



12月17日開催 東地申第18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 解明申し入れ(松戸統括センター) 団体交渉を行う！

1. 北千住営業統括センター、松戸統括センター及び柏営業統括センター発足以降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、系統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。なお、各営業統括センターにおいて、箇所間の融合と連携による新たな価値創造・課題解決の取り組みが企画・実行され、着実に効果が出ていると考えている。

組 合

- ◆ 成果は回答に記載されているが、課題はあるのか。
- ◆ なんとか、やりくりしている認識はあるのか。
- ◆ 勤務が回っていない実情を認識しているのか。
- ◆ 勤務に穴があいている。認識しているのか。
- ◆ 箇所の運営と要員配置は課題である。改善されないといけない。
- ◆ 勤務作成者が泣いて勤務作成している状況は問題である。実態を把握すること。
- ◆ 25日に勤務が埋まらないことはあり得るのか。
- ◆ 金町駅で勤務に穴が開いた事象が発生したことは認識しているのか。
- 勤務発表後に埋まっていない勤務を指定している。業務量調整とは区別して把握することを求める！

会 社

- 営業統括センターにおける大きな課題はない。
- 潤沢に人員がいるわけではない。勤務調整が発生していることは把握している。
- 社員に負担をかけていることは承知している。様子を見ていく。
- 具体的などころでは、持ち合わせていない。必要な作業ダイヤは、勤務指定されていないといけない。
- 各箇所がどのように勤務指定しているのか確認する。把握していく。
- 乗務員ではあり得ない。列車が運休となる。駅業務では、繁閑で調整するものがあれば、それでオペレーションすることもある。
- 事象は承知している。不適切な事象である。原因は、勤務作成のマネジメントである。チェックができていなかった。指導と対策を行い、北千住全体で確認する形をとった。

2. 松戸統括センター新設を行う目的と根拠を明らかにし、松戸統括センターにおける指揮命令系統と安全管理体制及び具体的な業務内容を示すこと。

(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、系統を超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、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とともに、安全管理体制については、関係法令等に則り取り扱うこととなる。また、現在、松戸営業統括センター、柏営業統括センター、北千住営業統括センター(金町駅)、我孫子運輸区、綾瀬運輸区が担当している業務については、引き続き松戸統括センターにおいて行うこととなる。



12月17日開催 東地申第18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」に関する解明申し入れ(松戸統括センター)

2項続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>指揮命令系統はどうなるのか。</u> ◆ <u>「その他時間」は乗務ユニットの指揮命令系統になるのか。</u> ◆ <u>兼務発令を受けている・受けていない人の違いは何か。</u> ◆ <u>「駅に行きなさい」と乗務ユニットで指示され、駅に行ったら、駅ユニットの指揮命令系統の2つになることもあるのか。</u> ◆ 「安全管理体制は、関連法令等に則り取り扱う」とあるが、具体的にどのような関連法に従って行くのか。 ◆ 統括センターになり、誰が担っていくのか。体制はどうなるのか。 ◆ <u>具体的な業務内容は何をするのか。</u> ● <u>安全安定輸送、安全とサービスを地固めにして統括センターをつくっていくことを確認する！</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>その社員が働いている箇所の管理者の指揮命令系統のもとで行う。統括センターになっても、指揮命令系統は大きく変わらない。</u> ➢ <u>その通りである。</u> ➢ <u>一本で業務するのであれば兼務発令が必要。</u> <u>改札の補助や見習い、案内業務は兼務発令が不要である。</u> ➢ <u>その通りである。その場所で指揮命令系統は変わってくる。</u> ➢ 労働基準法 42 条や労働安全衛生法、首都圏本部における安全衛生取扱規定に則って行っていく。 ➢ 松戸統括センターとして取り扱うため、箇所として一つになる。作成はしていくが、現時点の進捗状況等は把握していない。 ➢ <u>3月で大きくガラッと変わるものではない。現在の業務がメインとなる。できるところの業務の融合は行っていくが、具体的に決まっているわけではない。応援体制やプロジェクト、委員会は統括センター全体で行っていく。</u>

3. 統括センター新設に伴い、社員の働き方が変化することで手当を含む実質賃金と勤務指定によって生活設計の変化が想定される労働条件変更が伴う施策であることから、労働協約に基づいて真摯に団体交渉を行うべきであると考えているが会社の認識を明らかにすること。

(回答) これまでも団体交渉は真摯に対応してきたところであり、引き続き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6年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

