



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

1. これまでの団体交渉で回答している「団体交渉での会社回答については、文章と口頭の重みは変わらない」「十分な議論を行い深めたい」との考えに変わりがないことを明らかにすること。

(回答)これまで「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」に関する団体交渉にて回答している考え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6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	会 社
<p>◆ 本来は、発足前に労使議論を行った上で施策を進めていくのがあるべき姿である。その根拠は、働く組合員、社員の皆さんが施策の目的を理解し、担うことで目的が達成される。</p> <p>労働組合としてしっかり議論をさせていただきたいと考えているが、申62～65号の解明交渉の全てで「不誠実交渉」を通告せざるを得ない。会社の団体交渉に向き合う姿勢については議論してきているが、本交渉は誠実に対応していただきたいことを冒頭申し述べる。</p>	<p>➤ 我々も同じように、しっかり議論を深めるように考えている。</p>

2. 池袋営業統括センターの営業職場が安全で質の高いサービスを提供するために、池袋駅・巣鴨駅・板橋駅の出面数を個別で示すこと。出面数を示さない場合にはその根拠を回答で示すこと。

(回答)現業機関での柔軟な働き方の推進の趣旨に踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通し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。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。

組 合	会 社
<p>◆ 示すことができないのは、この間も言われている。回答書にもある出面数と作業ダイヤ数について、池袋、巣鴨、板橋の作業ダイヤを示すこと。</p> <p>◆ 今ない職場の出面数を、例えば情報化しても意味がないので地本限りとして示してもらうことはできるのか。</p>	<p>➤ 一切示さないことを申し上げるつもりはない。</p> <p>「駅ごとの出面数を示す」ところをもって、数字だけが独り歩きすることを懸念している。営業統括センターや統括センターに関して「業務量」「1日あたりの作業ダイヤ数」は、社員説明や社員に対して提案化を行い「体制」という形で伝えているのが正式である。この場で伝えたとしても、それが「将来を約束するものではない」ところはご理解いただきたい</p> <p>➤ 情報の取り扱いについてはご配慮いただきたい。</p>

3. 山手線の安全・安定輸送の確保の観点から、池袋運輸区の運転士および車掌の出面数を個別で示すこと。出面数を示さない場合にはその根拠を回答で示すこと。

(回答)現業機関での柔軟な働き方の推進の趣旨に踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通し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。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。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

4. 池袋営業統括センターである池袋駅・巣鴨駅・板橋駅では休日出勤が多発している。今後施策を進めていくことにより要員数が曖昧になり、安全で質の高いサービスの提供が困難となることを防止するため、2024年4月から8月の休日出勤数を個別で示すこと。また昨年度の同時期の休日出勤数を示すこと。

5. 池袋運輸区では休日出勤が多発している。今後施策を進めていくことにより要員数が曖昧になり、山手線の安全・安定輸送の確保が困難となること、また休日出勤による乗務員の負担増を防止するため、2024年4月から8月の休日出勤数を運転士、車掌それぞれ個別で示すこと。また昨年度の同時期の休日出勤数を示すこと。

(回答)休日勤務等が発生している事実はあるが、引き続き適正な労働時間管理に努めていく。

組 合

- ◆ 適正な労働時間管理はその通りであるが、数を示すこと。
- ◆ 先程と性質が異なるため情報化する。「超勤縮減」や「休出縮減」を統括センター後の進め方を議論するために項目に記載した。議論を行い、情報化していく。
- ◆ 社員の皆さんに「毎月の休日出勤の数を示してください」とは求めている。労働組合として働きがいや、休日出勤は肉体的、精神的な疲労について議論しなければならず、数を求めている。
- ◆ 私たちの背中には多くの組合員がいる。その組合員のことを考えて議論をこの場でさせていただく。
- ◆ あまりにも出っ張り、引っ込みがあれば、職場の組合員を含めても周知せざるを得ないと考えている。
- ◆ 出すか出さないかはこちらで判断する。懸念されているところで、例えば「増加傾向にある」「だから人がいない」情報を出しても意味がないと考えている。「どのように改善していくか」の視点で情報発信していくことを先にお伝えはさせていただく。
- ◆ 24年の4～8月なので、これだけを見れば増えている現状である。良い状態ではない認識で良いか。
- ◆ 駅の休日出勤縮減のために、運転士が駅で働いてもらうための統括センター化なのか。休日出勤等で列車運行を確保する為に努力をしてきているが、会社はこの状況で安全上問題があると考えていないのか。

