



変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ（共通）団体交渉を行う！【その①】

東京地本は組織再編に関する解明申し入れを提出。8月9日に「共通」に関する団体交渉を行いました。
主なやり取りは以下の通りです。

1. 東京支社を首都圏本部に再編する目的を示すこと。

回答：「社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくこと」、「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営すること、「成長戦略を強力に推進、収益力を強化し、変革のスピードアップを実現すること」により、「一人ひとりの働きがいの向上」、「生産性向上による経営体質の強化」を図っていく考えである。

特徴点

- 今回の組織再編は変革2027を実現するための一つの方法である。
- 今後、安全をトッププライオリティに置きながら、地域や線区に応じたスピーディーな事業運営ができるようにエリアの分けやライン管理を行っていく。本部を設置することにより業務を集約し、重複した業務を見直し一体的な事業運営を行う。
- 専門的な技術、ノウハウは集約することで、技術力の維持向上を図る。
- 各支社を置くことで、地域密着を図ってきた経緯がある。今回の集約でもすべてが一つになるわけではない。地域に密着しなければならないものはそのまま残る。
- 変化により必要な仕事について、内容をフォローしていく。

2. 本施策を通じて、働きがいの向上や経営体質の強化ができるとする根拠を示すこと。

回答：「社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくこと」、「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営すること、「成長戦略を強力に推進、収益力を強化し、変革のスピードアップを実現すること」により、「一人ひとりの働きがいの向上」、「生産性向上による経営体質の強化」を図っていく考えである。

特徴点

組合：コロナ禍においても社員は、現場で様々なチャレンジを続けてきた。その結果が経営体質の強化へとつながっている。第一四半期決算が黒字発表となったことは、こうした社員の努力の成果であると考えているがどうか。

会社：お客さまの流動が戻ってきたということもあるが、日々のコストダウンや業務運営に取り組んできた社員の成果である。

第一四半期の黒字は社員のこれまでの社員の努力の成果であることを確認



変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ（共通）団体交渉を行う！【その②】

3. お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造ができる目的を示すこと。

回答：「社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくこと」、「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営すること、「成長戦略を強力に推進、収益力を強化し、変革のスピードアップを実現すること」により、「一人ひとりの働きがいの向上」、「生産性向上による経営体質の強化」を図っていく考えである。

特徴点

- 駅の無人化や出札窓口の廃止が進んでいるが、対面がお客さまに近い場所というわけではない。システムを超えて課題を共有して、人だからできるサービスとは何かを突き詰めていきたい。
- 非対面での業務（遠隔など）が、不都合になる場合があることも承知はしているが、限りある人的・経営的資源なので、人でなければならぬ仕事とは何かを意識しながら、人を配置していく。

4. 安全や地域との関係を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営することができる目的を示すこと。

回答：当社は安全を経営のトッププライオリティと位置づけ、安全性の向上に継続して取り組んでいるところである。本施策により、地域や線区に応じたスピーディーな事業運営ができる新たな仕組みを構築し、鉄道オペレーションをサステナブルに運営していく考えである。

特徴点

- 今後の鉄道運営を考えると、専門性は集約・共有する。地域でなければできないことは残す。
- 社員周知資料で集約する業務になっていない業務は各支社に残るものと考えている。

5. 現行の東京支社の業務について、現業機関に移管する業務、首都圏本部に継続もしくは集約する業務など、それぞれの詳細およびスケジュール感を示すこと。

回答：企画部門の業務については、必要に応じて柔軟かつ臨機応変に集約や見直しを行って行く考えである。また、お客さまに近い場所でシステムや企画部門との垣根を超え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を行っていく。

特徴点

組合：精査する企画業務が非常に多いが間に合うのか

会社：全てが10月までに決定し機能するわけではない。業務によっては年度で区切った方がいいものもある。

業務によって、10月に移管・集約するもの、来年の6月の実施を目指しているものそれぞれある。

- 業務上必要な連絡先、問い合わせ先は10月1日までに現場に周知する。

その③に続く



変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ（共通）団体交渉を行う！【その③】

6. 安全およびサービスレベルの向上のために、各系統の教育・訓練をどのように行うのかを示すこと。

回答：引き続き、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

特徴点

- 訓練については、地区指機能はMOへ、安企室所管の訓練は安全企画ユニット、総務部の所管の訓練は鉄道事業部へと移管する。営業部には「稼ぐ」「現場支援」という2つの大きな使命がある。ここが別れる。
- 地域に根差した訓練については、MOと現業機関が連携して行う。
- 総合訓練センターも総務部からモビリティサービスユニットに所管が変わるので、今まで以上の連携を想定している。電気部、施設部もすべて鉄道事業部に組み込まれるため、より系統を超えた連携が見込まれる。

7. 現業機関に移管する企画業務について、管理者や箇所長が内容のチェックや承認を行うためのスキルをどのように向上させていくのかを示すこと。

回答：引き続き、必要な教育等は実施していく考えである。

特徴点

- 管理者は企画部門を経験している人がほとんど。最初は支社やMOがフォローする。いきなり現場に丸投げということはない。
- 管理者には企画部門から現業機関に移管する業務については業務別説明会を実施している。
- MOには相談できる体制が整っている。

8. 現業機関で企画業務を行う場合の勤務やJoi-Tabの使用方について考え方を示すこと。

回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。

特徴点

- 基本的には勤務は上長の指示による。
- 業務の必要性や内容によって判断する。
- 社員からの申し出や上長の指示によっては、休日出勤をすることもあり得ると考えている。
- 社員の業務の偏りは考慮していく。



変革2027の実現に向けた組織の再編についての 解明申し入れ（共通）団体交渉を行う！【その④】

9. 所定労働時間外において発生した、新たな価値創造や課題解決のための構想や検証で要した時間について、労働時間としてどのように扱うのかを示すこと。

回答：時間外労働は、上長の指示で行うことが基本であり、引き続き適正な労働時間管理を行っていく考えである。

特徴点

- 企画業務によっては、その人でなければならない仕事も出てくるが、チームで行うものはフォローし合える体制を築いていく。
- 今回の施策で労働時間管理の原則が変わるものではない。上長の指揮命令下で行う。

10. 所定労働時間外において、外部との連絡についての取扱いおよび労働時間管理のあり方について示すこと。

回答：時間外労働は、上長の指示で行うことが基本であり、引き続き適正な労働時間管理を行っていく考えである。

特徴点

- 外部への連絡イコール業務とは言えない。状況による。
- 仕事の進め方として、特定の社員しかやり取りができないという状況は避けたい。
- 社員教育、管理者教育も含めて周知は引き続き行う。労働時間の管理にはリスクが伴う。

11. 今施策の実施による、過去の労使の議論経過との整合性について、考え方を示すこと。

回答：信義誠実の原則に則り「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」を遵守していく考えである。

特徴点

- これまでの確認と異なっていくことも想定される。
- 誠意をもって窓口間で議論を進めていく。

今後、「申6号『変革2027』の実現に向けた組織の再編について』に関する申し入れ（基本交渉・業務部速報No.14）」の団体交渉を実施します。東京地本は鋭意交渉に臨みますのでよろしくをお願いします！



「安全・健康・ゆとり・働きがい」が基本です！
みなさんの声をお寄せください！

