

【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実現していく中で、出面数を個別に示すことは適さないと考えている。また、お客さまのご利用状況等を踏まえ、作業ダイヤを決定しているところであり、会社が必要と判断した場合には、提案を実施することとなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 各職場の出面数を示すこと。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>統括センターの働き方的に出面数を個別に出すには適さないと考えている。</u></li> </ul>

その2へ続く



2月19日開催

東地申第24号 団体交渉を行う！

「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」  
に関する基本申し入れ「品川統括センター」その2

3項：安全レベル、輸送品質、サービス品質の向上を図るため、担務変更や兼務における教育、フォロー体制を確立し社員が不安を感じる事のない労働環境とすること。また習熟度には個人差があることから教育期間を一律にはしないこと。

【回答】引き続き、必要な教育・訓練を実施していくとともに、社員の状況や習熟度等を勘案し、総合的に判断していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育期間の考え方は。</li> <li>◆ 会社の教育レベルが下がってきている。<u>要員不足で数か月間見習い期間が開いてため1本になるのに半年掛かった社員がいる。また1本になっても次にその担務に入れないため不安であるとの声がある。</u></li> <li>◆ 教育期間は一律にしないこと。</li> <li>◆ <u>研修の通知がメールのみで雑である。また主務職セミナーの合否を自分から聞かないと教えてくれなかったとの声があったが、なぜそのような事が発生したのか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担務変更と兼務は現行通り。</li> <li>◆ 管理者に相談してほしい。</li> <li>◆ 教育期間を一律にする考えはなく、社員の習熟度によって変えていく考えである。</li> <li>◆ <u>本来あるべき姿ではない。管理者のコミュニケーション不足であるので、今後このような事がないように伝える。</u></li> </ul>
<p><b>1本立ちの日程ありきで必要な教育が実施されていないこと、 管理者の業務量が多く大変なのではないかと指摘！</b></p>	

4項：発足以降、担務変更は当面の間行わないこと。また担務変更や兼務の際は社員本人への意思確認を確実にすること。

【回答】担当する業務については、業務上の必要や社員の能力・適性等、総合的に判断することとなり、発足以降、期間を定めて担務変更の実施を制限する考えはない。なお、引き続き社員の状況については、日頃のコミュニケーション等を通じて把握していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 3/15以降すぐに担務変更などは発生するのか。</li> <li>◆ <u>蒲田駅では本人に一切話がないまま他の駅の勤務が指定されていた。本人に意思確認をすべき。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 具体的にいつからとは決まっていないが春以降の予定。</li> <li>◆ 現場に伝えておく。</li> </ul>



2月19日開催

東地申第24号 団体交渉を行う！

## 「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」 に関する基本申し入れ「品川統括センター」その3

5項：品川統括センターの事業所の所在地、指揮命令系統を明らかにすること。また各職場における運営体制等、前広に周知しスムーズな職場運営が出来る体制を構築すること。

【回答】品川統括センターの所在地は提案で示した通りである。また、指揮命令系統については、就業規則等に則り取り扱うこととなり、必要な社員周知は行っていく考えである。なお、業務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>◆ 品川統括センターの所在地は。</li> <li>◆ 品川駅は港区、蒲田駅・大田運輸区は大田区に所在するが、事象が発生した際の外部への報告が必要となった場合はどこの管轄で対応すればいいのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現在の品川営業統括センター、大田営業統括センター、大田運輸区。所長は現品川営業統括センター所長となる。</li> <li>◆ 労基署の場合、大田で発生したものは三田労基署になると思われる。また、融合社員が出先で事象に遭った際は、発生した箇所の責任者（ユニットリーダー）が対応する。</li> </ul>

6項：発足に関わる全ての社員へ早急に説明会を実施すること。

【回答】必要な社員周知は行っていく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ どのように開催されたのか。</li> <li>◆ 職場ごとの開催状況、説明会の仕方は。</li> <li>◆ 大田運輸区は動画を見ただけだったが、その説明の仕方だけでいいのか。</li> <li>◆ <u>動画だけ見せる説明の仕方は施策の内容が伝わりにくくあるべき姿ではない。大きな施策であるにも関わらず、会社の本気度が見えない。</u>ワーキンググループから何も発信が無く、何をやっているのか分からない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 10月に初回を開催。12月中旬に10月に出された意見も含めて社員に返答。発足前の2月にも開催する。</li> <li>◆ 職場ごとの説明の仕方は分かっていない。</li> <li>◆ 社員によって捉え方、伝わり方が変わってくる。説明方法の手段の1つだとは思っている。</li> <li>◆ 伝わりにくいという意見は受け止める。一方で動画での説明は一律で情報発信が出来るというメリットがある。</li> </ul>

7項：「乗務ユニット」という名称が浸透していないことや氏名札の新規作成費用によるコストダウンの観点から「大田運輸区」の名称を残すこと。

【回答】ユニット名称を変更する考えはない。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 構内の名称はどのようになるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 大田乗務構内となる。</li> </ul>