会 社

- 各月の休日出勤数は、公にしてない。情報の取扱いに注意していただきたい。
- 首都圏本部として、社員の皆さんに周知するような話ではないと考えている。
- 議論した中で「必要だ」と判断すれば、データを示すことはある。議論の場に必要だから行うものであると考える。議論の場にはいない方に対して、誤解を生むことを懸念している。
- 情報化で言えば、貴側の組織の中で伝えた数字を共有していただき、それを議論の中で使うのは差し支えるわけではないが、広く情報発信されると思うので、その時に各月の数字を載せられることへの懸念が強い。
- 議論するための数字であり、中身の話をするために出すと考えている。公に出した時の伝わり方は、数字だけを見て「こうだ」では根拠がないと考える。
- 情報発信は貴側の判断となるが、情報を取り扱っていることはご検討いただきたい。
- 休日出勤は極力縮減していく考えである。
- 休日出勤を縮減していく考えは変わらない。日々の運行を含めた勤務協力によりオペレーションを回していることへ感謝を申し上げる。各社員の勤務状況等を見ながら、勤務操配をしていると考えている。社員の健康状況が安全に直結するところがあるので、十分配慮した上で勤務していると考えている。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

4・5項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ 今年は猛暑と言われている。本人だけでなく、家族の体調不良で休まざるを得ないため、休日出勤が発生していることもある。 池袋運輸区だけが突拍子もない数字なのか。 全体的に見れば、このような数字になっていくのか。	<ul style="list-style-type: none">➤ 池袋が特別多いわけではない。社員数の規模や見ている人もいるかと思う。 休勤の数をできるだけ減らしていく考え方に変わりはない。そのための必要な要員確保は行っていく考えである。この間、各職場の方から「足りない」とことは出されているところである。

6. 突発等の緊急時において勤務変更を行う際に、異なる職種や担務への勤務変更は、安全輸送やサービス提供の面に大きな影響が及ぶものと考えられるため、駅勤務を乗務に、もしくは乗務を駅勤務への振り替えはしないこと。
また、相互運用の乗務員を安易に駅勤務の穴埋めとしないこと。

(回答)これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの維持・向上を図っていく考えである。なお、業務上必要な勤務変更等の対応をすることはあると考えている。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ 勤務変更に関して、回答書にある「業務上必要な勤務変更」があることは承知しているが、異なる職種、例えば乗務員で駅もできる社員が当日、異なる職種に勤務変更を行うことはやめるべきだ。◆ 駅の泊まりは出勤が早く、当日言われても対応できない。生活や業務を行う上で支障が出てくる。可能であれば勤務変更となるが、一方で私たちが求めたいのは、勤務変更の基本はしっかり守った上で、突発的に何か対応しなければいけない時には、コミュニケーションを徹底していただきたい。◆ 懸念するのは、出勤前の勤務変更は様々なやり取りの中で行われるが、勤務開始後に例えば「運転士から車掌」「乗務員から駅」と明けの部分で「駅に行ってください」はやめるべきだ。 人なので仕事のリズムや注意する点でそれぞれの業務で異なる。そのような勤務変更は行うべきでない。認識を示すこと。	<ul style="list-style-type: none">➤ 統括センター化の趣旨は、安易に穴埋めで行っているものではない。突発等の緊急事例で、各ユニットで操配することが基本だと考える。しかし、お客さまにご迷惑をかける事態が発生する時は「業務上必要な勤務変更」が必要だと考えている。安易に統括センターの中で個々人の状況を把握せず、勤務操配することがないのが基本である。➤ 管理者から「休勤を指示する高圧的なケース」は無いと認識している。休みの社員に急遽仕事を頼むことは、社員本人の生活を理解した上で、心苦しい思いで電話している。管理者の精神的に辛いところであるが、社員の生活を踏まえた上で対応している。個々の状況をコミュニケーション取った中で丁寧に行っていく。➤ 乗務中に途中から駅勤務を行うことは、制度上は「労働時間を把握すれば可能」だと申し上げざるを得ない。実際に行うかということ、想像がしにくい。ルール上できるが、実態はなかなかできないのではないかと考えている。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

6項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ 今は絶対やっていないと思うが、これからは想像できない。制度上可能である以上やると判断する方もいる。業務によって性質も違うし、注意すべきところも違うことを「やる」「やらない」の判断はしないといけない。制度上可能だけが飛躍して「やって良い」となることは本末転倒である。◆ 大前提は「穴埋めではない」こと「勤務変更はしっかりコミュニケーションを取っていただく」「職種変更が伴う勤務変更、勤務開始後も、制度上可能である」ことは理解するが「柔軟な働き方」の趣旨があり、担う社員の受け止めもあるため、慎重に見ていかなければいけない。	<ul style="list-style-type: none">➢ 懸念はわかる。業務によって注意する点は違う。1つの勤務の中で具体的にその途中で変えることは、丁寧に見ていかなければいけない点だと認識している。「制度上問題ない」と軽い取り扱いは行うべきではない。➢ 慎重に見ていくことは必要である。

7. 相互運用において、1勤務内で駅業務と乗務を交互に行なうことで、異常時に駅業務や乗務員の欠員が発生することや、安定輸送の確保とサービス提供の維持・向上を鑑み駅業務と乗務の混み行路を作成しないこと。

