



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

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

◆ 改めて文章での回答と交渉での口頭での回答は、重みは変わらないということで良いか？

### 会 社

➢ 文章と口頭での回答は、特に重みが変わるものではない。

2. 統括センター内の乗務ユニット間での乗務員の相互運用は、安全な輸送サービスを提供するために行わないこと。

(回答)現時点においては、現箇所での乗務範囲で乗務を行うことを基本と考えている。

また、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。

### 組 合

◆ 実際にはどう乗務するのか。  
◆ 担務変更した場合、前の所属箇所での乗務はあるのか。  
◆ 今後複数の乗務ユニットに跨って乗務する可能性は。  
◆ 乗務範囲が複数の乗務ユニットに重なる場合はどうか。

### 会 社

➢ 基本的には所属する乗務ユニットでの乗務を考えている。違う乗務ユニットへの担務変更はあり得る。  
➢ 所属する箇所での乗務範囲である。  
➢ 可能性が全くないとは言い切れないが、現実的ではなく可能性は低い。  
➢ 緊急事態は別として、通常の勤務操配ではやらない。

3. 乗務員の勤務は列車運行に左右されるため「その他時間」で駅業務を行う場合は、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。

### 組 合

◆ その他時間の業務の考え方は。  
◆ 支障が無い業務とは何か。  
◆ リスクはどう考えるか。  
◆ 乗務の最後に付けることはしないのか。  
◆ 指針やガイドラインを設けることはしないのか。  
◆ どういう業務を行うかは首都圏本部としても現場とコミュニケーションをとって進めていくという事で良いか。

### 会 社

➢ 列車の運行に支障があってもいけないし、駅業務に支障が出てはいけない。  
➢ 駅の作業ダイヤにそのまま入ることは考えにくく、補助的な業務になると考えられる。  
➢ 時間のロスも含めて、他の駅に移動してまで行うことは現実的ではない。  
➢ その他時間を付けるために行路を組んでいるわけではない。前や中間もあり得る。絶対に後ろにつくとは言い切れない。  
➢ ガイドラインを設ける考えはないが、リスクを考慮し、支障が無い業務を行うことになる。  
➢ そうだ。



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

4. 乗務員が「その他時間」で駅業務に従事する場合は、現金を取り扱わない業務に限定すること。

(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

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ どうして限定しないのか。</li> <li>◆ 優等の車掌は公金を扱っている。区別はどうするのか。</li> <li>◆ 公金の扱いを各統括センターで決めるのか。首都圏本部で決めるべきだ。</li> <li>◆ 回答に「今のところ考えていない」「将来的にできるようにになったらやる」が混在している。</li> <li>◆ 改札でお客さまに対して「私は現金を受け取れません」が通じるのか。</li> <li>◆ 乗務員に対して改札や券売機の教育などはするのか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 限定はしないが、現実的ではない。公金を扱うには教育や準備が必要である。</li> <li>➢ リスクを考えると駅で公金を扱う業務は考えにくい。新宿統括センターでは現金扱いできるかの検討はしている。東京はまだそのような考えはない。</li> <li>➢ これから検討することになる。具体的なことは各統括センターになるが、首都圏本部としてもしっかり考える。</li> <li>➢ 東京では現時点で話は無い。現金の取扱いにはリスクもあり教育や準備が必要。解消したらやる可能性はある。今のところは無い。</li> <li>➢ 社員間のコミュニケーションでできると思う。</li> <li>➢ 検討はしたが、ボリュームが多く大変である。現時点では案内業務が現実的である。</li> </ul> |
|---|--|

5. 担務変更および兼務に際しては、個人面談等による本人の意思および希望を遵守すること。

(回答)社員の運用については、業務上の必要性や社員の能力・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>◆ 担務変更の考え方は。</li> <li>◆ 発令行為が無くなる。本人のモチベーションにも大きくかわる。どう把握するのか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 希望の把握は行っていくが、必ずしも希望通りにはならない事もある。</li> <li>➢ 面談や申告書だけではなく日頃からコミュニケーションを取り、本人の家族状況や変化についても見ていく。希望でない人へのフォローもしていく。</li> </ul> |
|--|---|

