



千地申第6号

「変革2027」に伴う各種施策に関する 申し入れの団体交渉を行う！

1. 「千葉支社での現業機関における柔軟な働き方の実現」（以下、柔軟な働き方という）によって、安全性が高まる根拠を明らかにすると共に、ダイヤ改正から木更津統括センターを設置する理由を明らかにすること。

【会社回答】

社会の急激な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を越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ものである。

(組合) 今施策で安全性が高まる根拠が回答書ではわからないので改めて示すこと。

(会社) 安全だけではなくサービスの視点もある。回答にある系統を越えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、様々な業務を経験することで多面的に見えるので高まっていく。

(組合) 安全性の向上は会社の言う様々な経験だけで高まるとは思えない。その**仕事に精通している人と様々な経験した人がいることで高まる**。施策として柔軟な働き方と述べてるので、様々な経験をした人で高まると言われるが、私たちからすると両方がいなければ高まらないと考えている。

(会社) 言われる通り**業務に精通したプロも必要だし、そのような人が多面的な視点で相手の気持ちもわかるようになっていくことが業務の融合である**。その上でキャリアプランなども立てられるようにしたい。

(組合) この項は解明なので会社の考えを聞いた上で、要求項目で議論していきたいが、長期間乗務員の担務を離れることで訓練をやらないと乗れないとなれば、生産性の観点から矛盾する。命を運んでいるという意識が低下するなどの声もある。**安全性の認識は労使も職場でもズレがないように、議論していきたい**。今言われている業務の融合で、安全を前提とする前に、良かれと思って色々仕事をし、**社員が知らず知らず法令違反の業務につくようなことはあってはならない**。

(会社) 長期間乗務員を離れることが安全意識の低下になるのかと言えば、逆に緊張感もあるので一概に言えない。**安全性の認識一致については必要である。法令違反の関係も、どの業務がそれに当たるのか今は**

安全性・法連遵守の認識を合わせることを確認!

言えるものがない。明らかになってきたときに**指摘があれば言って頂きたい**。

(組合) 鴨川や銚子もなると話が聞こえてきたのに、なぜ木更津が統括センターに選定されたのか？

(会社) 地域性や業務実態、規模感。地区指導センターがあるので今回は統括センターに選定した。鴨川や銚子の話は出ていない。働きがい向上PTと混同されているのではないか。

(組合) 提案時に言われていたが、本当に出張などの勤務手配がスムーズになるのか？また、都市手当が差がある箇所では統括センターができた場合はどのようになるのか？

(会社) 統括センターとして職場が一つになるので、センター内での出張はなくなる。統括センターができて、**都市手当に差がある場合は高い方へ合わせる**ようになる。

その2へ



千地申第6号

「変革2027」に伴う各種施策に関する 申し入れの団体交渉を行う！その②

3. 「柔軟な働き方」施策の実施に伴って、設備職場や支社企画部門などの連携や体制の変更がどのようになるのか明らかにすること。

引き続き必要な連携を行っていく考えである。

(組合) 業務に精通したジェネラリストも必要だが、現在の業務に不満などがあり、統括センターの乗務員や駅へ異動を希望して実現するのか？

(会社) 現在は、ジョブローテーションが運輸と営業で実施され、統括センターの業務の融合も営業と運輸である。その他は連携というイメージであるが、設備系の仕事は技術を極めてもらっている。しかし、今の形が続くのかはわからない。

(組合) 支社企画部門は切り離されて統括センターへ人も企画業務も移行したり異動するのか？

(会社) 企画業務は今でも管理者には行なってもらっている。企画業務には業務の波もあり、時々判断で必要な時に張り付けていく。発令の時もあるだろうが、人を決め打ちしてやるかはわからない。

4. 運転適性検査と医学適性検査を持っていない社員及び、乗務業務ができない社員の統括センター及び営業統括センター内での運用を明らかにすると共に、事務職の運用がどのようになるのか明らかにすること。

これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うことになる。

(組合) これまでの議論もあるので確認するが、**運適・医適は箇所長が業務に必要となれば、支社としても必ずとは言えないが、意見を尊重して判断していくのか。**運用も人によってできることが違うので、すぐ違うことをやるわけではないし、担務の管理もシステムだけではなくて人で管理していくこととてよいか。**運輸の事務業務は、これまでの議論経過を加味して判断することとてよいか。**

(会社) **言われている認識は一致している。**一方、現在も検討している事柄もある。

6. 統括センター及び営業統括センター内の構内店舗の運営方法が変化するか明らかにすること。

これまでの硬直的な仕事の垣根を越えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うことになる。

(組合) 現在運営しているキヨスクやニューデイズなどの構内店舗を統括センターが運営するようになるのか。

(会社) **将来的に無人店舗になったり開業したりして、改札のお金も兼ねて行えるようになったり、G社との契約などが変更になれば、運営していく可能性もある。**また、職場で収支まで検討して企画し、地域からも必要という話になってくれば、地域の活性化の観点で行う場合もあるかもしれない。しかし、**統括センター発足時に運営方法を変える考えはない。**

**今後も職場での不安や不明点、要求等の声を聞きながら
団体交渉で解明し、要求実現に向けていきます！**