



## 「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する説明申し入れを行う！

2023年11月及び12月に、「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」の概要と詳細提案を受けました。本提案では、施策の目的として、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」の実現に向けて、システム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、活躍フィールドをさらに拡大させていく必要があるとし、千葉支社として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ことが示されました。

本施策では、役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現するために、新たな統括センターの設置や拡大が示されています。今回、2つの乗務員区を有する統括センターが設置されたり、時期は異なるものの、千葉支社管内に現存する全ての乗務員区が統括センター化するなど、今後私たちを取り巻く労働環境は大きく変化します。

これまでも「変革2027」の実現に向け、矢継ぎ早に実施されている様々な施策に組合員は向き合い、安全・安定輸送を基礎に、新しい業務に対しても苦勞しながら会社の発展のため日々奮闘してきました。

本提案を受けて、職場からは、「新たに2つの乗務員区が一緒になった統括センターの行路や運用がどうなるのか？」「説明がなく何がどうなるのか分からない」「駅業務の見習いをする場合の教育・訓練はしっかり行われるのか？」「多能化によって1つの業務に集中出来ず、安全レベルが低下するのではないか？」「面談の希望や通勤は考慮されるのか？」などの不安の声が届いています。

地本は組合員が施策に対して十分に理解を深め、納得感を持って業務を全うできるよう、下記のとおり申し入れました。

### 【申し入れ項目】

1. これまでの「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」の運用や、教育と勤務操配などの成果と課題を明らかにすること。
2. 新たに2つの乗務員区を有することになる統括センターを設置する根拠と、乗務員の運用や行路をどのように扱っていくのか明らかにすること。また、拠点駅を変更する考えはあるのか明らかにすること。
3. 新たに施策が実施された場合、組合員の描くキャリアプランに変更が生じるため、改めて面談等で把握する考えはあるのか明らかにすること。
4. 2024年下期の西船橋運輸区発足にあたり、現時点における船橋営業統括センターの統括センター化をする考えはあるのか明らかにすること。
5. 施策実施にあたり、不明点が多く不安な組合員・社員がいることから、今後の職場での説明会や教育・訓練計画について明らかにすること。
6. 通勤超勤について説明が不足していることから、計算方法等を含めた取り扱いについて明らかにすること。
7. 業務の融合と連携で、一勤務の中で異なる担務を行う際、業務上でトラブルが発生した場合、その後の担務に影響を及ぼすことが想定されるため、その際の取り扱いを明らかにすること。
8. 統括センター内の各職場におけるロッカーや、備品等の整備・管理について明らかにすること。
9. 統括センターの新設及び拡大における、経験年数の累積をどのように扱うのか明らかにすること。
10. 統括センターが新設される千葉・津田沼統括センター及び拡大する成田統括センターの安全衛生委員会が、どのように行うのか明らかにすること。

## 団体交渉の実施は 2月1日(木) に決定！

安全・健康・ゆとりが担保された職場にするため、皆さんの声を基に交渉します！