



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2回目団体交渉を行う！その①

2、統括センター及び営業統括センターの標準数の考え方と勤務体系を明らかにすると共に、副業も含めた社員の労働時間管理をどのように行うのか明らかにすること。

【会社回答】

業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

また、労働時間管理の徹底については、今後も継続して取り組んでいく考えである。

(組合) 出面数の考え方はどのようになっていくか？

(会社) 発足当初は、基本的な体制を大きく変える考えはないが、業務の融合と企画業務を担っていく使命のもと業務を遂行する上で時々考えていく。実施時期はダイヤ改正時とは限らず、決算や月報等、複合的に判断していく。

(組合) 勤務体系はどうなるのか？

(会社) 繁閑に合わせて変えていくことを可能としつつも、固定的な基本出面に勤務種別を指定することも箇所ごとで柔軟にしていく。

(組合) 副業を拘束時間内の休憩時間等に行ってもいいのか？



(会社) 拘束時間内は休憩時間であっても副業は認めていない。

(組合) 市町村を跨っている統括センター・営業統括センターは、どこの労基署に36協定等を届け出するのか？

(会社) 拠点駅がある箇所を管轄している労基署。木更津統括センターについては拠点駅が木更津駅なので、そこを管轄している木更津労基署である。

(組合) 木更津統括センターでの過半数代表者選挙はどのようにするのか？

(会社) 木更津統括センター内で1人。任期が年度単位なので発足以降の3/12～3/31となるが、4/1からいることが望ましいが、過半数代表者の任で一番重要な36協定の起算日が5/1なので、それまでに必要な手続きをしていく。

(組合) 労働時間の管理は誰が責任者で、誰がやるのか？

(会社) 責任者はセンター長。勤務作成や超勤申請・整理に関しては大きく変わるものではないと考える。

(組合) 作業ダイヤは融合するのか？

(会社) これまでも変える場合は案を支社に示してもらっている。融合した作業ダイヤは現時点で示せるものはない。乗務員で言えば短時間行路のその他時間で企画業務等をやれるが、超勤など様々である。

(組合) この施策は超勤の削減が目的なのか？

(会社) 削減もあるが、それが目的ではない。無いものを生み出していく。現場の発意でやっていくのでスピーディーになる。

ポイント！

この施策が始まるにあたり、初めは勤務・作業ダイヤなどの内容が大きく変わることはないが、「今後柔軟に変えていく」と回答があった。実施後の検証が必要。また、拘束時間内の副業は休憩時間であっても認めないことも確認。

5、統括センター及び営業統括センターが管理する業務委託駅との関係がどのようになるのか明らかにすること。

【会社回答】

業務委託内容については、当社と駅業務受託会社との契約等に基づき実施するものである。

(組合) 業務委託駅の関係は今と変わらないのか？

(会社) 変わらない。管理の範囲は、例えば今まで君津駅が管理していた箇所を、今後は木更津統括センターがする。

(組合) イベントや異常時の応援に関しても行っていいのか？また現金についても扱わないのか？

(会社) 今までもやっているのだから変わらない。現金についても扱わない。

(組合) 今後も業務委託していくのか？目的は変わっていくのか？

(会社) やらないとは言いきれない。しかし、大量退職期の受け皿とする雇用の場としての役割も収縮してきているが、完全に無くなるものではない。今後も示せるものがあれば示していく。