(回答)列車ダイヤの設定や効率的な運用を勘案し、行路を作成しているところである。なお、引き続きこれまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進めていく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ 相互運用では、会社として「これまで役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進めていく」とあるが、混み行路に関しては、これまでの団体交渉で回答した「できないことはないがリスクはある。現実的にすぐ始めることは想定していない」認識で良いか。◆ 駅で「その人が来てくれる」とあてにして作業ダイヤを組んでしまうと、来られなくなった時にパンクする。池袋はお客さまが多いため、一人で何百人と話す中で誰もいないと回らなくなる。逆も然りで、駅でのトラブルで乗務員がいないため運休を出すことはあり得ないので、混み行路はやめるべきだ。	<ul style="list-style-type: none">➢ 申2号で話回答した通り。➢ 混み行路という言い方をするが、リスクがある。クリアできるのであればできるが、やる時にはそこを意識する必要がある。

8. 現担務での経験が浅いと、安全レベルやサービスレベルの低下につながるため、経験が浅い社員は現担務に集中させること。そのため相互運用を担う社員は、現担務で十分な経験、知識、技術を有し、かつ3年以上の担務経験がある社員とすること。

(回答)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。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

8項の続き

組 合	会 社
<p>◆ 3年の根拠は、ライフサイクルの深度化制度の時も1年目は学んで、2年目で知識を深めて3年目で教える体制をつくってきたと聞いている。</p> <p>やはり「3年の経験」が必要だと感じている。「安易な穴埋めを行わない」と話もあったが、しっかり経験を積んで技術を向上させていく体制をつくっていくことが安全上必要だと感じている。</p>	<p>➤ 経験年数を考慮しないとは言っていない。「経験の年数のみによらず」と回答しているのは、経験年数を承知した上で、3年という仕切りを設ける考えはないことをこの間お伝えしている。</p> <p>社員一人一人がこれまでの積んできた経験や自身のスキルを様々勘案しながら判断していく。</p>

9. 駅業務と乗務の両方を担う社員には、十分な教育、訓練を行うこと。また、教育期間は本人の意思を尊重して設定すること。また突発等の緊急時が発生した場合であっても見習い期間中は単独で業務に従事させないこと。

(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
<p>◆ 特に駅業務ユニットで1ヶ月の勤務指定されている中で、見習いと言われたその日に突発が出て、急遽一本になったことがあった。当初のスケジュールを人がいない理由で前倒しすることはやめるべきだ。</p> <p>➤ 1回ではなく、何回か発生している。その都度「あるべき姿でやるべきだ」と主張しているが、繰り返されてしまう。「なぜなのか」と言えば要員がない、月末だと休勤が増えて休勤可能な人も減ってきている。その苦肉策でこのようになっている。あるべき姿を求め続ける現場でなければならない。「判断する人が違う」と考え方が変わってしまうことも良くない。「あるべき姿で基本的に進める」と全体で共有すべきだ。</p> <p>➤ 習熟度等は、管理者だけが判断するのではなく、実際に教えている方も含めて意見をもとに判断すること。業務は常にやっている方が一番わかっている。責任を持って「この方はもう一人で大丈夫です」と判断することも必要である。</p>	<p>➤ あるべき姿ではない認識である。個々人の状況を見ながらだが、代務を立てられるのであれば代務を立てて、教育していくのがあるべき姿である。</p> <p>ただ、その時の判断によるが、もう最終段階に来ていて、ほぼ一人でも業務できる判断のもとで行われていると考える。</p> <p>➤ 我々もあるべき姿ではないと思っているが、実際「なんとなく今までやってきたから大丈夫」「あの人も大丈夫だったかな」という雰囲気になるのは良くないと考えている。引き続き「正しくない」こと、そのような雰囲気にならないように、問題意識を現場に伝えていく。</p> <p>➤ 同じ認識である。教育の都度、しっかりとフィードバックを行い、次につなげていただく。管理者とも共有しながら一本立ちまでのスケジュールに入れて独り立ちの判断をしていただきたい。</p>



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

10. 現場では業務知識や経験が不十分な社員が見習い社員の教育を行い、職場総体での業務知識や経験不足によるサービス品質の低下を招いている。お客さまへのより良いサービス提供は社員の業務スキルの向上が重要とされるため、見習いの教育を担当する社員は、その業務に対して十分な経験、知識、技術を有し、かつ3年以上の担務経験がある社員を選出すること。

(回答)サービス品質が低下している認識はなく、引き続き経験年数に依らず、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していく考えである。

組合

◆ 乗務員から駅に異動し一本になった後、次の月には異動してきた方を指導することで、2人で改札に立っても、2人ともわからない。「わからないことがわからない」状態となっていて「サービス品質の低下」に直結する話である。そのような状態は、経験が伴っていない中で先生を行うことは良い状態ではない。

