



3月11日 東地申第45号 「2024年度営業関係施策(その3)」 についての申し入れ

【大崎営業統括センター(大崎駅)】 団体交渉を行う! その1

1. 今施策が実施できる根拠を具体的に示すとともに、ホームパートを3徹から2徹1日勤にすることにより安全レベル及びサービスレベルが維持・向上できる根拠を示すこと。

回答:車掌用ITVの整備により車掌の視認性が確保され、乗降終了表示の省略が可能となることから、お客さまのご利用状況等も踏まえたうえで体制の見直しを行うものである。なお、引き続き現行の安全・サービスが維持できると考えている。

組合

◆変更点は。

◆遺失対応時間が8時からに変更になると管理者から口頭説明があった。

◆安全レベルは維持できるのか。山手線の起点駅で車交・臨入・特発もある。

◆現場の声を聞くということで良いか。

◆安全・サービスレベルを向上できる根拠は。

◆朝の巡回が1人に減る。安全についての考えは。

◆貫通要員に警備員が入ったほうが良いというのは。

◆入区中に何かあったとき、警備員で安全レベルは向上できるのか。教育体制は。

会社

◆ITVを4番線に設置することで出区電車への乗降終了表示が廃止となるため、泊まりのホAを日勤化する。

◆遺失は現行通りと考えていたが利用状況もあり見直す。箇所から8時との声があった。関係箇所にも伝えた。

◆箇所総体、管理者などでカバー。ホAがいなくなることで安全が低下するものではない。

◆ホームだけでなく改札社員の声も聞いていただくよう伝えていく。遺失の営業時間は箇所を考えていただく。

◆低下させない体制。維持で終わらせず、他パートも含めダイヤ見直しし、安全・サービスは向上出来る。

◆どこを見直すかなどは議論してきた。

◆過度な負担が発生しないために首都圏本部から提案。

◆これまでも入ってもらっている。無線もこれまで使っている。改めて注意事項や安全に関することを警備会社に伝えている。教育は一定程度警備会社をお願いしており、これまでの仕事との変化点を伝えている。

維持で留めず、向上させるための施策立案が必要だ!

2. 早朝帯は1徹減によりシャッター開扉前に巡回が終わらないため、アコーディオン門扉の移設を行うこと。また南口アコーディオン門扉は巡回終了後に開扉すること。

回答:箇所長の定めた作業ダイヤ等に則り対応することとなる。なお、現時点で移設する考えはない。

組合

◆巡回前にホーム上に旅客が入ることは好ましくない。

ロッカー利用者のために移設をすべきだ。

◆北改札のデッドスペースに移設できないのか。

◆ロッカーは何時使用開始となるのか。

◆周知はしっかりやるべき。データなどは。

会社

◆北コンコースのロッカーは使えなくなるが、南やラッチ外もある。

◆事業系での検討となる。必要性があれば検討の余地はある。しっかり届けていただければ現場と協議していく。

◆門扉開扉後なので5時となる。営業時間の表記はクロスステーションと調整している。

◆箇所からはそこまで多くないと聞いている。

データ含めて首都圏本部が把握することで、サービスの向上につながる!



3月11日 東地申第45号 「2024年度営業関係施策(その3)」についての申し入れ

【大崎営業統括センター(大崎駅)】 団体交渉を行う! その2

3. 1徹減のため、夕方以降・早朝帯にこれまで通りの異常時対応が出来なくなるが考えを明らかにすること。

回答:異常時においては、箇所総体で対応することとなる。なお、提案の体制で対応可能と考えている。

組合

- ◆対応可能である根拠は。
- ◆1徹減で夜間の異常時、作業に変更が発生した時柔軟に対応できない。
- ◆様子を見る期間があってもいいのではないか。現場は異常時に不安を感じている。

会社

- ◆1徹減をカバーする形で分担や作業ダイヤを考えてきた。現在もかけつけ等やっていた。現在もかけつけ等やっていた。
- ◆臨時の入出区は箇所総体で対応いただく。管理者の業務指示に加えて、必要なら警備員も活用。
- ◆第4ホームが15両の合図省略で立番に縛られなくなった。柔軟に管理者が指示を出して対応できる。

4. 警備員の具体的な業務内容と指揮命令系統を明らかにすること。

回答:警備員の業務等については、当社と受託会社の間で締結している「作業請負基本契約書」等に基づき実施することとなる。

組合

- ◆貫通のやり方に変更は。
- ◆提案時に示さなかった理由は何か。
- ◆社員補助とメインでは変化は大きい。責任も重くなる。変更点は。
- ◆これまでと変わらないから新たな教育は発生していないのか。
- ◆車交は。
- ◆入区と車交でやり方が違う。
- ◆無線のやり取りは。偽装請負の心配は。
- ◆無線で打合せや通告などもやっていた。
- ◆現場にはどこまでOKか教育されていない。誰も知らない。教育してから進めるべきだ。
- ◆理想は社員同士か。
- ◆貫通で警備員が出来ないことは。
- ◆再乗が多い。二人体制で通告とDコック扱いを行っている。
- ◆時間がかかるようになる。結局駅が対応するなら最初から駅が入れば良い。
- ◆内回り入区は外回りをまたいでいく。遅れが波及していかないか。

