



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の解明申し入れ、団体交渉を行う！ その①

1. 営業統括センターの新設により、効率的で生産性の高い業務執行体制が構築できる根拠を明らかにすること。また、「駅の変革のスピードアップ」で謳われている「駅社員の働きがいの向上」をどのように実現していくのか明らかにすること。

【会社回答】

社会の急速な変化を踏まえ、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、組織の垣根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。

（特徴点）

- 社会の変化に対応するため仕事の仕組みを変え、柔軟な働き方でフレキシブルな職場を実現することで、効率的で生産性の高い業務執行体制が構築できる。変革2027をスピードアップするため、柔軟な働き方をより推進していく。
- 10月1日から全てを実施するわけではなく、出来ることから徐々にやっていく。
- 今の段階が到達点の何パーセントかとは言えないが、しっかり出来ている。目標に向けて計画通りである。
- 全ての人が、同じ事が出来るとは思っていない。幅広い業務を行えることが理想ではあるが、一人ひとりスキルや経験も異なることから、不慣れな作業や経験の少ない担務については、職場にてしっかり教育・指導を行っていく。また、安全については、指導できる人材が必要である。安全は蔑ろにしない。
- 10月1日からの職場での働き方に関しては、創り上げて行っている段階なので今後も丁寧に説明していく。
- 会社が考える社員の「働きがいの向上」とは、様々な業務を経験することでスキルが付き、会社の発展に貢献していると実感すること。
- 一人ひとりのスキルは営業統括センター内で共有し、把握していく。
- 作業ダイヤから棒ダイヤに変わったことによって生じている不公平感は、管理者を通じて解消してほしい。

2. 各指導センターの見直しを行う根拠を明らかにすると共に、指導センターが担っていた業務を施策実施後、どのように担っていくのか明らかにすること。また、各エリアと各指導センターとの役割の相違点を明らかにすると共に、エリア内拠点駅の体制や業務内容を明らかにすること。

【会社回答】

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、系統や事業分野を越えた業務を行なうこととなる。

（特徴点）

- 地区指導センターの役割は現場支援である。発足当初は支社と現場の橋渡しの存在であったが、現在は現場と支社の距離感が縮まってきたので、役割を見直し地区指導センターは廃止する考えである。
- 今後は統括センター・営業統括センター内で、地区指導センターが担っていた業務を行っていく。今後も必要な業務を精査している段階で、錦糸町・船橋・津田沼エリアについてはそれぞれ必要な体制は取っていく。
- 必ずしも拠点駅が担うとはせず、その機能を有する箇所については柔軟に配置していく。
- 地区指導センター廃止に伴い各営業統括センターの出面数が減っているが、全ての人が異動する訳ではない。
- 基本はエリア内の支援をしていくことになるが、他のエリアからの応援もある。

3. 営業統括センターの設置により、従来の管理駅・被管理駅の関係がどのように変化するのか明らかにすること。また、被管理駅の設備や物品の管理をどのように行うのか明らかにすること。

【会社回答】

関係規定に則り取り扱うこととなる。また、今後も業務に必要な物品等は準備していく考えである。

（特徴点）

- 管理駅・被管理駅の関係性は未来永劫とは言えないが、今回の施策スタート時点で変わるものではない。また、委託駅との指揮命令系統に関しても契約の範囲内で実施するので、現在と変わらない。
- センター長は一人。
- 設備や物品の管理はセンター内で決定していくことである。
- 木更津統括センター発足後の問題は発生していない。

その②へ続く



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の解明申し入れ、団体交渉を行う！ その②

4. 現業機関への企画業務の移管スケジュールや、業務内容、教育体制を明らかにすること。また、施策実施により駅を利用するお客さまの利便性がどのように向上するのか明らかにすること。

【会社回答】

企画業務とは、業務の見直しや新たな価値創造等に関する企画・調整・実行を行うことであり、さらに幅広く取り組んでいく考えである。また、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。

(特徴点)

- ・施策実施後に一斉に変えられるとは考えていない。出来ることから徐々に変えていく。
- ・お客さまの利便性は、総合的に現場の判断で出来るようになるため実現が速くなり向上する。鉄道の利便性も蔑ろにはせず、企画業務をしている際に異常時が発生したら、異常時対応を当然優先する。
- ・企画業務の教育についてはOJTの要素が多いため、経験者と一緒にやりながら教育をしていくのが良いと考えている。コミュニケーションを取りながらフォローしていく。

5. 現業機関へ運転指導・営業指導業務を移管することで、安全・サービスレベルが向上する根拠を明らかにすること。また、職場ごとにレベルの差が発生しないために、どのような教育、指導を行うのか明らかにすること。

【会社回答】

より実態に即した教育や訓練を行なうことが可能になると考えている。また、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。

(特徴点)

- ・指導員には一定の経験が必要と考えているが、人材育成の観点で経験の少ない若い人を指定する場合もある。その場合は管理者がしっかりとフォローしていく。現段階で職場ごとにあるレベルの差は課題である。
- ・CS会議の内容は省令で定められているもの以外、各センターでエリアに合わせた内容の立案等を行っていく。
- ・エリア内でサービス推進委員が何人になるのかなど、10月1日以降、走りながら決める。

6. 現業機関へ企画業務を移管するにあたり、外部機関とのやり取りが発生するため、Joi-Tabの使用方、休憩時間の適正な取得、時間外労働の適正な把握、管理をどのように行うのか明らかにすること。

【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。

(特徴点)