会社

➤ 程度にもよるが、全然わかってない状態でやるのは確かに難しい面があると思う。一方で、その人に教えることを通じて成長することも間違いなくある。人に教える時は言語化しなくてはいけない。その過程で、資料を調べたり他の先輩に聞いたりすることを通じて成長していく。教え・教えられる側も共に成長していく側面もあると認識している。経験年数だけではなく一人一人のスキルや今後のキャリアも総合的に判断していく。

11. 相互運用を実施することで労働時間管理が曖昧になる恐れがあることや、休日出勤、グループ活動での超過勤務管理において36協定や34条違反を発生させないために、労働時間管理は現場長および管理者の責任において厳正に行い、労働基準法を遵守すること。

12. 休日出勤の常態化により超過勤務が増加する傾向にある。今後、相互運用を実施することで乗務員訓練や駅でのサービス勉強会、グループ活動など、超過勤務での業務の増加が懸念されることから、駅業務と乗務の相互運用を実施する際には、社員の超過勤務削減に努めること。

(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

◆ 相互運用者の労働時間管理を行うのはどちらのユニットなのか。
乗務員で月2回、泊まりの休日出勤すると大体30時間弱になる。その方が駅に行き、繋ぎはどのようにされるのか。

会社

➤ 乗務員は「輸送総合システム」駅業務の方は「JINJR勤務」のシステムで分かれる。乗務員の方が駅業務に行かれる場合は、特にシステム変更をせずに「輸送総合システム」のまま行う。
今の段階では、その時の労働時間管理は、駅業務の当日の当務管理者が行うことになる。管理者間で今の状況をお伝えすることになる。
超勤状況を乗務ユニットの方から駅業務ユニットの方に伝え「業務指示をする時には十分ご注意ください」と伝えてもらうことになる。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

13. 相互運用又は担務変更を行う際に、社員の成長や活躍フィールドの拡大を目的としているが、現場での教育に多くの負担と教育期間を要することから、相互運用に関しては希望者のみとすること。また、一方的に相互運用を行う社員を選定しないこと。

(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

- ◆ 相互運用の関係で会社として担ってほしい思いを本人に伝えるのがスタートなのかもしれないが、本人希望も含めた社員の働き方を作っていただきたい。
- ◆ 相互運用を担うことに関しては、一方的なことが多い。「やってもらうから」と言う管理者が現場にいるので、注意すること。しっかり社員とコミュニケーションを取ること。
- ◆ 営業制度の勉強や訓練を両方やらなければいけないとか、東大宮の現車訓練も負担になってしまっている部分が少なからずある。特に相互運用を担うと、給与の面等の生活設計のこともあるので、やらなければいけないような雰囲気を作り出すようなことはしないこと。
- ◆ いきなり勤務指定することについての認識を示すこと。

会 社

- 全く希望を聞かないわけではない。会社側の考えをお伝えする時はあると思うが、社員の受け止めや考えも踏まえた上で対応していく。
- いわゆる相互運用を行うことで両方の業務が疎かになることや、その業務が成り立たなくなることを求めているわけではない。そういうことがあれば申告していただきたい。教育的なところで解決するならば、それで行う時もある。そもそも「相互運用のような働き方をやめた方が良い」と判断をすればやめることもある。そこは個別に判断となる。
- 会社から社員に対してアドバイスやキャリアビジョンについて話すことはあると思っている。そのような受け止めがあることは理解した。そうならないように一方的と捉え方をされないような形で話をしていく。
- いきなり違う駅を指定される等、絶対あってはならない。事前にしっかり伝えていく。

14. 相互運用又は担務変更を担う社員の見極めについては、現場長や管理者が面談などで習熟度を確認し、現場長が責任を持って一人業務の時期を判断することとし、首都圏本部は施策運用の責任を持ち現場長や管理者に対し、その指導を徹底すること。

(回答)引き続き、首都圏本部と各箇所が連携し、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

- ◆ 管理者だけではなく、様々な話を聞いた上で判断をされることだが責任を持つこと。新人教育は丁寧に行う一方で、転勤者の見極めは少し脇が甘い部分もあると感じている。経験者と言って安易に単独にせず、できているのか確認できる体制を改めて構築すること。

会 社

- 新人だけではなく、兼務者も丁寧に見ていただく。「大丈夫でしょう」ではなく、職場としてフォローしていくのは大切である。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

15. 相互運用を担う社員の安全レベルやサービスレベル向上の観点から、取り扱い機器の練習用教材・設備を職場に導入すること。

(回答)統括センター内に出札および改札等の訓練用の機器を設置する考えはない。引き続き、箇所でのOJTの他、首都圏本部営業トレーニングセンター等において必要な教育・訓練を実施していく考えである。