会社

- ◆今後は一方を警備員に担ってもらう。
- ◆固まっていないので社員説明資料には載せていない。
- ◆放送も合図も駅がやることに変わらない。責任については、警備会社には伝えている。
- ◆必要ない。作業の変更点・注意点を伝えるだけで対応可能と警備会社から言われている。
- ◆突発時の対応は管理者から隊長に指示して対応可能。
- ◆管理者から説明、指示することとなる。
- ◆情報提供に問題はない。
- ◆指示は管理者からだ確認会話は可能。
- ◆そこまで警備員にボリュームを持たせることではない。1人工として車交に入る場合は教育も必要だと考える。
- ◆その通り。足りなければ当務などが応援。
- ◆放送と乗務員への通告。
- ◆列停扱いは警備員も出来る。その後は社員の駆けつけを待つ。
- ◆異常時は箇所総体となる。通常時は警備員とともにやって欲しい。
- ◆警備員の担当数は絞っている。社員の他の業務と重なるところを補っていく。遅れはケースバイケース。これまでと同じようにはならないが、管理者にも意識付けし箇所総体で対応可能である。

コンプライアンスが叫ばれる今、偽装請負などのリスクは可能な限り無くすべきだ!

その3へ



3月11日 東地申第45号 「2024年度営業関係施策(その3)」についての申し入れ

【大崎営業統括センター(大崎駅)】団体交渉を行う! その3

組合

<4項続き>

会社

- ◆3月15日以降運転士が貫通に入るときいている。
- ◆営業パートから声が上がリ勉強会をやっている。担当している社員は教育が必要だと言っている。
- ◆車交は警備員ではなく社員同士で対応するということが良いか。
- ◆車交時に警備員が行う業務を改めて確認する。

- ◆首都圏本部では把握していない。
- ◆箇所でも検討してもらうこと。社員が入ることに変わらない。駅社員が入れないところをフォローいただく。
- ◆管理者の判断となる。必要な調整があれば首都圏本部としてもフォローしていく。
- ◆貫通の補助。新たに教育が必要なことは、現段階ではやらない。必要なら周知・教育してやっていただく。現段階では必要性は無い。現行は社員のみで行う。

5. 車いす対応や遺失物の取り扱い対応の体制について明らかにすること。

回答:引き続き、箇所総体で対応することとなる。

組合

会社

- ◆箇所総体で対応可能か。
- ◆業務量は増えていないのか。
- ◆お身体の不自由なお客さまにきちんと対応できるように要員なども考えるべき。
- ◆社員が手配しTSにお願いしている。これまで通りか。
- ◆TSがいても回らず降車失念も発生。増員を求める。

- ◆可能だ。常連のお客さまも考慮している。
- ◆対応出来なければダイヤの見直しも検討。
- ◆時間に縛られず柔軟に動ける。車椅子対応の教育や社員と同様に単独でご案内出来るためにTSの活用も準備していると聞いており首都圏本部もサポートしていく。
- ◆人を増やしたり教育したりして拡充していく。
- ◆TS管理の管理者サポートは引き続きやっていく。

教育をしていない貫通業務については警備員に任せず社員同士で行うことを確認!

6. 作業ダイヤについては現場で働く社員の意見を反映させること。

回答: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。

組合

会社

- ◆首都圏本部が考えた大枠に対して駅が考えたのか。
- ◆大崎駅の作業ダイヤは入出区に縛られるので、これまで一般社員主導で作成していたが、今回は要員減だから副所長が作ると言われた。
- ◆急に警備員による貫通が示された。副所長は「内勤に管理者以外の人を置きたい」と言っている。1徹減らさなければよいのではないか。
- ◆これまでとやり方が変わっており、作業ダイヤに反映される案が減ってしまうのではないか。
- ◆今後もこの形なのか。
- ◆ダイヤの業務をすべて担えるからダイヤに入ることによって良いか。

- ◆体制変更なので検討したものを現場に示した。
- ◆そもそも作業ダイヤは箇所長がつくるもの。取り決めはないが運営体制の見直しもあり管理者が責任をもって行うことで進めると聞いている。
- ◆首都圏本部としても提案はしている。対応力を増すために警備員を活用しようとなったのではないか。
- ◆輸送副長とともに作っており、実態を加味しないものではない。その後意見集約も行いステップは踏んでいる。
- ◆一般社員が入ることは全く否定しない。
- ◆作業を知っている方が入る。もし管理者が入る際に出来ない作業があれば他の社員に指示することになる。

現場をよく知る最前線の社員の声を反映すべきだ!

お客さまの安全と社員の働き甲斐を向上させる施策を実現しよう!