



千  
地  
申  
4  
号

## 「運営体制の見直しについて」に関する 申し入れの団体交渉を行う！その①

1. 稲毛駅の間内改良を実施することで、体制変更を行う根拠を明らかにすると共に、安全・サービスレベルを向上させること。また、運営体制の見直しにより、1名減になることから異常時の体制を明らかにすること。

### 【会社回答】

効率的な業務執行体制の構築を目的に見直しを実施する考えである。

なお、引き続き異常時等については、営業統括センター等総体で対応していく考えである。

(特徴点)

組合：間内改良を実施する経緯は何か？

会社：これまでは改札事務室と駅長事務室が分かれていた。本施策で事務室をワンフロアにすることで効率的な業務ができるようになる。

組合：体制が4徹1日勤から3徹1日勤になることで、どのように業務が変化するのか？

会社：減少する1徹分を3人で分担する。今までは当直が事務室側にいて改札補助ができないことがあったが、これからは同じフロアにいるので改札補助がスムーズにできるようになる。また券売機の締切時間を見直し、施策実施後は早朝時間帯での締切は行わない。

組合：お客さまサポートコールシステム稼働時に、被制御駅を含む4駅を2時間1人で見ることに対し、不安だという声があるが、それをどのように払拭するのか？

会社：何かあれば、当直を起こして対応するようにしてほしい。

組合：泊まりが1徹減少することで、安全・サービスレベルの向上をどのように実現していくのか？

会社：ワンフロアにすることで、イレギュラーの対応があった際、応援を呼ぶのが早くなるので安全レベルは変わらない。異常時も営業統括センター総体で対応しているので、旧地区指導センターや最寄りの駅から駆け付ける体制は変わりはない。

組合：日勤者が帰った後に人身事故が発生した場合、3人で案内業務、現地責任者、目撃者確保等を行わないといけない。職場では不安の声が上がっているが、どのように対応するのか？また、駅のマニュアルの変更や訓練、周知はされているのか？

会社：現場と協議したうえで対応できると判断した。

人身事故発生時のマニュアルは変更になる。

**本当？**

組合：施策実施後も、安全・サービスレベルの質が

低下してはいけない。不安の払拭のため、フォローも含めて営業統括センター総体で協力体制を確立していくのということでしょうか？

会社：そこはこれまでと変わらない。不安なことに対しては寄り添っていく。

**確認！**

2. 間内改良後のレイアウトを明らかにすると共に、業務と休憩のメリハリがつけられる休憩室とすること。

### 【会社回答】

労働環境整備については、必要に応じて実施していく考えである。

(特徴点)

組合：間内改良後のレイアウトはどのようになるのか？

会社：休憩室と券売機室は通り抜けはできなくなっている。

組合：休憩室と券売機室はつながっていないが、休憩と執務のメリハリはつけられているのか？

会社：メリハリはつけられると考える。

また、休憩時間は異常時以外に対応しない。

**確認！**

その②へ



千  
地  
申  
4  
号

## 「運営体制の見直しについて」に関する 申し入れの団体交渉を行う！その②

3. 営業統括センター発足により企画業務が現場に移管され、一年が経過したが現時点での成果と課題を明らかにすること。

### 【会社回答】

現業機関と企画部門の業務分担を見直し、箇所の判断でスピーディーに価値創造を実現していくために、現業機関に権限移譲を実施しているところであり、一定の成果があったと認識しているところである。

(特徴点)

組合：これまでの成果と課題について伺いたい。

会社：成果は、駅でイベントの企画と取り組みができるようになった。また、乗務員と駅が参画するようになり、企画業務を現場でできる体制になった。

課題は、まとまった時間がとりづらく企画業務に集中できない。企画業務と普段の業務とのバランスが難しいという意見がある。今後は作業ダイヤをより柔軟に対応していく必要がある。

4. 施策実施にあたり、異動が発生する場合は、本人が描くキャリアプランを最大限考慮し、面談やコミュニケーションによって納得感のある異動とすること。

### 【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り、社員の状況等については面談等を通じて把握しているところである。

(特徴点)

組合：この施策によって異動または担務変更はあるのか？

会社：必要により担務変更はあると考えている

組合：異動については、日々のコミュニケーションや面談を考慮することに変わりはないか？

会社：これまでと変わらない。

**確認！**

5. 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「労使間の取り扱いに関する協約(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)

組合：施策実施後も検証して問題があった場合は、申し入れをして議論することに変わりはないか？

会社：申し入れがあれば対応していく

**施策実施後もチェック機能を発揮し、検証運動を通じて「安全・健康・ゆとり」のある職場を創り出そう！**