



### 交渉ダイジェスト

### 9月27日開催 東地申第2号

安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る

「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を  
求める緊急申し入れ

10月1日

4つの統括センターが  
発足！！

上野統括センター

東京統括センター

中野統括センター

池袋統括センター

東地申第2号 安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る  
首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を求める緊急申し入れ

- 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」との考えに変わりはない。
- 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・サービスレベルの向上を図っていく考え。業務の運営に必要な要員は確保していく。
- 統括センター発足後も業務が大きく変わることはなく、鉄道オペレーションの要員が不足することはない。研修やインターンなどは、職場の要員数や時期に配慮して設定していく。
- 統括センター化は要員の穴埋めの為の施策ではなく、現場長会議や管理者へ伝え一般社員へも目的を浸透させる。
- 顧客重視の統括センターとする為、企画業務を優先し改札窓口立たないのは本来の姿ではない。困っているお客さまへ自ら対応するなど、人ならではのきめ細かなサービスをお願いしたい。
- その他時間で乗務員が駅業務を行う場合について、乗務終了後に限定する考えはないが、列車遅延で駅の業務に支障が出るなどのリスクを想定して行路を作成する。
- 乗務員が駅業務を担当する場合は輸送業務に限定する考えはない。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）で活躍フィールドを広げていただきたい。
- 担当する業務（担務数）を限定する考えはないが、2担務までが基本的な考え。教育・訓練を行うことを考えると理想的である。
- 鉄道オペレーションを着実に遂行する重要性は認識しており、必要な研修や勉強会を実施していく考えである。
- 社員の運用については、業務上の必要や社員の能力・適正等、総合的に判断して行う。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。

↑ 「異動や担務変更により実質賃金が低下する場合は本人希望とすること」については対立！

東地申第 62 号から 65 号までの不誠実交渉通告、それによる東地申第 1 号でも解決できず・・・  
労使紛争の早期解決を目指し東京都労働委員会のあっせん申請も、会社からは「あっせんに適さない」との回答。打ち切りへ。

東京地本は労働組合としての責任から施策に向き合い、  
労使議論を通じた正常な団体交渉の構築を目指す判断をしました。  
東地申第 2 号は労使議論を通じた施策の実施及び組合員が働きがいを持ち、  
職責を全うすることができる職場を構築するための団体交渉です。

### 交渉のポイント

詳細は、後日発行の“TOKYO MAIL NEWS”をご参照下さい。

- ✓ 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」との考えに変わりはない。
- ✓ 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・サービスレベルの向上を図っていく考え。業務の運営に必要な要員は確保していく。
- ✓ 統括センター発足後も業務が大きく変わることはなく、鉄道オペレーションの要員が不足することはない。研修やインターンなどは、職場の要員数や時期に配慮して設定していく。
- ✓ 統括センター化は要員の穴埋めの為の施策ではなく、現場長会議や管理者へ伝え一般社員へも目的を浸透させる。
- ✓ 顧客重視の統括センターとする為、企画業務を優先し改札窓口立たないのは本来の姿ではない。困っているお客さまへ自ら対応するなど、人ならではのきめ細かなサービスをお願いしたい。
- ✓ その他時間で乗務員が駅業務を行う場合について、乗務終了後に限定する考えはないが、列車遅延で駅の業務に支障が出るなどのリスクを想定して行路を作成する。
- ✓ 乗務員が駅業務を担当する場合は輸送業務に限定する考えはない。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）で活躍フィールドを広げていただきたい。
- ✓ 担当する業務（担務数）を限定する考えはないが、2担務までが基本的な考え。教育・訓練を行うことを考えると理想的である。
- ✓ 鉄道オペレーションを着実に遂行する重要性は認識しており、必要な研修や勉強会を実施していく考えである。
- ✓ 社員の運用については、業務上の必要や社員の能力・適正等、総合的に判断して行う。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。

↑ 「異動や担務変更により実質賃金が低下する場合は本人希望とすること」については対立！



9月27日 東地申第2号

## 安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！ その①

1. これまでの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は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3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

