



7月12日 2023年度東地申63号 『首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現』に関する説明申し入れ (東京統括センター)』 団体交渉を行う！ その1

1. 東京統括センター新設を行う目的と根拠を明らかにし、東京統括センターにおける具体的な業務内容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。なお、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

- ◆東京統括センター設置の目的は何か。
- ◆目的を達成するために、具体的に何をするのか。
- ◆具体的なことは現場が考えるのか。
- ◆安全・安定輸送やサービス向上の視点はあるのか。
- ◆現場からすると、なにも想像できず、戸惑っている。首都圏本部として何か示さないのか。
- ◆回答にある事業分野を超えた業務とは何か。
- ◆現場で進めるにあたり、責任の所在はどうなるのか。
- ◆仕事の垣根を超えた柔軟な働き方として、どのようなことを想定しているのか。
- ◆兼務もやっており、現行の体制で出来るのではないか。
- ◆乗務員行路の中に駅業務が入ってくるのか。

会社

- ◆輸送の安定性や線区のまとまり、地域との連携を考慮し、沿線価値の向上と課題解決を図るためである。
- ◆今まで各箇所が行ってきたオペレーションを継承し、新たな価値創造や問題解決を一体となって取り組む。
- ◆まずは現場で何ができるのか考えていただきたい。首都圏本部は、ルールを変えたり調整が必要となる場合に一緒に考えていく。
- ◆輸送障害時にエリア内の乗務員にも駆けつけてほしい。サービスも同様である。
- ◆首都圏本部として具体的な指示はない。10月にすべてが完成形ではなく、スタートしてから議論が進む。
- ◆モビリティサービスと生活サービス部門の連携を図り、お客さまのニーズに応じていくこと。
- ◆管理者と相談し進めてほしい。
- ◆駅なら駅、乗務員なら乗務員という考えが変わる。例えば、乗務員が駅社員と一緒に活動するイメージ。
- ◆全社員が対象となる。兼務は一部の方のみである。
- ◆その他時間で駅業務が入ることも考えられる。

2. 各乗務員箇所・各駅の担務毎に出面数を示す考えがあるのか明らかにすること。

回答:現業機関での柔軟な働き方の推進の趣旨を踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通じた平均的な業務量の基準として、「変形等」「交代」「乗務員」の1日当たりの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととなる。

組合

- ◆示すことはできるのか。できなければ理由を示すこと。
- ◆出面数とは何か。
- ◆駅ごとに作業ダイヤがあり、それが出面数なのではないか。
- ◆乗務員も示せないのか。

会社

- ◆いろいろな働き方が出て、分けて把握するのは困難。
- ◆年間を通じた平均的な業務量である。
- ◆今後の作業ダイヤの在り方や中身を検討していく中で、個別に担務ごとに出面数を示すことはできない。
- ◆どのように示していくか確定しているものはない。



7月12日 2023年度東地申63号 『首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現』に関する説明申し入れ (東京統括センター)』 団体交渉を行う！ その2

3. 東京統括センター新設により、安全レベル及びサービス品質がどのように向上するのか具体的に明らかにすること。

回答:これまで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。

組合

- ◆具体的にどのように向上させるのか。
- ◆多能化が進み、数か月ごとにやる業務に不安を抱えている。これでは安全レベルが上がるとは考えられない。
- ◆他の駅へ行けば、エキスパートもそうではなくなる。どのようにフォローしていくのか。
- ◆首都圏本部として現場をどのようにフォローするのか。
- ◆京葉運輸区では、駅社員が見張りをやり日勤者が教育を受けたうえで線路内拾得をやっている。出来る人・できない人の管理はどうしていくのか。
- ◆教育上の漏れも発生している。安全レベルは低下するのではないか。
- ◆現場がいろいろ考え、対策も考えていくということか。

会社

- ◆融合させて、より良いものにしていただきたい。
- ◆違う担務をやることで客観的に事象を見ることができ、安全もサービスも向上する。
- ◆しっかり教育をして働いていただくことで、多角的な視点や経験を積み、安全・サービスが向上する。
- ◆現場からの相談やルールの変更は首都圏本部がやるものと思っている。一切かかわらないわけではない。
- ◆ユニット内で管理していく。見張り員に関してはJINJREで管理している。
- ◆組織やシステムの垣根を低くしていきたい。必要な訓練・教育はやっていかななくてはならない。
- ◆首都圏本部に意見・要望があれば対応する。

4. 東京営業統括センター、新橋営業統括センター、御茶ノ水営業統括センターの成果と課題を明らかにすること。

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んでいるところであり社員の活躍フィールドをさらに広げていく考えである。

