



## 交渉ダイジェスト

### 10月24日開催 東地申第6号

#### 「首都圏本部における柔軟な働き方のさらなる実現」 に関する申し入れ「上野統括センター」

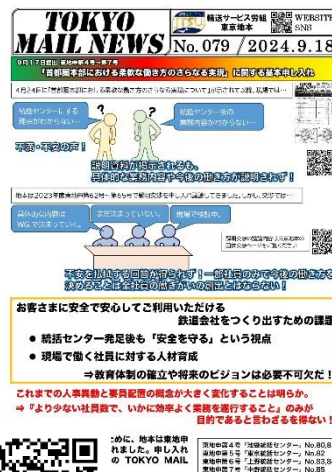
## 10月1日 上野統括センターが発足！

上野営業統括センター

上野運輸区



### 上野統括センター



←東地申第6号申し入れ情報は  
←こちらから確認できます！

4月に開催された解明交渉では・・・

**具体的な内容はWGで決まっていく・まだ決まっていない・現場で検討中**  
上記のような現場の不安の声を払拭できる内容ではありませんでした。

### 交渉のポイント

少ない人数で効率化のみが目的の統括センター化を言わざるを得ない！  
不安を抱えることなく、働きがいを持つための教育体制の確立と将来へのビジョン  
社員一人ひとりが主体的に取り組める統括センターを目指すための交渉です

- ✓ 冒頭、申2号でも議論した事と同様に、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事を確認！
  - ✓ 旧上野運輸区・旧上野営業統括センターの休日出勤の発生日数について、現場と首都圏本部での認識の違いがあることが発覚！
  - ✓ **乗務ユニットでは要員不足で臨時行路・優等教育が進んでいない事を指摘するも、首都圏本部では要員は確保していると主張。**
  - ✓ 乗務ユニット社員が駅業務を担う相互運用において、輸送業務に限定する考えはない。(対立！)
  - ✓ 複数担務を担う社員については2担務までは現実的である。
  - ✓ 相互運用を担う乗務ユニット社員への営業トレーニングセンターを活用した集合型教育を求めたが、実施するかは未定との回答。**事前の教育がなく不安な社員が多い現実を指摘！**
  - ✓ 統括センター内に訓練用の機器は設置しない。箇所でのOJTの他、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。
  - ✓ **相互運用を担う乗務ユニット社員に対し、一部の社員の業務習熟度の把握が不十分であったことは認めた。**(コミュニケーション不足)
  - ✓ 相互運用社員へは都度悩みを把握してフォローしていく、管理者に伝えていくことを確認。
  - ✓ 臨時行路の養成は年間スケジュールを立てて続けている。工夫しながら進めていくことを確認。
  - ✓ **駅社員が優等列車の改札業務を行う場合は、就業規則に則り乗務手当は支給されることを確認！**
  - ✓ 休憩室の整備については引き続き行っていく考えである。管理者に相談してほしい。
  - ✓ **安全衛生委員会は乗務ユニット・駅業務ユニットで分けて行う考えはない。**
- 両ユニットでは問題点や議論する内容が異なることから分けてやるべきと主張

詳細は、後日発行の“TOKYO MAIL NEWS”をご参照下さい。



10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！

その1

### 10月1日 上野統括センターが発足

上野営業統括センター

融

上野統括センター

上野運輸区

合

少ない人数で効率化のみが目的の統括センター化だと言わざるを得ない！  
不安を抱えることなく、働きがいを持つための教育体制の確立と将来へのビジョン。  
社員一人ひとりが主体的に取り組める統括センターを目指すための交渉です。

1項：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、文章と口頭のみで変わりはない」「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。

東地申第2号交渉の第1項と同様に、文章の回答と口頭の回答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の団体交渉であることを労使で確認！

2項：上野統括センター発足により安全・安定輸送の確保、輸送サービス向上のため、要員の確保が重要になる。上野運輸区の車掌、運転士の2023年4月から8月の休日出勤数と2024年4月から8月の休日出勤数を具体的な数字で示すこと。