◆ これまでの交渉、申と回答が伴っていないのではないかということがあったが、文章での回答と口頭での回答の重みが変わるものではないという認識か？

### 会 社

◆ 文章で回答している所と口頭で回答している所の重みは変わらない。

文章で回答した部分を補完する為の議論の場として団体交渉があることを労使間で認識一致！

2. 新たな価値創造を行う為の業務によって鉄道本来の仕事が置き去りになることは、鉄道輸送の使命である、安全・快適なサービス・公共性を失い社会へ多大な影響を及ぼすことにつながることから、鉄道を利用する全てのお客さまに関わる必要な要員や体制を確保した上で行うこと。

【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・サービスレベルの向上を図っていく考えであり、引き続き業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

### 組 合

◆ 様々な交渉の場で要員を確保していると言われているが、あまりにも人がいないと実感している。ある職場では1年近く休日出勤が常態化している。

◆ 統括センターになれば、役割や働く場所も拡大すると思う、人事として今後課題や想定することは何か？

◆ 変形、出張、インターン、成長の一環だとは思いますが、現場に負担が増しているのも事実だ。

◆ 運転士の車掌兼務が拡大しているが、兼務できる人がどんどん異動する。人事運用が現場実態に合っていない。

◆ 現状、1つの勤務箇所で見れば要員が足りないが、営業統括センター全体としては足りていると管理者が言っている。現実から逃げており、こうした考えは改めるべきである。融合と連携を良いように現場に押し付けている。働く側は穴埋めだと感じる。

◆ 必要な業務に対して要員が確保されており、それによって休日出勤が発生しているというのは理想的ではないということか？

### 会 社

◆ 必要な要員は確保していると考えている。乗務員で言えば新規養成や運転士研修のタイミングなど要員需給に波がある。

◆ 乗務員職場は行路、駅なら作業ダイヤ、鉄道オペレーションを担っていただくことに変わりはない。フィールドが広がるといっても、鉄道オペレーションに穴が開くという事にはしない。課題とすると職場間のコミュニケーション、一気に垣根を取り払うとはならないで引き続き意識して見ていく。

◆ 必要な業務があって変形に指定している。インターンなどは一定期間あるので、現場に負担が掛かる時期というのはあると思う。

◆ 兼務は人事異動の判断にはならない。あくまで社員の成長を考えている事である。兼務しているから異動しないというわけではない。

◆ 統括センターの各勤務箇所は一つのコーナーと捉えている。統括センターの目的は要員の穴埋めではない。現場長や管理者には様々な会議や研修で指導している。

◆ 休日出勤が恒常的なのは好ましくない。厚労省の指針でも休日出勤の縮減がしめされている。改善に向けて働きやすい状況に向けてやっていく事には変わらない。

必要な要員は確保していると言っているが、現場では要員が足りないというのが現実である。

全てのお客さまから公共性のある鉄道会社という認識をもっといただくため、

現場の実態に合った要員を配置することを要望！

その2へ



9月27日 東地申第2号

## 安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！ その②

3. 顧客重視の統括センターとする為に、お客さまと接する機会を確保する為に各担務における企画業務を優先させないこと。  
【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、人ならではのきめ細やかな対応とお客さまに近い場所で創意を発揮し、新たな価値創造や課題解決を進めていく考えである。

### 組合

- ◆ 改札で窓口立っていない駅がある。立たなくてよい、呼ばれたら行けばよい。AIによる案内がある。その時間で企画業務を行うような指導をしているのか。

### 会社

- ◆ お客さまが少ない時間は企画業務となるが、お客さまがいる時間は対応してほしい。AIは試行中である。機械で対応できれば活用していく。状況を見て使い分ける。

**お客さまが社員と関わるのは改札窓口であり、社員があると安心感に繋がる。接客スキルの向上、ヒト起点のサービスの観点からも顧客軽視であることを指摘！**

4. 乗務員は駅勤務と異なり、不規則・不定形という業務の特殊性があることから、行路と作業ダイヤの融合をせずに、その他時間を活用した区切りをつけること。また、その他時間で乗務員が駅業務を担う場合は、乗務終了後に限定すること。  
【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、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

