



## 東地申15号「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」に関する申し入れ(各営業統括センター)団体交渉を行う。

### その①

JR東労組東京地本は東地申第15号「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」に関する申し入れ(各営業統括センター)の申し入れ団体交渉を行いました。対象は大田、大崎、渋谷、御茶ノ水、北千住、柏営業統括センターです。確認事項や主なやり取りは以下の通りです。

1.統括センター・営業統括センター化により、駅および駅で働く組合員・社員の将来展望について示すこと。

**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「鉄道起点サービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統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、活躍フィールドを拡大させていくものである。

#### 特徴点

出札窓口やホーム業務の将来性について

##### 出札

- ・2025年までに3割まで縮小。引き続きチケットレス化を進めていく考えに変わりはない。
- ・エリアバランスを見て出札窓口の配置を決めている。各営業統括センター、統括センターに一つという縛りのもとで行っているものではない。

##### ホーム業務

- ・今回の施策での変更点はないが、別途変更点があれば示していく。

**組合：**「コロナ前には戻らない」という考えで施策を実施していると思うが、直近のデータを見てもコロナ前から9割前後までお客さまは戻ってきている。今後の推移など未来予測をしたうえでの実施か？

**会社：**未来予測もしている。「コロナ前には戻らない」という考えは変わらない。

2.統括センター、営業統括センター化により、ロッカーのある主勤務地で更衣し、エリア内の他の職場に勤務に就く際の労働時間の考え方を示すこと。

**回答：**就業規則等に則り取り扱うこととなる。

#### 特徴点

- ・基本には指定された勤務箇所へ制服を持参し更衣することが理想。制服の持ち運びが社員の負担になっているという声は把握している。ロッカーを集約できる環境があり、社員にとってプラスになるのであればロッカーの集約を制限するものではない。トラブル(制服の紛失など)は発生していない。

その②に続く



## 東地申15号「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」に関する申し入れ(各営業統括センター)団体交渉を行う。

### その②

3. 統括センター、営業統括センター化により、各種勉強会(CS・サービス・運転)の進め方を示すこと。
4. 統括センター、営業統括センター化により、各種勉強会の開催場所および開催規模を示すこと。

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。なお、開催方法は勉強会の内容等により適宜判断していくこととなる。

#### 特徴点

- ・列車見張り員については各箇所でのOJTが終了している社員でなければ扱わせない。コミュニケーションを取りながら把握していく。
- ・カリキュラムは各営業統括センターで統一しているが、実施月の統一はしていない。
- ・転てつ器など輸送系に関しては現地での開催が好ましいものもある。営業統括センター化により、社員一人あたりが覚えなければならない駅が増えたが、年間を通して抜けが無いようにしている。

5. 勉強会に赴く移動時間の考え方を示すこと。

回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。

#### 特徴点

会社：移動時間は労働時間と算出しない。ただし勉強会に移動中に急病人救護や事故に遭遇した時は社員として対応した時間は管理者承認の上で労働時間とする。

組合：就業規則とは第何条か？

会社：81条(労働時間の取扱い)である。

組合：営業統括センター内でも現車を使った訓練などの、強制的に社員の移動が伴う訓練もある。明け番者がそういった訓練に参加する場合でも移動時間に対して超勤は発生しないのか？

会社：(就業規則に則り) そうだ。

組合：移動が会社都合であってもか？

会社：そうだ。

考え方にギャップがあるが、社員の不利益にならないようにしていくこと  
問題が発生した際や具体的な提起があれば別途協議していくことを確認。

その③に続く



## 東地申15号「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」に関する申し入れ(各営業統括センター)団体交渉を行う。

### その③

6. 寝室および休憩室は、しっかりと休養がとれるように整備すること。

*回答：必要な設備の整備は行っていく考えである。*

#### 特徴点

・ダイバーシティの拡大で女性設備は拡充していく。寝室の数が収まるようにしており必要によりホテル泊をしている。鍵番号の管理は紙で配布しないようルール化している。

組合：乗務員職場の話になるが、女性寝室への鍵番号が更新されていたにもかかわらず周知されておらず、現場の男性管理者も把握していないという事象があった。更新の周知漏れや管理は大丈夫か？

会社：更新漏れや、寝室に入れないということが無いようにしていく。

7. 職場が複数にまたがるため、勤務作成者の負担が増大しないようにすること。

*回答：業務の平準化等の取組みを継続するとともに、引き続き労働時間の適正な管理に努めていく。*

- ・会社としても勤務作成者の負担を軽減するように努力している。
- ・スキルマップシートを活用して管理者や勤務作成者が社員の資格や訓練状況等を把握している。

8. 新入社員が主勤務地以外への勤務開始に対する考え方および教育スケジュールを示すこと。

*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、必要な教育・訓練は実施していく考えである。*

#### 特徴点

- ・箇所総体で育成していく。各センターのエリア特情や育成の考え方に基づいて各箇所に任せている。
- ・全ての社員が全ての業務をできるように…とは指導していない。段階を踏んで育成するようにと話している。
- ・拠点駅で見習いをしてから中小駅に行く、拠点駅と近隣駅1つを交互に行き来するパターンがある。
- ・今回の箇所(大田、大崎、渋谷、御茶ノ水、北千住、柏営業統括センター)については拠点駅+1駅というスタンス。

その④に続く



東地申15号「統括センター・営業統括センターの設立(第3期)について」に関する申し入れ(各営業統括センター)団体交渉を行う。

## その④

9.統括センター・営業統括センター発足にともなう作業ダイヤを再編にあたっては、一定の作業ダイヤに業務が集中し負担にならないように、ゆとりのある働きやすい作業ダイヤとすること。

回答：作業ダイヤは、お客さまのご利用状況等を踏まえ、箇所長による定例的な業務指示・命令を図式化したものである。

### 特徴点

- ・作業ダイヤについては今回の営業統括センター設立をもって大幅に変わる物はない。
- ・北千住、大崎、渋谷エリアは始業時間の統一を行った。

社員の負担となる作業ダイヤは是正していくこと。

社員が働きやすい作業ダイヤ設定に務めていくことを確認。

10.施策実施に向けた必要な教育・訓練は十分な期間を取り、社員の適性を見極めながら不安なく業務に就けるようにすること。

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、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

### 特徴点

適性やスキル把握のため管理者と社員のコミュニケーションはしっかりとっていく。

例えば、これまで信号を担っていた社員が営業の見習いについたからといって、仕事を営業に偏らせて信号の仕事ができなくなるということはない。教育は蔑ろにはしない。

教育や社員の適性に応じた配置などは鉄道の安全の確保を大前提にして行っていくことを確認。

11.施策実施後は労使で検証を行い、発生した問題点については別途協議するとともに、速やかに解決すること。

回答：具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約」(令和3年10月1日締結)に則り取り扱うこととなる。