- ・休日や休憩時間に外部機関と連絡を取り合うのは想定していない。外部機関とのやり取りであっても、休日に仕事を行う必要はなく、休憩時間もしっかりと確保する。
- ・時間外労働は、あらかじめ管理者や上長の指示が必要。労働時間管理は従来通りしっかりと行っていく。
- ・Joi-Tabの使用にあたって、公私の区別をつけることを今後も指導徹底していく。
- ・休憩時間に業務を行った際の休憩時間の変更は、管理者の指示があれば可能である。
- ・棒ダイヤにおいても始業・終業・休憩は必ず示している。

7. 支社から営業統括センターへ異動する規模、兼務する規模を明らかにすると共に、それぞれの業務内容を明らかにすること。また、乗務職場と営業統括センターとの兼務の内容及び規模を明らかにすること。

【会社回答】

社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(特徴点)

- ・駅業務の資格を有した乗務員が営業統括センターの業務を担うことや、乗務業務の資格を有した営業統括センターの社員が乗務業務を担うこともある。また、乗務職場と営業統括センターが遠方でも兼務・連携する場合がある。

その③へ続く



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の解明申し入れ、団体交渉を行う！ その③

8. 営業統括センター内での社員の運用や、教育について明らかにすること。また、本施策を通じてどのように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のか明らかにすること。

【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。なお、社員の運用については、任用の基準に則り取り扱うこととなり、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(特徴点)

- ・統括センター内の社員の運用や教育については、統括センター内で決めていくので、一律に回答できるものではない。毎日勤務地が変わることは、無いとは言えないが想像できない。
- ・今後変わっていく場合もあるが基本的には、**主な勤務地は自分のロッカーがある職場。事業便もそこに届く。**また、他の駅で業務する場合は共用ロッカーを使用する。
- ・基本的には面談担当は自分の職場にいる管理者になるが、箇所を決めること。大切なのは、管理者同士の連携。
- ・**この施策においてもゼネラリストとスペシャリストの両方の人材が必要であるという考えは変わらない。その道を究めることは否定しない。**
- ・活躍フィールドを拡大するとは、営業統括センター内の駅業務など、様々な業務を経験すること。
- ・**出来ない業務を行わせることは無い。**資格がない場合は当然ながら、不慣れな業務等は教育し、管理者がしっかりとフォローする。

9. 営業統括センター内の複数駅で勤務が発生するため、線路内作業やマジックハンドなどの運行業務、ホームドアの取り扱いなど、各駅によって業務内容が異なるため、どのように教育を行うのか明らかにすること。

【会社回答】

業務に必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(特徴点)

- ・各駅の特情に合わせた教育・訓練については、**センター内で行っていく。**列車見張員の教育については教育が終わってから実施することが理想ではあるが、OJTで実施する場合もある。
- ・**作業の資格に関しては、しっかりと把握し、センター内で共有していく。**
- ・センター内の業務を熟知したスペシャリストの育成については否定するものではない。寧ろそのような人がいれば活躍フィールドが広がっていくので望ましいと考えている。

10. 現行、各地区指導センターで実施している各種会議や勉強会を、施策実施後にどのように実施するのか明らかにすること。

【会社回答】

業務に必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(特徴点)

- ・必要な会議や勉強会は実施していくが、詳細は決まっていないので、今後センター内で決めていく。
- ・現場の発意で他の営業統括センターと連携して実施していく場合もある。
- ・安全など議論が必要な会議は対面式の会議を今後もしていく。**全ての会議がタブレットを使用した会議に変わっていくわけではない。**



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」の解明申し入れ、団体交渉を行う！ その④

1 1. 都市手当の支給根拠を明らかにすると共に、新検見川駅、都賀駅、四街道駅、物井駅の所属エリアが変更となる根拠を明らかにすること。また、成東駅、銚子駅、新木場駅、五井駅、館山駅、蘇我駅、大網駅、茂原駅、勝浦駅、安房鴨川駅、湖北駅、佐原駅、鹿島神宮駅の各管理エリアが営業統括センターに入らない根拠を明らかにすること。

【会社回答】

エリアごとの業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、決定しているところである。なお、都市手当については、就業規則等に則り取り扱っているところである。

（特徴点）

- 都市手当の支給根拠については地方では回答できない。
- エリアの境界については、断面的に見るとエリアの偏りがあるように感じるかもしれないが、総合的に判断して決定している。地域との関係もある。
- 営業統括センターに入らない駅に関して、今後変更しないということではない。センター化を推進していく。
- エリアの変更は簡単に行う考えはないが、今後変更しないということではない。
- 同じエリア内に複数の統括センター及び営業統括センターが出来るかについては、今示せるものはない。
- 支社の境界を変える予定は今はない。

1 2. 駅業務委託について今後の考え方を明らかにすると共に、エルダー社員が退職した後の業務委託駅の運営について明らかにすること。また、営業統括センター内での本体駅と業務委託駅の関係性を明らかにすること。

【会社回答】

駅業務委託契約に則り取り扱うこととなり、今後も必要な業務を委託していく考えである。

（特徴点）

- 今後の委託の考え方については今明らかにできるものはないが、エルダー社員の数自体が減ってきているので、エルダーの雇用先の確保という当初の目的は無くなってきている。
- 施策として今後、委託が新たに発生する場合には、示めていく。委託先のJESSについては本体として詳細を回答できないが、委託が必要になった場合は安心して受注してもらえると考えている。
- 委託駅との関係性は、今後も変わらない。

1 3. 新たな箇所を実施する場合は時間軸を意識し、丁寧な提案をすること。また、施策実施後も労使で検証を行い、問題等が生じた場合は協議すること。

【会社回答】

これま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。

（特徴点）

- 今後も真摯な議論を行うことに変わりはない。

解明交渉で明らかになった事柄を基に要求を練り上げ、
職場からの活発な議論を通じて安全で働きやすい施策にしよう！