(組合) 本体エルダーも今施策の対象だが、雇用契約はどう変わるのか？

(会社) 箇所を木更津統括センターへ変える。業務内容は変わらない。

(組合) 収入の管理は？

(会社) これまでと変わらない。

(組合) 駅遠隔操作システムの取り扱い是不変わるのか？

(会社) 制御駅・被制御駅の関係も変わらない。

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2回目団体交渉を行う！その②

7. 統括センター及び営業統括センターが設立された場合の構内作業の実施方と企画業務の在り方を明らかにすること

【会社回答】

当社を取り巻く環境の変化に対応すべく、統括センター及び営業統括センターにおいても「変革のスピードアップ」に取り組んでいく考えである。

- (組合) 回答からは、こちらの聞いていることが読み取れないが、**構内作業の実施方はどうなっていくのか？**
- (会社) 構内作業にも様々あるが除草・除雪など色々な方に携わって頂く。**理想として出来るものは皆でやる。**
- (組合) 構内と駅間で受け持つ箇所を区切ってきたが、**今後はどうなるのか？**
- (会社) 既に木更津地区内で協力して実施している実績があるので、新しく始めるっていうよりは既にやっている。
- (組合) **構内でも駅間でも、安全が第一なので資格はもちろん知識・経験のある方のもと実施し、注意を要したり危険な箇所等はこれまで通り、知識・経験のある方がすること。**
- (会社) **営業の守備範囲は構内なので、その範囲を越えた作業はしない。また、作業が困難な所は専門の方に依頼している。システムを越えて事前の打ち合わせも行っている。**
- (組合) 会社が社員にやってもらいたい**企画業務とは何か？**
- (会社) **作業ダイヤに書かれたもの以外の、自分で考えて行う業務。**
- (組合) 箇所によっては旅客流動等で企画業務が作業ダイヤ上にあっても、**実際はやれないところもあるが一律的に求められている。この差はどう埋めていく考えか？**
- (会社) 箇所が持つ特状があり、全体的になだらかにすることは難しいがチャレンジとして今、改札窓口を閉めて呼び出しボタンを設置したりしている。統括センターになることで、**その中で平準化できる。**
- (組合) **カーテンを閉めてまでやっていることに関して、お客さま・社員から異論が出ているが？**
- (会社) 職場の判断に任せている。**支社の考えとしてはカーテンを閉めることに異論はない。**



8. 統括センター及び営業統括センターが設立された場合の勤務作成はどのように行うのか明らかにすること。

【会社回答】

就業規則等に則り取り扱うこととなる。

- (組合) 勤務表はどの様に作成するのか？
- (会社) 輸送相互システムで行った方が効率な部分と、JINJRで行った方が良い部分もある。効率が良い方でやっていく。
- (組合) **統括センター内の勤務は系統ごとに作成するのか？**
- (会社) **従来通り系統ごとに作成していく。**
- (組合) 統括センターになっても作業場ごとに勤務作成者がいるのか？
- (会社) 作業場によっては担務別に作成しているところもある。一括して作成することもできるが、**人数も多くなるので大変になる。勤務は管理者でなくても作成できるが、最終チェックは管理者がやる。**
- (組合) 例えば木更津駅の人が君津駅の人の勤務表は見れるのか？
- (会社) 権限を付ければ見れるが、普段は見れない。必要な範囲で権限を付ける。
- (組合) 勤務を作成する人は指定するのか？
- (会社) 指定する。
- (組合) 統括センターになった場合、運輸区に置いてあるその日の出面表は今後も置かないのか？
- (会社) 置くものに指定されていないので、今後も置かない。
- (組合) 委員会等で勤務を合わせたい時、統括センター内の職場の勤務表は見ることできるのか？
- (会社) 管理者を通してやって欲しい。
- (組合) **全体的に勤務作成や示し方については現行通りということでもいいのか？**
- (会社) そうだ。



ポイント！

勤務は統括センターになっても従来通り系統や担務ごとに作成していく。作成者は一人ではない。

その③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2回目団体交渉を行う！その③

9、主たる業務以外を担う管理者への教育を明らかにすると共に、その管理者が主たる業務以外を担う一般社員への教育・指導をどのように行うのか明らかにすること。

【会社回答】

必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(組合) 例えば駅で当直業務をやっている方が運輸区で当直業務をやる際、どの様に教育・訓練を行っていくのか？

(会社) 人により経験のスキルが違うので様々である。いきなり違う分野の当直業務は出来ないなので教育は行っていく。

(組合) 機器類が変わっている中で新しい仕事をするのに不安があるという声がある。

その人のスキルによって教育期間を変えるのか？

(会社) そういうことも考えられる。統括センターに限らず言える。

(組合) 違う分野の管理者が一般社員に向けて指導する際、どの様に教育・訓練を行っていくのか？

(会社) これもスキルの差もあるが、必ずしもみんなが同じ知識を持っている必要ない。

(組合) 今後、安全会議やサービス会議なども統括センター内で一つにして行うのか？

(会社) やり方次第。

(組合) 営業しかやったことのない人が乗務員の業務に関する教育することはないのか？

(会社) 知らないのに教育は出来ないなので、必要なことはやっていく。

確認

確認

10、「柔軟な働き方」施策は従来の異動とは異なることから、コミュニケーションを含めた個人面談の実施について明らかにすること、

【会社回答】

社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところであり、社員の希望等については個人面談等で前広に把握していく考えである。

(組合) 前広に把握していくと回答しているが、この施策が発表される前に秋の面談が終わっている。木更津統括センター内にいる社員にもう一度面談を実施すること。後出しをしていると不満の声があるが？