6. 複数担務を兼務する場合は、安全レベル・輸送サービス向上および過度な負担とならないよう、2つの担務までに限定すること。

(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・適性等、総合的に判断して行うこととなる。

## 組 合

## 会 社

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ なぜ限定できないのか。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ むやみに3担務以上できる社員を増やす考えはない。2担務が現実的と考えている。</li> </ul> |
|---|--|



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

## 6 項の続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 3担務やっている人はどうするのか。</li> <li>◆ 業務上の必要とは何か。</li> <li>◆ 要員対策という事ではないのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 本人が不安や負担を感じているなら管理者に相談してほしい。首都圏本部として3担務をやめてほしいとは言わないが、何担務であろうがフォローはしていく。</li> <li>➢ 融合と連携を進めるにあたり統括センター内の他の業務をやってほしい事はある。</li> <li>➢ そういう事ではない。</li> </ul>

7. 乗務員から駅業務(出札・改札)に担務変更や兼務をする社員が不安なく業務につけるようにするため、営業トレーニングセンターを活用し、機器取り扱いだけでなく営業制度なども含めた集合研修を首都圏本部として実施すること。

(回答)引き続き、首都圏本部と各箇所が連携し、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現在、行っている研修はあるのか？また、今後行う計画はあるのか？</li> <li>◆ 研修内容は何か？</li> <li>◆ 研修内容が足りないという声が出されているが。</li> <li>◆ 営業制度や IT 商品などの教育が少ないという声が出されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ この間、首都圏本部として乗務員から駅へ異動した方を対象にした研修は異動直後と3か月後にフォローアップ研修を行っている。今後、担務変更者に対しても必要があれば検討していく。</li> <li>➢ マルスの取り扱いや券売機のトラブル対応など駅で業務するにあたって必要な知識を学んでいただく。</li> <li>➢ そういった声があることから、今年度からフォローアップ研修を行っている。</li> <li>➢ そういったニーズは把握している。次年度以降の研修に生かしていく。</li> </ul>

8. 乗務員から駅業務に担務変更や兼務をする社員には、必要な教育を実施し、本人の意思に反した状態での独り立ちはさせないこと。また十分な教育体制が取れない箇所への担務変更や兼務は行わないこと。

(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把握していく考えである。なお、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。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 必要な教育を実施し、本人の意思に反した状態での独り立ちはさせないこと。</li> <li>◆ スケジュールありきで一本になっている現状がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 教育が終わっていないのに急遽、一本にすることはあるべき姿ではないので、現場を指導していく。また、本人の不安を除去した上で一本となるようにコミュニケーションをとって判断していく。</li> <li>➢ 本人の習熟度等を把握したうえで判断していく。スケジュールありきで一本にすることがないように現場には伝えていく。</li> </ul>



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

9. 乗務員から駅業務に担務変更や兼務する社員の見習い期間中は、突発等が発生した場合でも単独で業務には就かせないこと。

(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

- ◆ 教育が終わっていない状態で単独で業務に就かせるべきではない。
- ◆ 万が一、単独で業務につかせた結果、問題が発生した場合は会社が責任を負うということでしょうか？

## 会社

- 同じ認識である。あるべき姿ではないので、発生させないよう現場には伝えていく。
- 決められた基本動作を行ったうえで発生したものについては、個人に対して責任を問うことはない。

10. 駅業務社員が現箇所以外で新たに業務に就く際は、見習いを3徹以上行うこと。また、一本立ちはチェックシート等書面だけに限らず、本人の意見を尊重し無理に早めたりしないこと。

(回答)引き続き、必要な教育・訓練を実施していくとともに、見習い回数にとらわれず、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

- ◆ 見習いは3徹以上行うこと。
- ◆ 見習いが1徹しかない実態がある。

## 会社

- 回数ありきではない。本人とコミュニケーションをとりながら判断していく。
- あるべき姿ではない。3徹ありきではないが、本人とコミュニケーションをとった上で、必要な見習いは行うように現場に伝える。

11. 駅業務社員で複数駅の業務を担う社員の勤務指定については、勤務の間隔が開くことによる不安を発生させないため、各駅での勤務を15日に一度は入るように勤務を作成すること。