松戸統括センターの設立と、それに伴い「都市手当」の変更は「労働条件の変更にあたる」認識は一致！

4. 松戸統括センターにおける駅ユニットと乗務ユニットの安全レベルとサービスレベルをどのように向上させていくのか具体的に明らかにすること。

(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。なお、必要な教育等は行っていく。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>安全レベルがどのように上がっていくのか、認識を示すこと。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 統括センターで一つの同じ箇所となるので、<u>委員会やヒヤリハット等の共有、現車訓練の実施は、安全のレベルアップにつながると考えている。</u>



12月17日開催 東地申第18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」に関する解明申し入れ(松戸統括センター)

4項続き 組合	会社
<ul style="list-style-type: none">◆ <u>安全レベルの向上に対して「必要な教育を行っていく」とは、駅で必要な教育、乗務員に行く教育という認識で良いのか。</u>◆ 乗務員から駅に行くのに必要な教育とは何か。◆ <u>なぜ、駅の人が乗務するのはハードルが高いのか。</u>◆ <u>融合社員ばかりの勤務時は不安でしかない。安全レベルはむしろ下がっていると感じる。3H(初めて・変更・久しぶり)は今後増えてくる。対策等、考えていることはあるのか。</u>◆ 営業統括センターの段階で思った通りになっていない。常態化していることは認識していただきたい。◆ <u>サービスレベル向上のビジョンを示すこと。</u>◆ どこが中心で行っていくのか。◆ 首都圏本部としての思い描く姿はあるのか。	<ul style="list-style-type: none">➢ <u>担務に必要な教育を行っていく。駅社員は乗務ユニットに行くことはハードルが高いため、何ができるかは検討中である。</u>➢ 輸送は55hが必要となる。営業はOJTとなる。➢ <u>免許や訓練、線見(期間)と適性が必要であるため、ハードルが高い。</u>➢ <u>勤務を考えて作成していかないといけない。「勤務を見て作ってください」と指導している。引き続き行っていく。認識は一致する、</u>➢ 主張は承る。現場にフィードバックしていく。➢ <u>駅・乗務それぞれのユニットで知恵を出し、沿線価値向上につなげていきたい。窓口の混雑や異常時の情報提供、増収、地域とのつながり等、様々な切り口から考えて取り組んでいきたい。</u>➢ ユニット間の連携を図るエリアユニットやプロジェクト、マイプロ等、様々な方法がある。➢ 具体的なものは、首都圏本部の実行計画であり、各箇所の実行計画になる。それに基づき、社員の発意で取り組んでいくこととなる。

5.「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
<ul style="list-style-type: none">◆ <u>今後、統括センターで松戸と上野に分かれたときに、これまで行ってきた融合はなくなるのか。</u>◆ 現場にも周知を行うこと。	<ul style="list-style-type: none">➢ <u>100%言い切れない。新宿統括センターでは渋谷駅に兼務で行っているケースもあるため、ケースバイケースである。</u>➢ 現場にはフィードバックしていく。



12月17日開催 東地申第18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」に関する解明申し入れ(松戸統括センター)

6.松戸フィールドと柏フィールドに区分し、フィールド内での融合と連携を進める目的を明らかにすること。

(回答)社員の活躍フィールド、統括センター内での輸送の安定性の確保や業務内容などを考慮したものである。なお、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考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ フィールドについては、誰が決めたのか。 ◆ <u>現場で社員説明を行うこと。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ <u>フィールドに分けたのは、エリアが広い。それぞれの近隣した職場でオペレーションの融合をしていくことが効率が良いと考えている。</u> <u>現時点で、いつフィールドの考え方を改めるかは決まっていない。解消する際には周知していく。</u> ➢ 松戸の管理職である。 ■ <u>フィールドで分けることは、勤務といったオペレーション関係である。訓練や委員会等は、統括センター全体で行っていく。</u> ➢ <u>伝わっていないければ、社員の皆さんへわかりやすく周知していく。</u> ■ 今回いただいた意見はフィードバックを行う。

7.乗務ユニット(綾瀬運輸区・我孫子運輸区)の兼務を行わない理由を明らかにすること。

(回答)社員の運用については、業務上の必要や社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。なお、現時点では、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。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>(現時点と回答にあるが)いずれは発生するのか。</u> ◆ 担務変更の考え方になるのか。 ◆ <u>積極的に行う考えはあるのか。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>将来的には、ゼロではないと考えている。</u> ➢ 松戸統括センター内になるので、担務変更となる。 ➢ <u>首都圏本部としては、積極的には指導していない。</u> <u>統括センター化の目的に「乗務線区の拡大」は考えていない</u>