組合

- ◆それぞれの箇所の成果と課題を示すこと。
- ◆活躍フィールドを拡大しなくてはならないことが課題か。
- ◆職場から吸い上げた問題や悩みはあるか。
- ◆突発発生時に急遽一本立ちさせられている。充実した教育をしていくことが必要だ。
- ◆駅によりやり方が異なる。見張り員もOJTが必要だ。今後解決していくものはあるか。
- ◆防災などは会社の責任において行うべきだが、そのような責任や管理体制はどのように想定しているのか。
- ◆3運転職場・3営統セが一つとなり首都圏本部として懸念はないのか。
- ◆道筋をつくるべきではないのか。

会社

- ◆業務上で様々な垣根を超えたことが大きな成果。課題は逆に活躍フィールドが狭くなるため、エリアを見直す。
- ◆頭打ちになっている場合もあり、更なる広いフィールドを用意して社員が活躍できる場をつくる。
- ◆致命的な問題はない。現場からは上げられていない。
- ◆あるべき姿ではないが、習熟度や周りの人の存在などを勘案した結果、行っているという認識。
- ◆作業の違いは解決していかななくてはならない。職場で課題解決をできるようにしていきたい。
- ◆自箇所のできるものは自箇所でも解決していただく。震災などについては安全企画室などで対応していく。
- ◆お互いに顔がわかり信頼関係を築くまでには相当時間がかかると考えている。
- ◆自分たちで進めていいんだと前向きに捉えてほしい。



7月12日 2023年度東地申63号 『首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現』に関する説明申し入れ (東京統括センター)』 団体交渉を行う！ その3

5. 丸の内運輸区が2024年10月ではなく、2025年3月に統括センターとなる理由を明らかにすること。

回答:統括センター発足までの必要な準備期間の確保を考慮し、実施時期を決定したものである。

組合

- ◆必要な準備期間とは。
- ◆なぜ京葉運輸区が10月で丸の内運輸区は3月なのか。
- ◆提案の際には、丸の内運輸区は発足したばかりであるからと説明されている。
- ◆東京車掌区と田町運転区を一緒にする意味は。
- ◆東京車掌区と田町運転区は、何を準備するのか。

会社

- ◆こういった職場にしていくのかや、融合できる業務を考えていただくための期間。
- ◆まずは近隣の運輸区を第1ステップとして融合、その後第2ステップとしてエリアを広げていく。
- ◆充分固めた段階で設立させていきたい。
- ◆基地再編成と統括センター化に必要な準備期間を確保できると判断し、統括センター化を決めた。
- ◆いろいろな働き方や取り組みを検討いただく。

6. 東京統括センターの指揮命令系統、職場の運営体制を明らかにすること。

回答: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る。

組合

- ◆現場長はどうなるのか。
- ◆兼務の社員はどうなるのか。
- ◆1000名を超える職場はこれまであったのか。
- ◆1000名を超えると総括衛生管理者の配置が必要だ。配置しなければ法令違反となる。
- ◆専任の衛生管理者が必要となるが、会社の考えは。
- ◆衛生管理副長を置くべきだ。片手間ではなく、専門でやる人を決めるべきだと労基署からもアドバイスがある。
- ◆〇〇副長など別の肩書を持つ人がやる仕事ではない。産業医も1000名超では専属が必要となる。

会社

- ◆統括センター所長がいて、その下に乗務員区の区長が副所長になるイメージ。
- ◆いま自分が業務している所の指揮命令系統に入る。
- ◆現業機関ではなかった。
- ◆仕組みに則った対応をしていく。現段階で考えているものはない。体制は社内で検討していく。
- ◆社内で検討しており、詳しく回答できるものはない。
- ◆主張は理解した。役割なども検討している。
- ◆そこまで把握していないが、意見は伝える。

7. 東京統括センター新設による担務変更の基準や考え方を明らかにすること。また、検討している教育内容と教育スケジュールを具体的に示すこと。

回答:社員の運用については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。なお、施策実施に必要な準備を進めていく考えである。

組合

- ◆担務変更の基準や考え方を明らかにすること。
- ◆ジョブローテーションで言われているような10年の考え方は変わらないのか。

会社

- ◆個別の判断となる。担務変更は現場長の判断だが、系統をまたぐ場合は首都圏本部も関与しながら実施する。
- ◆同じ考えである。



7月12日 2023年度東地申63号 『首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現』に関する説明申し入れ（東京統括センター） 団体交渉を行う！ その4

組合

<7項続き>

会社

- ◆相互運用についての基準はあるのか。本人希望は。
- ◆教育内容や期間について定められていることは。
- ◆乗務員から駅業務に従事する場合は。

- ◆基準はない。社員の状況を見ながらとなる。
- ◆これまでの兼務者の内容を準用する考え。
- ◆しっかりと期間を設け、指導者とコミュニケーションを取っていくことに変わりはない。

8. 神田、秋葉原、新日本橋、馬喰町の各駅を御茶ノ水営業統括センターから管轄区分を見直す理由を明らかにすること。また、委託駅である秋葉原駅、新日本橋駅、馬喰町駅の管理駅はどこになるのか明らかにすること。