【回答】休日出勤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

- ◆ 職場の実態として、10月の予備は8名しかおらず、優等列車の教育が出来ない。臨時行路も担当できる交番組が所定行路を外して対応している状態。必要な要員を配置すべきである。
- ◆ 6月に休日出勤が多い理由は？
- ◆ 当直カウンターに休日出勤が必要な日が一目で分かるようなカレンダーが置いてあり、常に休日出勤の依頼をしているようなもの。1年以上このような状態で当直も指導も疲弊している。また休日出勤の申込み用紙を手渡ししているが、そのやり方は休日出勤をしると捉えてしまう社員がいるのではないのか？  
管理者は勤務が埋まれば良いと思っているのか？
- ◆ 臨時行路に関して、全員が乗務できるようにするには？
- ◆ 融合社員が2ヵ月間駅業務ができていないとの声がある。車掌が足りない感覚である。不安と言っているので増やすべきである。

※融合社員とは駅の業務（担務）を担っている乗務員のこと。

#### 会 社

- ◆ 予備8名が少ないとは思わない。もっと少ない職場もある
- ◆ 乗務できなくなった社員がいた。
- ◆ 休日出勤申込み用紙を出すと必ず休日出勤になるわけではない。社員の疲労度も見て判断している。首都圏本部として職場の管理者には伝える。
- ◆ 一気に全員乗れるようにとはならない。できるだけ線見を増やし乗務範囲を着実に広げていきたい。頻度の高い臨時行路から着実に進める。
- ◆ 受け止める。コミュニケーションをとるように職場には伝える。

「予備8名は少ないとは思わない」「もっと少ない職場もある」  
現場と首都圏本部との感覚の違いが明らかに！

要員不足によって職場が疲弊している現実、必要な要員を配置することを会社に求める！



10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！ その2

3項 上野統括センター発足により輸送サービス向上のため要員の確保が重要になる。上野営業統括センターの2023年4月から8月までの休日出勤数と2024年4月から8月の休日出勤数を具体的な数字で示すこと。

【回答】 休日勤務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	会 社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 要員が足りないパートに他のパートから代務、それでも対応できない場合は、出札窓口などを閉めて、欠員で対応していることは知っているか？</li><li>◆ 本来開けるべき出札窓口を閉めて、委員会企画業務を行うことについてはどう思うか。</li><li>◆ 管理者は適切な取り扱いを判断できていないと感じる。サービスが悪いとお客さまが離れていく。</li><li>◆ お客さまが当社を利用する際、一番初めに接するのは駅である。最初から出札窓口で1時間以上お待たせすることに対して首都圏本部としてどう思うか。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 把握はしているが、<u>そのようなケースが発生することはあるという認識。</u></li><li>◆ 委員会企画業務も必要な業務という認識で取り扱っている。それぞれの職場の判断になる。</li><li>◆ どの業務を優先すべきという序列をつけることはないが、職場には伝えておく。</li><li>◆ 繁忙期にお待たせしてしまっていることは把握している。首都圏本部からの社員の応援、指定席券売機の機能を増やすなど、利用しやすい環境は整えている。</li></ul>

欠員が発生することで、本来開けるべき出札窓口を閉めざるをえない状況！  
委員会・企画業務を優先し、お客さまサービスが十分に提供できていないことを指摘！  
職場管理者の間違った判断について首都圏本部に指導を求めたが、  
職場に伝えるという回答のみ。

**乗務ユニットと同様、営業ユニットでも慢性的な要員不足であることが明らかに！  
安心して働き、お客さまサービスの提供をするため必要な要員を配置すべきだ！**

4項 乗務ユニット社員が駅業務を担う相互運用は輸送サービスの向上と社員が安心して働ける環境とするため本人希望の担務とすること。

【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	会 社
<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 統括センターになってから相互運用社員が増えていない理由は。</li><li>◆ 相互運用社員をむやみに増やさなくて良いなら、今回の統括センター化はせず、3月の再編時でもよかったのではないか。</li><li>◆ 不幸な社員を出さないためにも、相互運用社員に対しては、本人が無理であると思ったら断れる環境、フォローをしていくこと。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 特に理由はない。今後増やしていく予定。むやみに増やすものでもない。</li><li>◆ 統括センター化と相互運用の施策は別である。</li> <li>◆ 状況に応じて判断している。フォローもしている。</li></ul>