組 合

- ◆ マルスや券売機について、練習用教材を置くことは難しいのか。
- ◆ MVや締切扱いを見習いで行うが、それでも「不安だ」と言われている。実機を用いてフォローすることが課題である。営トレに来られればベストかもしれないが、営トレ以外で何か考えていることや問題意識等があれば示すこと。
- ◆ 乗務員から駅に行かれた方から「もう1回営トレに行きたいと管理者に言っても、そのような研修がないと言われてしまう」と聞いている。さらに深められると思い「営トレに行きたい」との声が多いが、その点についてはどうか。
- ◆ 輸送の教育に関連して、身近にできる訓練設備を増やすこと。
例えば、線路内拾得の訓練も、池袋駅では毎年全社員が行うが、本線を使う時は線閉かけたりする手間と時間がかかる。尻取りの訓練も、基本的には「現場でやってください」と言うが、尻訓練設備がないので、尻取り棒の組み立てと絶縁保護具の着用の仕方しかやらない。実際に「取ってくれ」となった時に取れるのかと言えば難しい。「器具は使ったことあるけど、実際に取ったことがないので、どうやって取るのですか」というのが現実。駅信号もあるので、ATOSの訓練ができる設備を整えていただけはないか。あと、東十条にある転てつ器の訓練機が池袋にあれば非常にやりやすいので可能であれば検討すること。

会 社

- 現場のマルスとなると事故防止の観点やコストもあり難しい。券売機も実際にお金を入れないと動かないので、お金を誰が管理するのか等、様々なリスクがある。各職場に置くことは非常に厳しい。
- 営トレも「来てください」だけではなく、トラブル対応の動画を作ったり、締切の取扱いも配信して、見られるようになっている。会社としては「営トレ訓練の機会で不安解消に務めていただく」ことが、現時点の首都圏本部としての回答になる。
引き続き、疑似体験できるような動画や、Joi-tab上で模擬マルスみたいなことができるようなものを作れるようであれば、努めていきたい。
- フォローアップ研修を今年から始めている。異動してきてから2~3ヶ月後の方を対象に、機械や改札の取扱い等を学べるように企画している。機会をつくと同時に営トレが空いている時は動かす。例えば、統括センターの中で、教育を受けた方が先生役として来て、実機を使っていただくことも、全然ウェルカムである。管理者にも伝えていただきたい。管理者の周知が不足していることがあれば、ご意見いただいたものを反映して使ってもらえるようにはしていきたい。
- ご主張は承る。非常にお金のかかるお話であるので、すぐにはなかなかいかない実情。尻取り棒も構内があるので、電力社員がなかなか細かく対応できないという事情もあり、模擬訓練みたいな形になってしまうというのが実情であると思うので、引き続き調整をしながら実情に合った訓練ができるようにしていきたい。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

16. 訓練や勉強会は、安全レベルやサービスレベルの維持・向上の観点から、社員の習熟度やスキル向上の把握を行えるよう、オンラインでの実施を見直し、現車訓練や現地訓練などの集合型で教育を実施すること。

(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。

組合

- ◆ 乗務員だとWeb訓練が行われている。駅だと映像教育がされているが、対面で行うべきだと考える。
- ◆ 聞いて終わる教育は身に入っていない。訓練の場で意見交換をしながら内容をさらに充実化していくのが重要ではないか。教育する側は意識して訓練、勉強会等を作っていただきたい。
駅では「理解度確認を行うが、0点でも何も言われない。何のためにやるの」と言われている。理解度を確認し、足りないならば補完する教育をしなければいけない。ただやっているだけになっているので変えるべきである。

会社

- 全てをWebで行うのか、それとも一部対面で行うのか、一長一短あることは問題認識を持っている。首都圏本部の場合は、必ず現車訓練を行うことを通達に出しているの、うまく組み合わせながら行っていただきたい。年度の研修計画スケジュールを作るときに盛り込みながらやっていただきたいと考えている。現場の声を活かしながら身のある研修を作っていきたい。
- ご指摘の通りである。開催することが目的ではなく、開催して何を学ぶのか、事故防止にどう繋げていくのかが大きな目的だ。そうならないようにしっかりと見ていく。

17. 担務変更や相互運用を担う社員の安全レベルやサービスレベル向上の観点から、統括センター管内に営業トレーニングセンターを導入すること。

(回答)統括センター内に営業トレーニングセンターを設置する考えはない。引き続き、箇所でのOJTの他、首都圏本部営業トレーニングセンター等において必要な教育・訓練を実施していく考えである。

18. 相互運用に起因する取り扱い誤り防止の観点から、輸送では55H教育や営業では業務を行う際に必要な教育を実施すること。

(回答)引き続き、必要な教育・訓練を実施していく考えである。

組合

- ◆ 営業の輸送関係に関わる方の教育になるが、蒲田トレーニングセンターで行っている教育を必須にすること。運転取扱い上はベストだと思うが認識はどうか。
- ◆ 当務に指定されない方は受けないと思うので、そういう方たちも可能であれば受けるべきだ。