12. 駅業務社員で改札と輸送など複数担務を担う社員の勤務指定については、勤務の間隔が開くことによる不安を発生させないため、各担務を15日に一度は入るように勤務を作成すること。

13. 乗務員で駅業務を兼務する社員の勤務指定については、勤務の間隔が開くことによる不安を発生させないため、駅業務を15日に一度は入るように勤務作成をすること。

(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、勤務指定は箇所の状況及び日々の業務実態、技量維持等を勘案し行われるものであり、一律に定める考えはない。

## 組合

- ◆ 不安を持って業務に就くことが良い状態ではない。間隔が開かないようにするべきではないか？
- ◆ そのようにやるのは、兼務は「融合と連携」「社員の成長」のためにやるのであって、要員の穴埋めではないということでしょうか？

## 会社

- 同じ認識である。15日に一度と決めることは難しいが、月に2~3回程度入るべきだと考えている。
- 要員の穴埋めではない。



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

14. 業務社員で複数駅の業務を担う社員が、担当するそれぞれの勤務箇所の更衣室に制服を常備出来るロッカーを個人別に設置すること。また必要な制服を追加で貸与すること。

(回答)現時点において、統括センター内の各箇所に個人別のロッカーを追加で設置する考えはない。なお、制服の追加については関係通達に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ なぜ設置しないのか。</li> <li>◆ 東京駅や新橋駅ではロッカーに空きがあり対応できるのではないのか。</li> <li>◆ 制服は持って帰り、持っていくのが基本なのか。</li> <li>◆ 制帽と制服が入るサイズのロッカーでも構わない。現場で検討し、運用してよいということか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ バックヤードが狭く、場所に限りもあり物理的に不可能である。ダイヤル式のロッカーを置いて、兼務者が勤務の際に荷物などを置けるようにしている。</li> <li>➢ 月の半分程度、兼務先で勤務に就くのであれば、そのように使ってもよいかと思う。一律的に運用を縛る考えはない。出来るのであれば構わない。</li> <li>➢ 持って帰っていただき、勤務指定された場所に持っていく着替えるのが基本。ただ、実際には、ご自身のロッカーがある箇所で着替えてから行くケースが多いとは聞いている。</li> <li>➢ 例えば、スペースに余裕があつて、設置できる箇所があり、帽子を保管するロッカーや棚などを設置することを否定はしない。実際にやっている箇所もある。管理者に相談の上で現場内の運用でやってもらえれば問題ない。</li> </ul>

15. 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を残し、発足後の東京統括センター業務のフォローを確実にすること。

(回答)業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。なお、エリアユニットは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考えであり、執務箇所等については状況に応じて柔軟に対応していくこととなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 今後について決まっていることはあるのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 詳細が決まっているわけではないが、エリアユニットは一つになっていく。ただ、執務スペースというところ言えば、東京がメインになっていくが新橋にサテライト的に置いたり、業務の状況を見て新橋で勤務することもあれば、全員が東京で勤務することもあると考えている。</li> </ul>

16. 乗務員と駅業務社員では超過勤務の処理方法が異なることから、乗務員の駅業務兼務者の労働時間管理は誰がどのように行うのか明確にすること。

(回答)社員の労働時間管理については、業務を行う箇所の管理者が行うこととなる。引き続き、管理者間で連携して、適正な労働時間管理を行っていく考えである。

組 合	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 具体的にどのようにやっていくのか。</li> <li>◆ 兼務者の超勤実績は、駅の管理者とは共有されているのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 現在も駅の業務についている日は、駅の管理者が超勤指示を行っている。処理については、口頭ではなくメールやTeamsなどで形が残るように駅の管理者と乗務員区の管理者が連絡を取り合い、乗務員区で入力を行っている。</li> <li>➢ きちんと共有をしている。</li> </ul>	会 社
--------	--	---	--------