(会社) 一律的に面談をもう一度やる考えは無いが、普段のコミュニケーションを図ることで声を拾っていく。また考えを把握している。

本当？

(組合) 全て希望通りとはいかないと思うが、本当に把握しているのか？

(会社) 将来的に何をやりたいかは把握している。嫌がらせをしているつもりはない。

(組合) 面談を個々にやって欲しいという社員にも面談はやらないのか？

(会社) シートをもう一度渡して書き直すことはしない。普段のコミュニケーションでブラッシュアップしていく。

(組合) 既にどの位、把握しているのか？

(会社) 不安な声はあるが、統括センターに行きたくないという声は出てないと把握している。

本当？

(組合) 我々が把握している声と乖離がある。エリア内の全社員にはコミュニケーションを取り希望を把握していくこと。

(会社) ご意見として承る。春・秋の二回の以外にも把握して反映していく。

確認

ポイント！

統括センターの施策の発表が面談後にも拘わらず、再度の面談は行わないと回答。しかし、普段のコミュニケーションでも希望を把握していくと回答があったので、管理者とコミュニケーションを図り考えを積極的に伝えて行くことが重要。

その4へ

非常に大きな施策です。開始当初は大きく変わることはないが、
今後柔軟に変えていくと回答があったので、みんなで検証をしていこう



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2回目団体交渉を行う！その④

1、「柔軟な働き方」施策が実施されて以降、他箇所にて統括センター及び営業統括センターを設置する場合については、その都度提案して労使議論を経てから実施すること。

【会社回答】

これまででも施策等を実施する際には、団体交渉等で真摯に議論してきたところであり、今後も引き続き同様に
対応していく考えである。

なお、具体的な提起がある場合は「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
いく考えである。

(組合)回答通り今後、他の箇所で実施する際もその都度提案し、労使議論を経てから実施していくこと。
(会社)はい。

確認

2、乗務に関わる業務を担う場合については、乗務員勤務制度を適用すると共に、乗務割交番内で運用され
ている場合は、乗務の特殊性に踏まえて乗務を中心とした運用とすること。

【会社回答】

勤務等の取扱いについては、就業規則等に則り取り扱っているところである。

(組合)乗務業務に特殊性があることの認識は一致しているか？

(会社)その通り。乗務割交番の考えは今までと変わらない。予備月は連続勤務等の配慮をしているが、乗務を中心
とした運用とは限らない。

(組合)この施策で運転士と車掌の込み運用の考えはあるのか？

(会社)この施策に関わらず、可能性としては否定は出来ない。

(組合)今後手当の関係で複雑になってくると思うが、乗務員勤務制度に則り乗務手当も支給すること。

(会社)乗務をすれば乗務手当は付く。現行の就業規則と変わらない。

(組合)乗務をどれだけ離れたら安全性が低下すると考えるのか？

(会社)一律にどれだけとは無いが、少なくとも半年離れたら乗っていないという考えはある。既にいる兼務者も基本、
週一回のペースで乗務している。

(組合)乗務割交番を維持したうえでの業務の融合をしていく考えで良いか？

(会社)そうだ。規定に則り取り扱っていく。

(組合)業務の融合は運輸で言えば、予備月の他には短時間行路のその他時間で行うのか？

(会社)その方がやりやすい。

確認

3、「柔軟な働き方」施策については、これまで以上の安全や安心と生産性向上が求められるため、「21世紀
における効率化の実施に関する覚書」に踏まえて異常時対応も十分に考慮し、統括センター及び営業統括
センター内に長く従事できる仕組みと通勤時間を考慮した配属とすること。

【会社回答】

異常時等においては、支社等総体で対応しているところである。

また、社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

(組合)「21世紀における効率化の実施に関する覚書」にあるように異常時対応について、とりわけ出面数が業務等の
繁閑によって変えられるようにするというが、出面が少ない設定の際の異常時対応についての考えは？

(会社)基本は自箇所での対応になるが、必要な場合は支社総体で対応していく。要請の手順等も今までと変わらない。

(組合)各職場の日々の出面数を、支社は把握するのか？

(会社)イベント等で見えているものは把握できるが、出面数を少なくしていることを把握する考えはない。必要な時はす
ぐに応援を送る手配をする。

(組合)一人当たりが様々な担務を担えるようにするには、それなりの期間が必要になることから同センター内に長く従
事することになる。その仕組みと通勤にも考慮すること。

(会社)課題である。しかし、誰かがやらなければならない。通勤も考慮している。

(組合)センター長はどこにいるのか？

(会社)拠点となる木更津駅にいる。

その5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2回目団体交渉を行う！その⑤

4、社員がキャリアプランを描くには主たる業務が明確になることが重要であることから、職名や担務を明確にすると共に、発令箇所と業務内容を明確にすること。

【会社回答】

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。

(組合)回答になっていない。

(会社)作業ダイヤに入るにあたり、出来る・出来ないはあるが何屋というのはない。発令は木更津統括センターになる。

(組合)どこをメインに出勤するのか、ロッカーはどうなるのか？

(会社)現時点ではロッカーは担務で変わることもあるが、今まで通りメインのロッカーがあり、その都度違うロッカーを使うことは想定していない。毎日違う担務の見習いにはならないことからしても、新たな設置も検討していない。