会社

- 運転取扱いを行う業務にあたる場合は、適性を持っているだけでは業務をさせていない。55H相当の教育を受けた上で適性を見て、協議を行っている。必要な訓練、教育はしっかりと行っている。
- 乗客の適性を必要としない方も、新入社員等では行っている。2、3年目の社員がどうなのかと、今後の教育訓練の中でどういう訓練を行っていくのか、統括センター独自の教育を議論するべきだと思う。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

19. 乗務員行路に「その他時間」を設定する場合は、乗務に支障が出ないように乗務終了後とし、駅業務を行う場合にはその勤務地は池袋駅に限定すること。

(回答)列車ダイヤの設定や効率的な運用を勘案し、行路を作成しているところである。なお、「その他時間」で駅業務を行う場合の勤務地を限定する考えはない。

組 合

- ◆ その他時間は、乗務に支障が出ないように乗務終了後に指定すること。駅での業務を行う場合は「池袋駅」に限定することを求めている。以前の交渉で「その他時間は好きにつけられるものではない」と言われている。結果として現在、車掌は後ろ、運転士は前についているが、乗務に支障が出てしまう恐れが拭い切れない。「乗務終了後」に限定するべきである。
- ◆ 今は、分割行路で空いた部分を「その他時間」として指定されている。分割されていない行路に「その他時間」をつけることも可能なのか。
- ◆ 繰り返し言われている鉄道オペレーションが確保されなければ、直接お客さまに迷惑がかかるのは当然のことで、業務指示はしっかりすること。

会 社

- 「乗務終了後」に限定することは難しい。「その他時間」の配置は列車ダイヤの設定になるので、約束できるものではない。「池袋駅」に限定する言い方はできないが、現実問題として、電車での移動を伴った勤務は、現行で言うと1時間程度の時間である。勤務するために移動が伴うことは現実的ではない。回答は「限定はする考えはない」となる。その他時間の設定もあり、その他時間に何をさせているかということもあるが、乗務や業務に支障が出ることもあり得るので、その点のリスク管理を含めて解決できるのであれば設定することはあると思うが、様々見た上で対応していくところは前回の交渉でもお伝えした通りである。
- 「その他時間」を作りたくて設定をしているわけではない。「その他時間」を設定できる状況になれば「その他時間」を作ることはある。作る目的は変わらない。「融合と連携」を目的とした考え方は変わらない中「その他時間」を設定することはあると考えている。

20. 乗務員行路の「その他時間」は、異常時での突発的な乗務などが発生し得ることから、営業職場の各担務の作業ダイヤに組み込まないこと。

(回答)「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る。なお、列車ダイヤの設定や効率的な運用を勘案し指定しており、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

- ◆ 「その他時間」を営業職場の作業ダイヤに組み込むことは、できないことはないと言われている。列車遅延等に左右されてしまう部分があるので難しいところであると思うが、どうか。

会 社

- 駅で言うと出面に入っていくイメージを持つが、乗務列車が遅れてつけないこともある。様々なリスクがあるので、クリアできるのであれば指定することはある。リスクをクリアできるようなことは配慮した上でやらなければというところはある、考え方は前回のところから変わらない。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

20項の続き

組 合	会 社
<p>◆ 具体的にクリアしようとした時に、どのようにすればクリアできるのか、考えている方策はあるのか。</p>	<p>➢ 例えば、元々余りがあるわけではないが、手配できる状況にしておくことや、それぞれの業務をしている中で、そういう状況があった際には、この方が入ることになっているなど、オペレーションが回せる状態であればクリアできると考えている。</p> <p>乗務前であれば「お客さま対応で乗務に遅れる可能性がある」ことが想定できるが、その時に、従事させる業務をお客さま対応以外に限定したり、お客さま対応をするにしても、誰かしらがその状況を引き取って対応できるようなことにしておくなど、バックアップ体制を取っていくことになる。ただ、具体的に作業ダイヤに入ることが 首都圏本部管内での発生がないので、具体的な検討よりもイメージの方が多い部分である。</p>

21. 「その他時間」での現金取り扱い業務は教育期間が十分に確保できないため、営業事故防止の観点から行わないこと。

22. 「その他時間」での遺失物取り扱い業務は教育期間が十分に確保できないため、遺失物事故防止の観点から行わないこと。

(回答)「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る。なお、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り、担当業務を限定する考えはない。

組 合	会 社
<p>◆ 教育がされていることは大前提である。相互運用者にはそのような教育もされているが、そうではない乗務員の方はしっかり教育がされているかと言えばこれからである。教育がされなければ「2点の取り扱いをしない」ことを求める。</p> <p>◆ 「必要な教育」について、教育期間やその内容を示すこと。</p>	<p>➢ 懸念のところは我々も同じ認識である。新しい業務を担っていただく際には必要な教育は必要なもの。現時点で具体的な検討がされていないが、今後具体的に実施する話が出てくれば、必要な教育を行っていく考えである。</p> <p>➢ 現金取り扱いも遺失の業務も通常は駅社員が行っているものである。具体的な検討が行われていない中だが、1つの行路に組み込むとなると、全乗務員が協力しなければいけなくなるため、ハードルは高いと考えている。</p>