5項 安全レベルに向上・輸送サービス向上のため、また、社員への過剰な労働を強いることがないよう、複数担務を担う社員は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。

東地申第2号交渉の第6項と同様に、**複数担務は2担務までが現実的であることを労使で認識一致！**





10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！ その3

6項 駅社員が担う上野統括センターの業務内容は上野営業統括センターで行われている現行通りの業務とすること。

【回答】 上野営業統括センターが担当していた業務については、引き続き上野統括センターにおいて行うこととなる。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	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 上野統括センターになって新たに出来た業務は？</li> <li>◆ <u>統括センターになった実感がない。職場の名前が変わっただけと思っている人が多い。</u>統括センターの説明が不足していたのではないか。</li> <li>◆ 3月に田端統括センターの一部と一緒になるが、現在田端統括センターで行っていない業務があるなかで、今後どのように進めていくのか、どのように情報発信していくのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ない。</li> <li>◆ 目の前の業務があまり変わっていないのも事実。指摘は受け止める。</li> <li>◆ 今後決めていく。</li> </ul>

7項 運転士、輸送を経験してきた「運輸のプロ」であるライフサイクルを担った社員は乗務員職場の安全レベルの向上の為、本線乗務員を基本としつつ、輸送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
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>輸送業務を就かせることで安全レベルは上がる。</u></li> <li>◆ ライフサイクルの成果と課題は？</li> <li>◆ それを活かすべきでは？安全に関する事象も多く発生している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>本人のスキルをいかした業務を担っていただく。回答の通り、限定する考えはない。</u></li> <li>◆ 社員の成長・職場の安全レベルは上がったと思っている。</li> <li>◆ 色々な視点で活躍してほしい。</li> </ul>

役割が多くなると負担が多くなる上、業務知識も中途半端になり、実際にそうなってしまう。それを踏まえた上での申し入れ内容だったが、担当業務を限定する考えはないとの回答。**対立！**

8項 乗務ユニット社員が相互運用で駅営業業務を担うにあたり、出札・改札の基本的な機器扱いを理解するために、営業トレーニングセンターでの集合型で教育を行うこと。

【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>◆ 集合型教育はやらないのか。</li> <li>◆ <u>相互運用社員向けの研修もやるべきである。知識がないまま現場に行かされて不安や苦労がある。</u></li> <li>◆ 相互運用社員向けの研修をやる理由はない理由？</li> <li>◆ 現場での教育には限界がある。結果的にお客さまに迷惑がかかってしまう。教育体制がとれないなら、相互運用はやめるべきと言わないといけなくなってしまう。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 検討中である。今年度から他職種から異動した社員向けの研修は実施している。</li> <li>◆ 意見は受け止めるが、研修をやるはこの場では答えられない。</li> <li>◆ 営トレの枠や講師の手配、ハード面の問題。また相互運用社員は業務内容が少ないのという理由もある。</li> </ul>

相互運用社員にも営トレでの研修をやるべきと主張するも対立。  
不安を抱えながらでは、質の高いサービスは提供できない！

9項 乗務ユニット社員が現場での教育を受ける機会を増やす為、上野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・訓練は実施していく考えである。

→武蔵浦和の研修センターも活用してほしい。

その4へ続く



10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！ その4

10項. 乗務ユニット社員が駅業務を担うにあたり、当務駅長登用研修、見張り員、凧とり棒、現場でのOJT教育等、輸送業務に関わる教育を行うこと。

【回答】 引き続き、必要な教育・訓練は行っていく考えである。

→見張り員教育については順番にやっていく考え。

11項. 駅社員が新たな業務内容を担う場合は必要な教育、教育時間を確保して実施すること。

【回答】 引き続き、必要な教育・訓練は行っていく考えである。

→6項でも確認したもの。新しい業務は今のところないとの回答。計画しているものも今のところなし。

12項. 乗務ユニット社員が駅業務を担う場合は輸送サービス向上、社員が安心して働くことができるように十分な教育、訓練を行うこと。また教育機関は現場の意見と本人の意思を遵守し設定すること。