(組合)勤務するところの割合が変わるとロッカーも変わるのか？

(会社)具体的に指示してみないと分からない。

(組合)統括センターに発令になった場合、詳しく勤務箇所を示すのか？

(会社)時々によるが出勤箇所もあるので示していく考え。

(組合)現在、木更津統括センターエリア内に勤務する社員には、いつ詳しい勤務箇所・業務内容を話すのか？

(会社)決めていない。

(組合)これから統括センターに異動する社員に対してもメインとなる勤務箇所・業務内容を示していくこと。

(会社)今言えるものは無いが、意見として受け止める。

5、「柔軟な働き方」施策において、やりがいと柔軟な運用を継続させるために、本人希望を前提とした組合員が有する最上位の運転適性検査と医学適性検査を継続して受けさせること。

【会社回答】

適性検査については、現に担当する業務及び今後担当する可能性のある業務に応じて随時受検することとなる。

(組合)家庭の事情やプライベートな事があるので本人が希望することを前提に、回答通りやっていくこと。

(会社)希望も勘案してやっていく。

確認

6、「柔軟な働き方」施策が実施されることで生産性が上がることから、超過勤務が削減できる想定を示すと共に、不要な超過勤務を削減させること

【会社回答】

労働時間管理の徹底については、今後も継続して取り組んでいく考えである。

(組合)超勤の削減の見込みはあるのか？

(会社)従来の業務を無くすなら示せるが、業務は増える。超勤を削減させるために行う施策ではない。ゆくゆくは減っていく、効率的になっていく考え。削減だけが目的にやっているのではなく、融合やシステムの壁を取っ払う目的。結果として将来的には減る考え。

(組合)システムの壁を取っ払う目安はあるのか？

(会社)理想はこれは駅、あれは運輸といった範疇などの考えが無くなること。

(組合)運輸・営業のお互いの壁を乗り越える時間軸はどのように考えているのか？

(会社)まだ動き出しですぐに変わることはない。時間軸は考えていない。出来るところから新しいものを作り出す。

その⑥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2回目団体交渉を行う！その⑥

7、統括センター及び営業統括センター内の各担務の責任者を明確にすると共に、指揮命令系統を明確化すること。

【会社回答】

指揮命令系統については、就業規則等に則り取り扱っているところである。

(組合) 助役から副長に変わるが、副長も融合するのか？

(会社) 今までと変わらない。



(組合) 人身事故などの異常時はどうなるのか？

(会社) 基本は変わらない。駅は駅。駅間は最初は乗務員。

(組合) 君津駅・木更津駅などの駅には当直はいるのか？安全の観点からしても曖昧にしないこと。

(会社) 必要なのでそこは変わらない

(組合) 各駅にはフローやマニュアルがあるが、統括センターになった場合は統一していくのか？

(会社) 箇所ごとの特情があり、共有することは重要。統一することより、特情を踏まえて柔軟に対応していく。基本的なものは合わせていく。

(組合) 新しく出来る担務はあるのか？

(会社) 新しく出来るものはない。スタート時点では変わらないが、強いて言えば地区指導センターに経理担当が出来る。

(組合) 指揮命令系統は変わるのか？また、駅長・区長の上にセンター長なのか？

(会社) 今と変わらない。駅長・区長の上にセンター長である。

8、統括センター及び営業統括センター内の社員の担当する業務は、主たる業務を含め2つまでとすると共に、月の半分以上は主たる業務に就かせること。また、拘束時間内の副業は行わないこと。

【会社回答】

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となる。

なお、副業については関係通達等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 拘束時間内の副業は認めないということで良いか？

(会社) そうだ。認めていない。



(組合) 担務を担当するにあたり、主たる業務を含めて2つにすること。

(会社) 可能性は、せばめない。2つとはならない。今でも2つ以上の担務を日によって行っている人もいる。

(組合) 多くの人が日によって担務を変えているわけではない。2つまでという声がある現実を理解すること。

(会社) 2つに限定するものではないが、そのような声があることはわかった。



(組合) 担当する業務を離れることで、不安になることがある。また、その担当する業務を継続してやることにより安全を担保できると考える。この申し入れは安全を大前提にしているが会社の考えは？