8.現在進められている松戸統括センターWG の権限と決定することについて明らかにし、社員の意見をどのように反映していくのか考え方を示すこと。

(回答)ワーキンググループについては、統括センター設立に向けた課題の抽出や課題解決のための様々な調整を行っているものである。引き続き、社員の意見も参考にしながら必要な準備を行っていく考えである。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>ワーキンググループに権限はあるのか。</u> ◆ <u>この間の団体交渉で「ワーキンググループで決めていく」と言われているが、そんなことはあり得ない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ <u>権限はない。</u> ➢ <u>ワーキンググループで議論して、現場長へ復命し、現場長が最終的に決定することになる。</u>



12月17日開催 東地申第18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」に関する解明申し入れ(松戸統括センター)

8 項続き

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ 一般社員が「何でも作れる・できる」と自分たちで決められるように錯覚してしまう懸念がある。 <u>安全配慮義務が発生する教育に関わることをワーキンググループで話し合っているため、権限について確認している。話し合うことは否定しないが、決定するのは、管理監督者の現場長である。副長も背負うことはできない。</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ 課題解決のため、より良い統括センターつくるためにどうするのかを考えることはある。 <u>最終的には管理監督者であり、会社が責任をもって決定していくものである。</u>

9.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
<ul style="list-style-type: none">◆ 示さないで考えて良いか。◆ <u>綾瀬運輸区、我孫子運輸区は混みで示されるのか。</u>◆ <u>企画業務はどのようにして算出しているのか。業務量は増えている。課題として認識しているのか。</u>	<ul style="list-style-type: none">➤ 回答に記載の通りであり、考え方は変わらない。➤ <u>示し方は検討中である。</u>➤ <u>業務量としての算出は難しい。出面だけでは計り知れないことは認識している。</u>

10. 委託駅である亀有駅、北松戸駅、北小金駅、南柏駅、北柏駅、天王台駅の管理駅はどこになるのか具体的に示すこと。

(回答)現時点で、これまでの担当窓口を変更する考えはない。

組 合	会 社
<ul style="list-style-type: none">◆ <u>南流山や馬橋が入っていなかった。管理駅はどこになるのか。</u>◆ 担当窓口とは、管理駅のことになるのか。	<ul style="list-style-type: none">➤ <u>新松戸になる。</u>➤ その通りである。現在は管理駅と言わず、担当窓口になっている。

11. 松戸統括センター発足後の勤務作成及び勤務指定において、以下の点について考え方を明らかにすること。

- ① 松戸統括センター内で作成される勤務の勤務作成者と対象社員を示すこと。
- ② ユニット毎の勤務調整についての進め方を示すこと。
- ③ 乗務員勤務で業務を行う社員が駅ユニットでの業務を指定される場合の生活設計への配慮についての考え方を明らかにすること。

(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。



12月17日開催 東地申第18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」に関する説明申し入れ(松戸統括センター)

11 項続き

組 合	会 社
①について	
◆ <u>どのような考えで進めているのか。</u>	➢ <u>現行と変わらない。</u> 駅ユニットは、フィールドごとに乗務ユニットはそれぞれの乗務ユニットで勤務作成となる。
◆ 勤務作成は4箇所になるのか。	➢ 4箇所となる。駅ユニットでは、輸送や営業等で細かくなると考えている。
②について	
◆ <u>今後、乗務員・駅勤務が交じり合う。乗務ユニットで年休を取得すると、乗務では7時間10分で処理されるが、変形が入ると7時間30分で処理される。駅の労働時間は7時間30分である。もし、駅勤務で突発すると7時間30分で処理されるのか。勤務指定の場面で処理はどうなるのか。</u>	➢ <u>ルールは変わらない。もともと指定されたものになる。</u>
◆ あくまで予備は乗務員の勤務である。駅との扱いが違うのではないか。	➢ 予備でも乗務員から乗務員は出来る。
◆ <u>40条予備で駅の勤務が適応できるのか。</u>	➢ <u>出来ない。</u>
◆ <u>指定した勤務によって適用の可否が決まるのか。</u>	➢ <u>予備組の中で乗務員勤務の日に関しては予備である。</u>
◆ 丸々ひと月ではないということか。	➢ 丸々ひと月、乗務員勤務ではない予備組の人もある。予備組で指定しているので40条予備の趣旨を入れている。
◆ <u>1つずつ勤務を見て40条予備の適用の可否を決めているのか。</u>	➢ <u>そうだ。</u>
③について	
◆ 交番順序に従い、勤務指定されるが、勤務に変更が生じることになる。 <u>駅勤務に入る際には事前にコミュニケーションをとること。</u>	➢ <u>コミュニケーションは行っていく。</u>