【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など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

- ◆ 習熟度を把握していくとあるが、現場ではそうっていない。管理者からもフォローや確認となかったと聞いている。
- ◆ :他の社員がいるので、分からなければ聞けばよい大丈夫というように言われていると感じている。誰が習熟度を見ているのかも分からない。誰が担当管理者かと聞いている。

### 会 社

- ◆ 乗務員でいう見極めのような物が無かったからそのように感じているのではないかと。習熟度が不十分で1本立ちを見送ってしまう事例もある。
- ◆ 複数の管理者で見ているとは思いますが、コミュニケーションが不足していたのかもしれない。

**習熟度を把握して進めていくことを確認！**

13項. 駅業務を担当する見習い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て現場長が責任をもって一人業務の時期を判断すること。要員不足や勤務の都合での一人業務への配置は行わないこと。

【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勘案し、総合的に判断していく考えである。

### 組 合

- ◆ **突発が出て急遽1人立ちで業務することになった事象があったが、会社は把握しているか？**
- ◆ **そのような事はやらないでいただきたい。**

### 会 社

- ◆ 把握はしており、それはあるべき姿ではない。
- ◆ **やらないと明言せず！**

**活躍フィールドの拡大と言っているが、要員不足の穴埋めとしか現場は思っていない。  
ここまでいくつかの項目でも指摘したが、必要な要員が足りていないことを指摘！！**

14項. 列車の遅延で駅業務担務に欠員が出てしまうことを防ぐため、また、安定輸送・輸送サービス向上のため駅業務と乗務の混み運用、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。

→リスクを解消する方法でなら混み運用をしていくことはできると回答。 **対立！**

15項. 乗務員は列車運行前提の勤務で不規則・不定形であり勤務の特殊性の観点から「その他時間」で駅業務を担う場合は乗務の中間には入れず、乗務終了後に指定すること。

【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。

→異常時等、列車遅延が発生する可能性が高いようなリスクのあるものにはしないとの回答。

16項. 駅社員が優等列車の車内改札を行う場合は、移動を伴う勤務なので乗務員手当を支給すること。

【回答】 就業規則に則り取り扱うこととなる。

- ◆ 就業規則120条に則り、乗務手当では支給される。
- ◆ 列車防護は行わない。

**上野統括センターで駅社員による車内改札業務を行うかは検討中とのこと。**

その5へ続く



10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！ その5

17項、乗務ユニット社員が担当する臨時行路乗務養成には現車訓練、机上教育、線見など多くの時間が必要である。現在の要員では休日出勤が多く線見が進んでいない。養成に必要な要員を配置すること。

【回答】 引き続き、必要な教育・訓練は行っていくとともに、業務に必要な要員は確保していく考えである。

### 組 合

- ◆ 休日出勤が多くて教育が進んでいないことは把握しているか？
- ◆ 特急見習いも延期になり、人がいないのを実感している。交番組の社員の行路を剥がして臨時に乗せていることもある。

### 会 社

- ◆ 把握している。
- ◆ 会社としては、指導が工夫しており、養成ができていているという認識。意見は受け止める。

**養成が進んでいないという現場との認識は一致せず！これでは駅業務の見習いも進まないのではないかと？**

18項、上野運輸区の車掌が担当する臨時行路についてはカシオペア、集約臨等車内改札システム対象外列車は2人乗務とすること。

【回答】 現時点において、現行の乗務体制を変更する考えはない。

→車内改札システムが未実施の列車については2人乗務となる。

19項、上野運輸区の車掌が乗務する臨時行路の乗務員養成を定期的に行い、臨時行路に乗務できる社員を確保すること。

【回答】 引き続き、必要な教育・訓練は行っていくとともに、業務に必要な要員は確保していく考えである。

→17項と同様。

20項、運転士が担当する臨時行路の養成乗務回数は習熟度を勘案し5回とすること。

【回答】 引き続き、必要な教育・訓練は行っていく考えである。なお、社員の習熟度を勘案し、総合的に判断することとなる。

### 組 合

- ◆ 東京総合車両センター入出区ではその都度、番線が違うので習熟度を深める必要がある。
- ◆ 列車を仕立てて教育を実施することはできないのか？
- ◆ 安全の観点からハンドル教育を5回と決めた方がよいのではないかと？

