



千地申第9号

## 「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」に関する解明申し入れ団体交渉を行う！その①

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。

【会社回答】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ことを目的に取り組んでいるところであり、一定の成果があったと認識しているところである。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・要員不足による教育は疎かにしない
- ・乗務員から駅業務を担う場合の見習い回数は5徹という決まりはない。見習い期間延長は相談に乗ることは可能。
- ・駅社員が乗務業務を行う際の行路や線区については線区の限定及び短時間行路のみといった制限はない。
- ・茂原及び成田統括センター内の融合と連携は発足から約半年が経ち、まずは副長クラスから4月以降図っていく。
- ・運転適性については施策の主旨を踏まえ、以前より継続させるように変わりつつある。
- ・休勤を引き受けないと年休を付与しないという考えはない。 **確認！**
- ・新たなジョブローテーション施策実施前に支社へ配属された社員に対し、現業機関への兼務発令を行わないことに変わりはない。 **確認！**
- ・蘇我運輸区車掌の要員需給のひっ迫は想定外。全車指定席化等に伴い2024年3月ダイヤ改正後には解消される。
- ・成田空港駅の5徹体制は概ね取れているという認識である。

**本当？**

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。

【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。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・千葉支社における統括センターの人数の規模の制限はない。
- ・蘇我駅が2024年3月16日に統括センターになるが、下期に茂原統括センターなる理由は、業務の融合の関係で、同駅にある蘇我運輸区と切り離すことを避けるため。
- ・2以上の乗務員区を有する統括センター化によって、現時点で相互運用を行う考えはない。 **確認！**

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。

【会社回答】引き続きコミュニケーションを図り、社員の理解を深めていく考えである。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・本施策実施によって改めて面談を行う考えはない。変更があれば、管理者や面談担当に伝えて欲しい。
- ・本人が描くキャリアプランについては、直近の面談のものを見る。過去の希望で判断しない。

**認識一致せず**

**その②へ**



千葉申第0号

## 「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」に関する解明申し入れ団体交渉を行う！その②

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。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。

【会社回答】 船橋エリアにおいても統括センターの設置の有無を検討しているところである。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・担当線区は京葉線と武蔵野線で東京メトロを運転する予定はない。建物の規模としては200人程度。
- ・統括センター化や、西船橋駅内の乗務員休憩所については示せる段階ではない。
- ・京葉派出所は取り壊すことはない。建屋の活用については検討していく

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。

【会社回答】 引き続き必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・支社としての認識は、社員説明は実施済みであり、3月16日に劇的に変わるものは無いため、説明会をもう一度 改めて行う考えはない。
- ・ダイヤ改正に関する教育等は例年通りのスケジュールだが、ボリュームもあるので2月から実施する箇所もある。

認識一致せず

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。

【会社回答】 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・通勤超勤とは、これまで助勤等で支給されていた通勤手当が統括センター化によって無くなる為、経過措置を設け3年で支給するもの。経過措置は2022年3月から2022年度末までが80/100、2023年度が50/100、2024年度が20/100で、2025年3月までの経過措置となる。統括センターが出来てから3年ではない。
- ・統括センター実施後は、全ての社員が拠点駅に出勤したとみなし、そこから職場に向かった想定で計算する。職場までの分数の往復分を計算するが、職場ごとで距離は違うので平均の分数を設定し計算する。出勤数も関わるなど内容がかなり複雑の為、現場で周知することは現実的ではない。

複雑でも説明すべきでは？

- ・詳細は賃金規程に記載されている。管理者に説明資料を配布しているので不明点は質問してほしい。
- ・貸与されているロッカーがある事業場の最寄り駅と、拠点駅が同一の場合、通勤超勤は支給されない。しかし、他の駅にある事業場での業務の見習いに就いた時点で支給対象となる。

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。

【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。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・駅業務での事象の内容にもよるが、駅社員に引き継ぎ、離れられない場合は乗務員区所に代務手配する。
- ・乗務中に事象があり、その後異なる担務を行う場合、事象の内容によって管理者同士の判断でその都度対応する。

その③へ



千地申第9号

## 「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」に関する解明申し入れ団体交渉を行う！その③

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。

【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。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・必要に応じて必要な物は用意する。
- ・新たにロッカーを設置した箇所はない。現存あるロッカーを共有ロッカーとし、**ロッカーの数に応じて業務の融合と連携を行う見習い社員の勤務をつくる。**必要となれば増やすなどは検討する。
- ・今後統括センター化していく箇所についても考えは変わらない。
- ・エリアオフィスについては、佐倉駅・津田沼駅・千葉駅について、今あるスペースを活用できないか検討中。
- ・**パソコンについては優先順位をつけながら交換を行っており、徐々に進んでいる。**
- ・制帽2つ目の貸与については、現場長の判断があれば貸与可能になることに変わりはない。

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。

【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、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。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・**経験年数のリセットは、業務の担務変更や勤務場所が変わったら基本リセットとなる。**
- ・**蘇我運輸区が統括センターになった場合は、名前が変わるだけで勤務箇所は変わらないのでリセットにならない。**
- ・組織再編によって最寄り駅が変更となる場合はリセットになる。
- ・見習いが終わり、蘇我駅が軸の人が、相互運用で蘇我運輸区の乗務をやる場合などは、経験年数のリセットにはならない。
- ・過去に見習いを行った業務に就き、思い出し訓練などで見習いに就く場合は不明な所もあるので確認する。

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。

【会社回答】 安全衛生委員会については、関係法令等に則り開催していく考えである。

(交渉で明らかになった特徴点)

- ・**安全衛生委員会は各エリアで決めて実施している。3月16日の施策実施日前にやる箇所もあるが、ダイヤ改正後統括センターとして行う箇所もある。**
- ・新たな統括センターになるところは、4月1日には新たな代表がいる設定だが、過半数代表者の期間によっては不在となる可能性もあるので、不在の期間が無いようにスケジュールを考えている。
- ・安全衛生委員会の委員の選定に関しては、代表者に任せている。

**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・健康・ゆとりが担保された施策にしよう！**