回答:社員の活躍フィールド、現業機関の役割・権限の更なる拡大、統括センター内での輸送の安定性の確保や業務内容を考慮したものである。

組合

会社

- ◆管轄区分を見直す理由は。
- ◆この形が、メリットがあるということか。
- ◆委託駅の今後はどうなっていくのか。
- ◆いつ頃決まるのかもわからないのか。
- ◆作業ダイヤに関わると、要員や出面数にも関係する。

- ◆輸送の安定性、業務内容と線区のまとまり。
- ◆様々考慮した結果、このエリアが良いと判断。
- ◆個々の管理駅等については現在調整中である。
- ◆成案になり次第お知らせする。
- ◆主張は受け止めるが、体制も含めて調整している。

9. 「駅担務社員が車内改札を行うのか」や「他の統括センターとの兼務はあるのか」と不安な声が出されていることから、早急に関係する全社員への説明を行うこと。また、出された疑問点には丁寧に回答すること。

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

- ◆かなり温度差がある。会社の認識は。
- ◆社員周知にばらつきがある。春の面談で説明される箇所もあれば、勉強会など。丸の内運輸区は掲示だけだ。
- ◆ある職場では、現場長が「車内改札や案内などがあるのでは」と言っていたが、現場の判断ということか。
- ◆現場から出されている意見は把握しているのか。
- ◆これから決まっていくことは説明・周知すべきだ。

- ◆箇所で一度は説明したが十分とは思っていない。社員と管理者とのコミュニケーションで議論していきたい。
- ◆箇所によって温度差があることは認識している。
- ◆統括センターで議論いただくこと。モビサと現場管理者とのやりとりもあるので、コミュニケーションをとって進めていく。
- ◆説明会でどういう意見が出されたかは聞いている。
- ◆内容をクローズするものではない。

10. それぞれの職場の名称を明らかにすること。また、各職場の事務関係取扱いの考え方を明らかにすること。

回答:引き続き必要な周知は行っていく考えであり、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

- ◆決まっていることはあるのか。
- ◆統括センター化で、現行の体制は維持されるのか。
- ◆輸送総合は一か所にまとめることも可能なのか。

- ◆分かれば何かしらの方法で伝えていく。
- ◆業務としては親和性が高い。
- ◆働く方もいるので考えていきたい。



7月12日 2023年度東地申63号『首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現』に関する説明申し入れ（東京統括センター）』 団体交渉を行う！ その5

11. 育児・介護勤務適用者、または希望者が東京統括センターの業務を行う際の考え方を明らかにするとともに、本人希望を尊重すること。

回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。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

- ◆具体的な想定はあるか。
- ◆兼務などについては本人希望を聞くこと。
- ◆妊娠して乗務できなくなり、希望外なのに「駅業務をやれ」といわれた人もいる。

会社

- ◆育児介護 A については変わるものではない。
- ◆特に育児介護 A の方は毎月勤務についてやりとりをしている。
- ◆本人希望もそうだが、どういう働き方が良いのか本人と話をしていく。

12. 「東京運輸区（一部修正）」については、東地申 21 号『上野東京ライン・湘南新宿ラインの乗務員基地再編「東京運輸区（仮称）」について』に関する申し入れ（その1）（2023.12.14 団体交渉）の議論経過を基にすること。

回答：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

- ◆統括センターになるが、これまでの議論経過で進めていくことでよいか。乗務員基地再編の考えで進めるのか。

会社

- ◆再編の考え方が変わったものではない。

13. 現行の東京営業統括センターと新橋営業統括センターのエリアユニットの業務は統括センター化後、どのようになるのか明らかにすること。

回答：引き続き系統間の融合・連携を進めお客さまや現地・現物に近い場所でのスピーディーな価値創造・課題解決の推進に取り組むものである。

組合

- ◆エリアユニットをどのようにしていくのか。
- ◆新橋のエリアユニットが無くなるという考えか。

会社

- ◆これまでの役割は、そう変わらない。東京統括セのエリアユニットとして行っていただく。
- ◆統括センターで考えていただきたい。現行のエリアユニットを集約するものではない。サテライトもある。

組合

- ◆組合員の不安の解消となっていない。現場の発意と聞こえは良いが、首都圏本部のマネジメントもなく、回答は不誠実である。決まっていないことやハッキリしていないことが多い。会社としてのマネジメントが問われている！危機感と同時に、今後準備しないといけないことが非常に多いと感じている。

会社

- ◆会社として示せるところは示している認識である。決して野放しでやっているのではないことは伝わったという認識だ。首都圏本部としてマネジメントを放棄しているものではなく、社員に方向性を落とし込んでいくことが大切である認識だ。発足をもって終了となることではない。

「説明交渉＝わからないことを明らかにしていくための団体交渉」であるにもかかわらず「決まっていない」「現場で議論」のオンパレード！
首都圏本部は施策立案の責任と説明責任を果たすべきだ！