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

17. 駅業務社員が不安なく業務につくことが出来るよう、現場での教育機会を増やすため、統括センター内に訓練用の出札・改札機器を設置すること。

(回答)統括センター内に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	会 社
◆ 設置できない理由は何か。	➢ 場所とコストの問題で設置はできない。また、事故防止の観点で券売機を置いたとしても現金を入れなくてはならず、誰が管理をするのかという問題があり、ハードルが高い。営業トレーニングセンターを活用していただきたい。
◆ 現場での教育機会をどのように増やしていくのか。	➢ 例えば営トレで動画を撮って共有をしたり、お客さまの流動を見ながらになるが、マルスで実際に発券するののも一つのやり方である。
◆ 営トレまで行くのは負担である。また、窓口は混雑していて練習をするような時間はない。せめて拠点駅には設置できないのか。	➢ 現状ではハードルが高い。実機に頼らない教育メニューを増やしていきたい。

18. ライフサイクルの深度化制度を担った社員は、制度の趣旨に基づき、輸送業務を基本に業務に就かせること。

(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	会 社
◆ ライフサイクルの深度化という制度の趣旨に基づいて、輸送業務に限定するべきだ。	➢ 輸送業務に就くこと以外でもいろいろな形で安全やサービスの向上はできると考えているので、輸送業務に限定する考えはない。
◆ 輸送業務に就くことを自己申告書や面談で多くの人が希望している。	➢ 希望を否定はしないし、輸送業務に就くことを否定はしていない。
◆ 希望する人にはできる限り希望に沿ってほしい。	➢ 輸送業務に就いてもらうことでメリットは間違いなくあると思っている。逆に営業の仕事に就くこともメリットがあると思っている。コミュニケーションを取ったうえで進めていく。

19. 安全衛生委員会は業務内容、職場環境が異なることから駅業務ユニット、各乗務ユニットに分けて設置すること。

(回答)関係法令等に則り取り扱う考えである。

組 合	会 社
◆ 分けて設置するのか。	➢ 1事業場であることから、分けて設置する考えはない

20. 統括センターの社員数が 1000 名を超える場合の専任となる衛生管理者は、統括センター内の業務内容、業務箇所が多岐に渡ることから、他の業務とは兼務しないこと。

(回答)関係法令等に則り取り扱う考えである。

<b>組合</b>	◆ 具体的にどう考えているのか。	➢ 法令に則り、検討しているところである。	<b>会社</b>
-----------	------------------	-----------------------	-----------



11月1日開催 東地申第5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「東京統括センター」

## 20項の続き

組 合	会 社
◆ 何を検討しているのか。	➤ 労働安全衛生規則に基づき、1000人を超えれば専任者は置く。どこまでが専任者の業務になるのかを検討している。どういう立場の人がやるのが良いのか、管理者なのか一般社員なのか、どこまでの業務を担当し、どういう働き方がよいのかも含めて検討している。

21. 業務と休憩を明確にするため、休憩スペースと執務スペースはワンフロアにせず、仕切りを設置して明確に分けること。

(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。なお、現時点において、仕切りを設置する計画はない。

組 合	会 社
◆ 日勤職場のように一斉休憩ではない。作業ダイヤや行路によって仕事をしていたり、休憩時間はバラバラである。乗務員区は再編でワンフロアになっているが、しっかりと休憩が取れるように仕切りを設置すべきだ。	➤ 現時点で仕切りを設置する考えはない。

22. 乗務員と駅では業務内容や休憩時間の考え方が違うことから、休憩スペースは共用としないこと。

(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	会 社
◆ 休憩スペースを共用とする考えはあるのか。	➤ 発足時点で大きく変わることはない。

23. 今団体交渉で議論した内容を、首都圏本部が検討して東京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)システムを超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への転換」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
◆ 今回の交渉内容を首都圏本部としてどのように反映させるのか。また、現場に伝えていくという回答もあったが、どのように点検していくのか。	➤ 関係個所には今日の議論は伝えていくし、首都圏本部内でも議論内容や主張は伝えていく。東京の場合は、3月にもう一度大きな変化点があるので、首都圏本部内でもモビサ、人事が中心で検討をしていく。発足して終わりではなく、発足後もしっかりと状況は見ていく。

24. 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
◆ 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。	➤ 提案なのか社員説明なのかはあるが、必要な周知は行っていく。

**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！**