20. 「その他時間」での駅との融合を行う際はその目的と駅業務でのリスク管理を把握し、かつ会社が責任をもって運用すること。

(回答)「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。なお、引き続き円滑な業務運営を行っていく考えである。

組 合	<p>◆ 目的を明確にして、業務を指示する側も、担う側も、理解することが必要である。リスク管理は会社として責任を持って行う必要がある。</p>	<p>➢ 目的をしっかりと伝えることが大事。時間があるからやれば良い話ではなく、円滑な業務運営を行うため、然るべきリスクがあるのであればそこに対応していく。</p>	会 社
--------	---	--	--------



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

24. 駅と輸送の安全レベルの向上を目的として実施されたライフサイクル深度化施策を担った社員は「運輸のプロ」として、本線乗務員を基本としつつ、企画業務等を行う場合には、乗務や駅輸送業務に携わる社員のスキル向上を目的とした業務を行わせること。

(回答)これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えであり、担当業務を限定する考えはない。

組合

◆ 社員運用で、ライフサイクルの深度化制度を担った社員が数多く乗務員にいますが、今後の運輸のプロ、ライフサイクル深度化制度を担った社員の働き方は、どのようなことをイメージしているのか。

会社

➤ ライフサイクル深度化施策で乗務員区に戻り活躍いただいていることは承知している。引き続き活躍していただくこともあるが、統括センターで、営業職場と乗務職場が一緒の職場になっていくので、運輸のプロの視点を持って、様々な業務に携わることは十分あり得ると考えている。

25. 営業職場での休憩室と乗務員職場の休憩室は業務の内容が違うことや休憩時間の取り方が違うことから共用としないこと。

(回答)社員が担当する業務内容等により、使用する職場施設を限定する考えはない。

組合

◆ 大きく変更する等はあるか。
◆ 絶対作ってはいけないと求めない。しかし、それぞれの休憩室の目的は異なる。考え方を一色単にしなければ良いだけである。
◆ 乗務ユニット駅業務ユニットで建屋が違うが、旧運輸区の別館と言われる庁舎に運輸区・駅の寝室の一部が入っている状況がある。今後、寝室を一緒する考えはあるのか。

会社

➤ 申2号の時と考え方は変わっていない。
駅の方が駅の休憩室を、乗務に従事している方が乗務員の休憩スペースを使うことは現状、自然だと思っている。首都圏本部で(大宮みたいな)大規模な改良工事は予定していない。
➤ 今の段階で具体的にないが、様々な可能性を考えて検討する。
➤ 現時点で聞いていないが「ない」とは言い切れない。寝室が足りないほど出面がいることはないが、例えば、駅で足りない時に乗務員の寝室を使うことは可能だと考える。
女性用の寝室が勤務作成上で足りなくなった時には、乗務ユニットの女性用寝室を借りることは今後出てくると考える。メリットはあると思う。

26. 各職場において業務と休憩の混同が発生しないよう、執務室と休憩スペースとの仕切りを明確にすること。またミーティング場所の確保が出来ないことによる休憩室を使用した会議や打ち合わせは行わないこと。

(回答)状況に応じて職場施設を柔軟に活用する場合はあるが、必要な設備の整備は行っていく考えである。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

26項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 乗務ユニットにおいては「業務」と「休憩」が混同しないように分けるべきだ。回答にある「職場施設を柔軟に活用する」場合はあって然りだと思うが、乗務員からの声は「休んでいる横で様々な業務をされると休めない」という声が多い。休んでいる人たちへ配慮をしながら柔軟に活用していく必要はあると思うがどうだ。 ◆ 気分がリフレッシュできないまま次の乗務へ行くことが発生していて、毎回続けば精神的な疲労にも繋がっていく。リフレッシュできる環境づくりは、ハード的に作れば解消できると考える。 ◆ 特に食事をしている人が見られている感じで落ち着かない。食事するエリアにパーテーションを置く考えはあるのか。 ◆ 違う職場で JR 西日本の方が来られた際に「JR 西日本の職場では、食事スペースと他のところは必ずパーテーション置いているがなんで置いてないのか」と話をされている。休憩エリアは、パーテーションを求めないが、食事をしている最中にご飯を美味しく食べたい。検討すべきではないか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 0・100 ではなく、休んでいる方の真横で業務をしていると休んでいる人も気が休まらないのはその通りだと考える。一方で、進めなければいけない業務がある中で、その場の状況の中でお互い様での運用になる。 ➢ ワンフロアで風通しが良くなったプラスの側面もある。一方で、隣で会議をやっているところだと「なかなかリフレッシュできない」声も、その通りだと思う。やはりバランスで、職場でうまくやっていただくのが現実的なのところだと思う。意見は認識した。 ➢ 置く考えはないと思う。 ➢ 現時点で考えはないが意見はいただいているので、承っていきたい。