- ◆ 駅で言うと作業ダイヤの中に乗務の時間を入れる、乗務員なら乗務の合間に駅の仕事をしても乗務という融合をやるべきではない。その他時間で乗務終了後に限定すること。
- ◆ 乗務終了後に限定できないのであれば、乗務員は乗務ユニットの業務に限定すること。
- ◆ 列車遅延により業務に穴が開くリスクがあるのでやるべきではない。予備があれば対応できるは、そのような要員がないのが実態である。

### 会社

- ◆ その他時間に限定する考えはない。乗務員行路内で駅業務等を行うのは可能である。
- ◆ 乗務ユニットの業務に限定する考えはない。
- ◆ 作業ダイヤのリスクをクリアできる体制をつくる。

**リスクが伴う融合はやるべきではないことを主張したものの、会社は実施ありきの姿勢を変えず！**

5. 安全レベルの向上を実現し安全を第一にした統括センターとする為に、乗務員が駅業務を担当する場合は輸送業務に限定すること。  
【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、乗務員が担当する業務を限定する考えはない。

### 組合

- ◆ 乗務員、輸送系であれば輸送業務というようにした方がより安全レベルの向上であったり寄与すると思うが、限定しない根拠は。
- ◆ 輸送サービスに従事する社員に会社はどうなってほしいという想いと、どのようなイメージか？

### 会社

- ◆ 異なる系統の業務に就くことによって、普段の仕事の延長線ではないような視点で見れるところもある。したがって、輸送業務に限定する考えはない。
- ◆ 統括センターの目的でもあるが、これまでの系統間の役割分担にとらわれない働き方というところが求められていく。

**多くの業務を担うことによって、広く浅い経験・知識となっており、現場で従事している駅社員、乗務員関係なく、素人化が進んでしまっている事を指摘！**





9月27日 東地申第2号

## 安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！ その③

6. 社員へ過剰な労働を強いることがないようにする為、複数担務を担う社員については2担務までとすること。

【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る。なお、担当する業務を限定する考えはなく、業務上の必要や社員の能力・適正等、総合的に判断して行うこととなる。

### 組合

◆ 現に運転士の方が車掌そして駅の3担務を担っている方がいる。頻度は毎月不規則で、どれが主たる担務、業務なのか分からないと聞いている。また、休日出勤も全て担務でも依頼され、社員が精神的にも肉体的にも負担が掛かっている。

### 会社

◆ 担当する業務を限定する考えはない。しかし、3担務、2担務を越える方の負担が大きいは承知した。営業統括センター発足以降、様々な担務を担う社員の割合は着実に増えてきているのが現状。要請・教育時間を考えると、複数担務をやられる社員を増やしていくのが現実的である。

会社は社員の担務数を限定する考えはないものの、

**複数担務を担う社員は2担務までが現実的であることは労使間で認識一致！**

7. 鉄道事業者としての人材育成向上を目指す為、系統・担務における教育のプロの育成及び教育プログラムの充実化を現場の意見を取り入れて首都圏本部として行うこと。また、教育期間や研修については社員の希望通りとすること。

【回答】 鉄道オペレーションを着実に遂行する重要性は認識しているところであり、引き続き、各箇所と連携して必要な教育・訓練を実施していく考えである。

### 組合

◆ 教育、教える側のプロをどのように育成していくのか。教育プログラムでは、東大宮訓練センターと蒲田トレーニングセンター、営業トレーニングセンター以外で何かあれば教えてほしい。

◆ 教育する側も全てが分かっていない中でやっている。現場ではタブレットを活用したり、実際の機器を扱っての教育がなかなか出来ない。営業トレーニングセンターのような施設を各統括センター内に設けるなどできないか。