(会社) 言っていることはわかるが、2つには縛らない。あまり期間が空かないように考慮していく。

(組合) 主たる業務とその他の業務のバランスに基本的なものはあるのか？

(会社) 主たる業務とは言えないが、基本的なことはない。不安ことがあれば声掛けや添乗など対応していく。

(組合) 出来る・出来ないは人によって違う。この辺りはどう考えているのか？

(会社) 向き・不向きはある。無理矢理にはしない。今までと変わらない。

その⑦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2回目団体交渉を行う！その⑦

9、突発的な勤務変更によって、勤務が駅業務から乗務業務に変更になる場合は、体調管理の観点から強制しないこと。

【会社回答】

勤務等の取扱いについては、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 乗務に向けて前日から体調を整えている人もいる。

いきなり駅業務から乗務になった場合などは、どの様に運用していくのか？

(会社) 配慮しないとはならない。ケースバイケースであり、何かあった場合は申告して欲しい。考慮してやっていく。



10、生活設計への配慮や教育を正確に行うために、事前通知をこれまでの時期より早めるなどの発令方法を改めること。

【会社回答】

就業規則等に則り取り扱うこととなる。

なお、社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところである。

(組合) これまでも何度も議論しているが、施策等で働き方は様々変わるのに、人事のやり方だけは従来から変わらない。離職をする人や、考える人もいる中で異動のあり方について丁寧さが必要だ。

(会社) 事前通知について現時点で言えることはないが、勘案していく。生活設計への配慮についても勘案するが、誰かがやっていかなければならない。

(組合) 希望の優先順位は直近なのか、長期なのか？

(会社) 順位はない。どちらかとはない。全体を見ていく。

(組合) 生活環境等の変化がある中で希望にも変化が出てくる。昔の希望をもって現在の本人希望とはならない。異動の発令を出す際、家庭の状況等を考えコミュニケーションを取り人事異動をすること。

(会社) 意見として承る。



11、出勤日当日の勤務箇所を明確にすると共に、出勤箇所が変更になる可能性がある為、各箇所に十分なロッカーを設置すること。

【会社回答】

必要な職場環境の整備については実施していく考えである。

(組合) 出勤日当日の勤務箇所は明確にするのか？

(会社) そうだ。

(組合) メインのロッカーを残していく考えで良いか？

(会社) そうだ。



その⑧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2回目団体交渉を行う！その⑧

12、新たな担務の教育・訓練は日勤で行うこと。また、乗務業務から駅業務へ担務変更する場合は、訓練センターや営業トレーニングセンター等を活用し、営業に関わる研修を行うこと。

【会社回答】

必要な教育・訓練は実施していく考えである。

- (組合) 人によって経験や能力は異なるため、個人差を考慮して教育・訓練をすること。
(会社) より丁寧に実施していく考えである。



- (組合) 現場で実施する教育・訓練を大切にしつつ、訓セや営トレ等を活用し、集中出来る環境でもやっていくこと。
(会社) 意見として承る。

13、構内作業を実施する場合は、見張り員など含めた教育・訓練をしっかりと行い、水分補給や休憩時間、保護具の着用などの安全対策を明確にして実施すること。

【会社回答】

安全・安定輸送を確保しつつ、必要な対策を実施していく考えである。

- (組合) 職場の特情があり、KYMシートが職場ごとに違うが、その職場に合ったものを利用し、教育をしっかりとすること。
(会社) 機械を使うにあたり必要な教育行い、しっかりと対応していく。
(組合) 構内作業をするにあたり、水分や休憩を取り安全第一でやっていくこと。
(会社) 今後もやっていく。

14、木更津統括センター発足に伴う人事異動が発生する場合は、施策内容が不透明なところが多く、個人面談の時期がずれていることから、改めて個人面談を実施してから実施すること。

【会社回答】

社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところであり、社員の希望等については個人面談等で前広に把握していく考えである。

- (組合) 解明の10項での議論と重複する部分があるが、統括センターが前提の面談ではなかった。その不満がある。それを考慮し、改めて個人面談を実施すること。
(会社) 面談を再実施する考えはない。
管理者からだけでなく、双方向のコミュニケーションを取っていく。出来ることはやっていく。



15、施策実施後に労使が検証を行い、問題等が生じた際は協議すること。

【会社回答】

具体的な提起がある場合は「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く考えである。

- (組合) 施策実施後、検証をして問題があれば申し入れるので、真摯な議論をすること。
(会社) 具体的な提起があれば真摯に議論し、お互いにより良いものを作り上げる。その考え方に変わりはない。

**この施策により私たちの働き方が大きく変わります。
職場でしっかり検証し、より良い施策にしていこう！**