8項：各箇所における事務関係の取り扱いに関しては発足以降も変更しないこと。

【回答】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
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ どのように考えているのか。</li> <li>◆ 適性を理由に接客などが出来ない社員には合わない業務はさせるべきではない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ BPOもできて業務の負担が減っているので、事務だけという働き方を変えていきたいと考えている。</li> <li>◆ 配慮する。</li> </ul>

その4へ続く



2月19日開催

東地申第24号 団体交渉を行う！

## 「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」 に関する基本申し入れ「品川統括センター」その4

9項：担務変更及び兼務の基準や統括センター内の社員運用を明確に示すこと。

【回答】社員の運用については、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。なお、引き続き社員の状況については、日頃のコミュニケーション等を通じて把握していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>希望をしている担務があるのに出来ない社員が多いのが現状。管理者に言っても「まだ先だね」で終わってしまう。</u></li> <li>◆ エルダー社員の運用は。</li> <li>◆ <u>エリアユニット社員の業務には制限を設けるのか。</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 希望が実現していけるように進めていく考えである。</li> <li>◆ 雇用契約に基づいて行う。</li> <li>◆ <u>資格があり教育をすれば、特に業務を制限することはない。</u>各職場の実態に合わせていく考えである。</li> </ul>

10項：社員の健康維持、体調管理の観点から各箇所において休日出勤を前提とした勤務作成は行わないこと。また余裕ある人員配置をする考えがあるのか明らかにすること。

【回答】勤務指定については、就業規則に則り取り扱うこととなる。なお、引き続き、業務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>◆ <u>駅職場では要員不足で勤務が回らず、エリアユニット社員に泊まり勤務をお願いしているように感じる。出面数には反映していないので、実態に合っていない。</u></li> <li>◆ 発足当初は泊まり勤務はやらないと言われたのに泊まるようになったと聞いている。人が足りないから穴埋め要員にされていると感じた。</li> <li>◆ <u>人がいない中で社員も業務を回さなければならないと思って疲弊しながら頑張っている。</u></li> <li>◆ ダミー勤務を当てていることについてどう考えているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 穴埋めという考えではない。エリアユニット社員も統括センターの一員なので、泊まり勤務ができるという認識。</li> <li>◆ 最初の説明の仕方、伝わり方が良くなかった。</li> <li>◆ <u>勤務作成にもご迷惑をかけていると思っている。</u>今後は中途採用を増やしていくなど、より見える形で人員確保をしている。</li> <li>◆ 首都圏本部としては把握していない。</li> </ul>

11項：ロッカー、休養室等の職場環境を整備すること。また各職場のレイアウトは一方的に変更せずに前広に社員の声を取り入れ各箇所へ社員周知を行った後に実施すること。

【回答】各箇所の状況に応じて、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>◆ 発足までに整備が必要となるところはあるか。</li> <li>◆ 引き続きロッカーの設置を求める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 特に整備が必要となるところはない。</li> <li>◆ スペースの問題もあるが、首都圏本部としてもフォローしていく。</li> </ul>

その5へ続く



2月19日開催

東地申第24号 団体交渉を行う！

「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」

に関する基本申し入れ「品川統括センター」その5

12項：発足以降、各箇所間で社員の移動が発生することから超勤等の労働時間の管理を徹底するとともに36協定違反を発生させない対策を行うこと。

【回答】引き続き、適正な労働時間管理を行っていく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>36違反をさせないための対策は。</u></li> <li>◆ 休みの日に業務用タブレットのチャットが来る。若い社員は労働時間に対する意識がない。そもそも分かっていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>管理者向けの勤務研修で事象の共有、注意喚起を全管理者対象に行っている。また事情が発生した場合は緊急Web研修もやっている。</u></li> <li>◆ 注意喚起はしていく。</li> </ul>

13項：乗務員区所での訓練や営業職場での勉強会は、各箇所の特情があることから統括センター内で一括では行わず、各箇所で行うこと。

【回答】必要な教育・訓練は実施していく考えであり、実施方法等については、内容に応じて判断していくこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ どのように行っていくのか。</li> <li>◆ 駅の勉強会は社員間の顔を合わせることを目的に各駅合同で行っているが、待ち時間が発生するなど効率的ではない。</li> <li>◆ 大田運輸区で駅業務をやっている社員は駅の勉強会に出ているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 乗務員の訓練は省令で定められており、内容に応じて対応していく。</li> <li>◆ 訓練など合同でできる内容もあると考えている。勉強会については現行通り各箇所で行う。</li> <li>◆ 勉強会に出て、業務に必要な知識を習得していただきたい。</li> </ul>

14項：「新たなジョブローテーション」については廃止すること。

【回答】新たなジョブローテーションについては、社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。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。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 統括センターの目的がジョブローテーションの目的と被っているのになぜ行うのか。</li> <li>◆ 担務変更と職種が変わる異動の違いは。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 統括センターになっても、これまで通り統括センター間での異動も発生するためである。</li> <li>◆ 統括センター内の異動かそうではない異動かの違いである。</li> </ul>

融合・連携・教育が急ぎ過ぎていないかチェック機能を発揮し  
全ての社員が安心して働ける品川統括センターを実現させよう！