27. 乗務ユニットと営業ユニット各相互間での社員運用が実施されていくことから、個別ロッカーの配備や共有ロッカーの増設など整備改善を実施していくこと。

(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"> ◆ ロッカーの配備について、個別ロッカーを置く考えはあるのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 月2、3回程度であれば、個別ロッカーを置く考えはない。営統セを作った際には、ダイヤル式の共有ロッカーを他の駅から来た方用に設置している。乗務ユニットの方もそのロッカーを使っただけでいい形になる。

28. 各職場において超過勤務や休日出勤が増加していること、また労働環境の変化や業務内容の変更などにより心身への負担が増加していることから、必要に応じてストレスチェックの実施や産業医との面談を行い、JR 東日本健康推進センターが運営する「こころの相談窓口」だけでなく、外部相談窓口を設置すること。

(回答)定期的にストレスチェックの実施および必要に応じて産業医の面談を実施しているところである。また、JR 東日本健康推進センターこころの健康相談室のほか、社外相談窓口として、ジェイアールグループ健康保険組合に相談窓口が設置されている。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

28項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ ストレスチェックは年1回実施し、必要に応じて産業医との面談や一般の医療機関受診も聞いている。精神的なストレスの負担がすごくかかることは聞いていて、精神・肉体的に疲労が増加していると感じている。根本的な解消に向けて考えていることはあるか。 ◆ 産業医も月に1回は職場訪問されているが「この時間来ます」ということは周知されているのか。 ◆ 来た時に「せっかくだから相談してみよう」ともなる。様々なツールがある中で、社員の皆さんに知らせた方が良いと考えるがどうだ。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 多いか、少ないかは難しいところである。抜本的に何か難しい問題だと考える。ご存じでない方へのお知らせとしっかり活用していくのが、まずは今できることだと考えている。 ➤ 把握していない。 ➤ 声があったことは担当に伝える。

29. 各職場において超過勤務や休日出勤が増加していること、また労働環境の変化や業務内容の変更などにより心身への負担が増加していることから、営業職場にも仮眠スペース及び仮眠チェアなどの設置を行うこと。

(回答)現時点において、仮眠スペース及び仮眠チェアを導入する計画はない。なお、引き続き社員の状況は把握していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 将来的に計画としてはないと思うが、導入しようという考え方は持ち合わせているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 将来的にも全職場に統一して入れていく考えはない。個々の判断はあると思うが、首都圏本部としてない。

30. 今団体交渉で議論した内容を、首都圏本部が検討して池袋統括センター発足に向けどう反映させていくのか、またどのように改善されたのか首都圏本部として責任をもって点検を行うこと。

(回答)系統を越えて新たな価値創造を一層推進し、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、新たな価値創造・課題解決を行うことで、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の転換」の実現を目指していく。引き続き、各箇所と必要な連携を図っていくとともに、統括センター発足後の状況は把握していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 首都圏本部が現場に伝えるのはわかるが、まだ統括センターが完成することではないと思うので、目的達成に向けて行われると思うが、どのように反映させていくイメージを持っているのか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 首都圏本部内と箇所には共有しながら、検討すべきところは検討していく。 引き続き、ワーキングでも共有していくこともあれば、今日の議論も踏まえて対応していくこととなる。 情報共有が中心になるかもしれないが、3月に向けても活かしていきたい。



10月22日開催 東地申第4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」に関する基本申し入れ「池袋統括センター」

30項の続き

組 合	会 社
<p>◆ 団体交渉の場で議論を深めることは、非常に重要である。趣旨は正確に伝えていただきたい。参加されている皆さんも、現場管理者の方も、ずっといるわけではない。人事異動等で変わられたとしても、統括センター発足の大きな変化点であるので、引き継ぎ含めてしていただきたいと考えている。</p>	<p>➤ 議論経過や施策の背景だとかに関して、引き継ぎをしながら行っているところであり、今回も引き継いでいく。 今日の議論が明日から急に変わらないところが多いと思っている。特に「その他時間」はまだ何も始まってない。 具体的な作業に入るとか問題意識もご指摘いただいた。具体的に目に見えるかどうかは難しいが、検討の中では貴側から、指摘いただいたところは生かしていく形になる。</p>

31. 本施策を進めるにあたり、新たな業務や役割に変更があった場合は、労働組合に提案もしくは説明を行い、社員周知を行うこと。

(回答)提案については、会社が必要と判断した場合において実施することとなる。なお、必要な周知は行っていく考えである。

組 合	会 社
<p>◆ 新たな業務の役割に変更があった場合、労働条件に関わるようなことがあれば、提案もしくは説明をしっかりと行うべきだ。</p>	<p>➤ 提案するかしないかは、あくまでも会社が判断するものである。会社として必要であれば判断して行っていくということに変わりない。</p>

安全・安心で働きがいのある「統括センター」を私たちの手でつくり出そう！