◆ ジョブローテーションで異動した人への見習い期間も要員不足を理由に延長をしてもらえない現実がある。延長を希望する社員については、本人の希望通りにすること。

### 会社

◆ 鉄道オペレーションを着実に遂行することが重要。指導者側の研修として駅営業勉強会、【基礎編】、【応用編】がある。

◆ 各統括センターに営業トレーニングセンターなどを設置するのはハード面で厳しい。指導者育成に力を入れ、現場での教育体制を充実させていく。

◆ これまでの交渉の中でも見習いから1本立ちになるのは回数ありきではない。個人の習熟状況を考慮してやっていく。

**教える側のプロの育成、見習い期間の希望、研修メニューの充実を行っていくことを確認！**

8. 「命」を守り「人」を大事にする輸送サービスを実現する為、経験年数に捉われない輸送サービスのプロを労使共通の考えとして育成すること。

【回答】 引き続き、多様な経験を積むことで安全・サービスレベルの向上させていく考えであり、社員ひとりのスキルや今後のキャリアへの期待感、総合的に判断しながら人材育成を行っていく考えである。

### 組合

◆ 社員の素人化が進んでいると認識しており、輸送サービスを担うプロを育成することが重要である。決して何年やったからプロだとかいうものではないと思っている。知識や技能・経験を兼ね備えていて、それを発揮できることがプロだと認識しているがその点は。

### 会社

◆ 認識は違っているとは思わない。経験年数によらず社員のスキルやキャリア、社員個人を見てどういう役割を担って頂くかを考えており、今の職場で自身の業務で活躍していただき、後輩を育てていくことに繋がることでもある。

**一人ひとりのスキルや今後のキャリアへの期待等、知識・技能を兼ね備えた人材育成をしていくことは共通の認識であることは一致！**



9月27日 東地申第2号

## 安全で働きがいを持ち、職責を全う出来る「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」を求める緊急申し入れ について団体交渉を行う！ その④

9. 職種変更が伴う担務変更については、要員の穴埋めと感じられることがないように本人の希望や技能を最大限考慮し指定すること。また、異動や担務変更により実質賃金が低下する場合には本人希望通りとすること。

【回答】 社員の運用については、業務上の必要や社員の能力・適正等、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

- ◆ 基本給は変わらないので、手当等のことだが、「乗務員→駅」を考えれば手当の分が下がることは明らかなので、そのようなことはやめること。

### 会 社

- ◆ 手当はそれぞれの職責に応じた役割に対して払うものであり、結果として変わるものである。社員の運用については業務上の必要性によって行われるので、結果として手当が今まで払われていたものが払われなくなることはあると思う。

異動や担務変更に伴い実質賃金が低下

担務変更では簡易苦情処理ができない

## 組合員にとって、二重の不利益であることを指摘！

10. 統括センター発足後は複数職場が同一箇所となるが、統一した箇所内のレイアウト・設備とするのではなく各箇所の実情にあったものとする。

【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

- ◆ 乗務員に限って言うと休憩場所は次なる乗務に備える場所。心身共に休める場所が重要であり必要だと思うが認識は合うか。
- ◆ 今までは休憩エリアと執務エリアが明確に分かれていたが、最近は執務エリアと一体となっている職場が増え、乗務員の話や聞くと休まらないと言われる。休むというよりは皆仕事している中で休んでいるなという感覚を持ち問題だと認識しているが、会社としてはどうか。

### 会 社

- ◆ これまでも乗務員職場の考え方と変わりはない。
- ◆ 考え方としてはきちんと休める場所が必要だと考えている。個々人の受け取り方もあるが、中々休まらないという声があることは聞いているので現場の声をもう少し聞いていく必要がある。

泊勤務を担う職場では、生活の一部を営んでいる中で拘束されており、衣食住の問題が必ず発生する。食事や睡眠に関わることについては、現場の声を反映してと言うよりは一方的に「職場は仕事をやる所」それをもって全てを変えられていることについて問題意識を持っている

使う側の事を考慮していない事を指摘！

11. この申し入れについては、2024年9月30日（月）までに団体交渉を行うこと。

【回答】 具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱っているところである。

・9月27日（金）に開催

今後「統括センター化」が更に進みます。  
社員の働きがいがある職場・お客さまが安心してご利用いただける  
鉄道サービスを実現するために  
労働組合として「統括センター」をつくり出していこう！