12. 駅ユニットと乗務ユニットを兼務する社員の時間外労働の管理について考え方を明らかにすること。

(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	会 社
◆ 管理者には伝わっているのか。	➢ 伝わっている。駅で時間外労働があった際には、駅で申請を行い、駅の管理者が乗務ユニットへ報告する。乗務ユニットが勤務整理を行っていく。

13. 労働時間管理が複雑化することが想定されているが、駅ユニット及び乗務ユニットにおける事務担当者の配置について具体的に示すこと。

(回答)業務に必要な要員は配置していく考えである。

組 合	会 社
◆ 考え方を示すこと。	➢ 駅には事務はなく、企画サービスがある。時間外労働の管理は管理者が行っている。
◆ <u>乗務ユニットの社員が駅ユニットでの兼務はあるのか。</u>	➢ <u>ないとは言い切れない。今の業務をベースに徐々に広げていく。駅ユニットと融合していく考えである。閑散期に他職場に行くことも考えられる。3月から大きく変わるものではない。将来的なビジョンは示していきたい。</u>



12月17日開催 東地申第18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」に関する解明申し入れ(松戸統括センター)

14. 統括センター発足後の出勤場所についての考え方を明らかにすること。また、出勤場所の違いによる通勤手当の考え方を示すこと。

(回答)出勤等については就業規則に則り取り扱うこととなる。また、通勤手当についても就業規則等に則り取り扱うこととなる。

組 合	会 社
<p>◆ 具体的に示すこと。</p>	<p>➢ <u>就業規則(出勤)があるが、記載の通りであり、考え方は変わらない。</u></p> <p><u>発足後についても、現行の「松戸」と「柏」の2通りの出勤パターンを変えるつもりはない。</u></p> <p>➢ <u>通勤手当(賃金規程)のところに記載がある。勤務箇所が一つの場合は、自宅—出勤箇所まで。勤務箇所が複数の場合は、その中で自宅から最も遠い勤務箇所までとなる。</u></p>

15. 統括センターの新設に向けての教育について、これまでの教育内容と今後の教育計画について以下の点について明らかにすること。

- ① 新入社員が単独で勤務するまでの教育期間、教育内容を明らかにすること。
- ② これまでに乗務員が営業統括センターに配属された場合の教育期間及び教育内容を明らかにすること。
- ③ 営業統括センター内での兼務についての教育期間、教育内容を明らかにすること。
- ④ 信号担当社員が単独で勤務するまでの教育期間、教育内容を明らかにすること。特に各箇所での特殊性があることに対する認識を示すこと。
- ⑤ 統括センター発足後に運輸区社員が駅ユニットでの業務を想定した場合の教育期間及び教育内容を明らかにすること。
- ⑥ 統括センター発足前に乗務員区の社員に対して駅ユニットの教育を行うことがあるのかを明らかにすること。

(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	会 社
<p>◆ ①の教育期間と教育内容を示すこと。</p> <p>◆ ②の教育期間と教育内容を示すこと。</p> <p>◆ ③の教育期間と教育内容を示すこと。</p> <p>◆ ④は各箇所の特殊性は認識しているか。</p> <p>◆ ⑤の教育機関と教育内容を示すこと。</p> <p>◆ ⑥は行く前に必要なことはあるか。</p>	<p>➢ 7月を目途に一本を目指していく。<u>現行と変わりはない。</u></p> <p>➢ <u>一か月を設けている。個人の習熟度を見ていく。</u></p> <p>➢ <u>職場で半断している。3~4徹を想定している。現行の考え方である。</u></p> <p>➢ <u>認識している。教育は現行と大きく変わらない。自箇所の特性を鑑みて行っていく。人がいないから短縮することは行わない。</u></p> <p>➢ <u>駅の作業ダイヤに入るならば、1ヶ月ほどで、教育・訓練していく。</u> 駅案内は、紙ペラ一枚ということなく、訓練等で周知していく。</p> <p>➢ <u>発足前に入ることは考えていないが、発足後を見据えては行っていくことも考えている、業務説明会等で行っていく。</u></p>

16. 統括センター発足後に複数の担務を担う社員の人選について、どのような権限で誰が行うのかを明らかにすること。

(回答)社員の運用については、業務上の必要や社員の能力・適性等、総合的に判断して行うこととなる。

組 合	会 社
<p>◆ 誰がどのように決めていくのか。</p>	<p>➢ <u>職名が変わる変更は、現場長が決め、首都圏本部に挙げてもらい相談した上で進めていく。</u></p>

安全で安心して働ける統括センターをつくり出すために、基本交渉に向けて職場から練り上げよう！