### 会 社

- ◆ 養成回数については社員の習熟度による。
- ◆ シミュレーターなども活用している。
- ◆ 指導に言えば添乗をしていただける。
- ◆ ハンドル5回に限定する考えはない。

21項、育児・介護勤務A適用者が上野統括センターの業務を行う際の業務内容を明らかにすること。勤務時間については本人希望を尊重しフレキシブルに対応すること。

【回答】 育児・介護勤務Aの適用者についても、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さらに広げていく考えである。なお、勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

→回答の通り。

22項、各職場において、安全な運行を確保するために、また、業務時間と休憩時間の混同をさせないことから、執務スペースと食事・休憩スペースを分けること。会議室が空いていないということで休憩スペースを使用した会議は行わないこと。

【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。

→発足後にその都度、必要な整備は行ってきたので、今後も行っていく考え。  
何かあれば管理者に相談してほしい。

23項、乗務ユニット社員が輸送総合システム以外の勤務で超勤が発生した場合の労働時間の管理、超勤申請方法を明らかにし統括センター発足までに社員説明すること。

【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。また、対象となる社員については、周知は行っているところである。

→必要な社員には周知している。今後も管理者が責任をもって行っていく。

その6へ続く





10月24日開催

東地申第6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 基本申し入れ「上野統括センター」団体交渉を行う！ その6

24項、乗務ユニット社員が駅業務を担当した際に異常時の場合の傷害事故や取扱い誤りが危惧されるため、指揮命令系統を明らかにし社員説明すること。

【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、必要な社員周知は行って考えである。また、異常時には、箇所相対で対応することとなる。

→どの管轄に入るか。そこの指示に従っていく。

25項、上野統括センターの過半数代表者の考え方を示すこと。

【回答】 統括センター発足時、労働者の過半数を占める労働組合がない場合は、過半数代表者を選出することとなる。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業場同じ仕事をするのであれば分かるが、考えは変わらないか。</li> <li>◆ 過半数代表者選挙前に上野営業統括センターの方が過半数代表となったが、どこから出てきた考えなのか？</li> <li>◆ 意見・アドバイスは聞いたか？</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 回答の通り。本部一本社の議論になる。</li> <li>◆ 主たる事業場が上野営業統括センターなので、そのような考えとなった。</li> <li>◆ 相談・確認はした。</li> </ul>

26項、安全衛生委員会は乗務員職場と営業職場では議論する内容が異なる部分も多く、専門的な項目を議論するために乗務ユニット・駅業務ユニットで分けて設置すること。

【回答】 関係法令に則り取り扱う考えである。

→分けてという考えはないと回答。

27項、今団体交渉で議論した内容、首都圏本部が検討して上野統括センター発足に向けて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
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 他の統括センターでも申し入れている。交渉が終わったからおしまいではない。要員が足りない、教育が進んでいないと訴えさせてもらった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 28項目申し入れいただき議論してきた。<b>対峙しているところもあるが、教育のところは持ち帰り議論する。</b></li> <li>◆ 議論の中で深めた。議論の内容は全てではないが、職場にこういう回答をしていると伝える。<b>問題意識がこの場で終わりということはない。</b>首都圏本部にも上長にも伝える。<b>団体交渉で回答した通りにやっていく。</b></li> </ul>

28項、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、社員周知すること。

【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
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 変更があった場合の社員周知、労働条件が変われば説明してほしい。融合だからで線引きすることではなく、提案して欲しくこの項目に入れた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提案という形ではなくても情報という形で行うことも、そのときの判断で決めていく。</li> </ul>

**乗務・営業ともに要員不足により多くの問題が発生している！**

**休日出勤の多発・教育訓練が進まない・勤務の穴埋めのための兼務**

3月に上野統括センター拡大が予定されているなかで、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、より良い「上野統括センター」を輸送サービス労組で作りだしていこう！