



「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月24日開催

1. 錦糸町営業統括センターの運営体制を見直すことにより、効率的で生産性の高い業務執行体制が構築される根拠を明らかにすること。

【回答】これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方を実現し、フレキシブルな職場(組織)づくりをすることで、効率的な生産性の高い業務執行体制の構築をしていく考えである。

- (組合) 施策を実施することにより効率的で生産性の高い業務執行体制が構築される根拠を明らかにすること。
(会社) 小岩駅では、改札と駅事務室、券売機をワンフロア化すること、錦糸町駅では、ホーム業務やお客さま案内業務、遺失物業務を業務委託することで、仕事の効率が上がる。これにより効率的で生産性の高い業務執行体制が構築される。
(組合) 「変革2027」で謳われている「社員・家族の幸福の実現」をこの施策でどのように実現していくのか？
(会社) 仕事の効率が上がることで、社員の働きがい創出される。また、超勤が減ることにより、プライベートの時間を確保することができ、余暇や家族との時間に充てること出来る。
(組合) 小岩駅のように、改札と駅事務室が離れている箇所はあるのか？また、それらの駅も今後ワンフロア化していくのか？
(会社) 同じ総武線の駅では、市川駅と本八幡駅がある。具体的なことは示せないが、今後も検討していく。

2. 現在の錦糸町営業統括センターの要員体制を明らかにすること。

【回答】業務に必要な要員は配置していく考えである。

- (組合) 現在の駅長を除いた各職場の出面数は？
(会社) 両国駅→管理1テ 一般2テ 錦糸町駅→管理1日勤 一般7テ1日勤
新小岩駅→管理2日勤 一般4テ 小岩駅→管理1テ 一般3テ
(組合) 各職場の業務に必要な要員は確保されているという認識なのか？
(会社) 確保されているという認識はある。
(組合) 営業統括センターでは、新入社員が拠点駅にしか配属されない。拠点駅以外では、乗務員に異動する社員はいるので、出る社員がいても入ってくる社員がいない。それが要員不足になっている。
(会社) 新入社員の割り振りは、各(営業)統括センターで所長が柔軟に決めている。
(組合) 錦糸町駅では、12月に社会人採用の新入社員が配属されたが、申1号で議論した要員対策によるものなのか？
(会社) 当社としても柔軟に、4、6、9、12月の4回採用の応募を行っている。
(組合) 昨年、錦糸町駅では新入社員の離職があったが、採用の機会を増やしても、定着せずに離職してはいけない。離職を防ぐための対策はとっているのか？
(会社) 社員が離職する理由は様々あるが、変革2027の実現を職場でも進めていく。支社も各エリアを回り、新入社員とコミュニケーションをとっている。

3. 錦糸町営業統括センターにおいて、ジョブローテーション施策により異動した乗務経験のある組合員・社員の乗務業務の将来像を明らかにすること。

【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る。

- (組合) 錦糸町営業統括センターに乗務ユニットが無い。乗務員を希望する社員がいる場合は、他の統括センター乗務ユニットとの兼務になるのか？
(会社) 現在はそこまでの考えはないが、引き続き検討していきたい。
(組合) 乗務員を希望する場合は、他の統括センターを希望すればよいのか？
(会社) キャリアプランは、必ずしも希望通りになるわけではないが、面談や日々のコミュニケーションで管理者に伝えてほしい。
(組合) 錦糸町営業統括センターは、地理的に丸の内運輸区に近い。今後、支社を跨いでの兼務はあるのか？
(会社) 現在では支社を跨ぐ運用は検討していないが、今後様々変化する中で行うこともある。



「運営体制の見直しについて」 1月24日開催 に関する申し入れの団体交渉を行う！その②

4. 錦糸町駅のホーム業務と遺失物業務を、業務委託する根拠を明らかにすると共に、ホーム業務の将来像について明らかにすること。また施策実施後の業務委託会社との指揮命令系統を明らかにすること。

【回答】 効率的で生産性の高い業務執行体制の構築を目的とし、駅体制の見直しをしていく考えである。また、指揮命令系統については駅業務委託等の作業要領等に則り取り扱うこととなる。

(組合) 業務委託先の警備会社はどこか。

(会社) CSP(セントラル警備保障)である。第三者委託については委託会社が判断する。

(組合) 津田沼駅や新習志野駅では、ホーム業務や遺失物業務を警備会社へ業務委託を行っているが、今現在掴んでいる成果と課題は何か？

(会社) 車いすのお客さま案内や車内貫通業務を委託することで、企画業務を取り組む時間が出来た。要員の効率化として成果があった。課題としては、鉄道業の特情があるので、そこを教育していかなければならない。人が変わっても安全に業務が出来るという教育は委託会社に依頼していく。必要な教育は委託会社が実施していくが、支社も必要な情報は委託会社に提供していく。

(組合) ホーム業務の将来像を明らかにすること。

(会社) 現在示せるものはないが、状況に応じて検討していく。時期がくれば提案する。

(組合) 施策が実施された際の偽装請負防止の対策として、委託会社との指揮命令系統を明らかにすること。

(会社) 本体の管理者から、委託会社の管理者へ指示するという指揮命令系統になる。業務に必要な内容は伝えなくてはいけないので、必要な情報共有は行う。委託会社は業務委託した内容を契約に則って遂行してもらうことになっている。

(組合) 本体は、車いすの対応は行うのか？

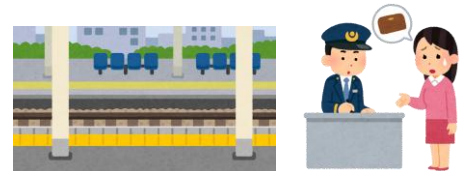
(会社) 想定しえない事象が発生した場合は、本体が行う可能性があるが、基本は委託会社で行う。

(組合) 錦糸町駅の18時代の快速A線は、列車間隔が空くことや緩行線からの乗換のお客さままで混雑するため、乗降終了表示を行うこと。

(会社) 現行の対応となる。

(組合) 錦糸町駅のITVが見つらいとの声がある。高解像度のITVに改修すること。

(会社) 優先順位をつけて、改修をしていく。



5. 錦糸町駅のホーム担当交代2徹のところを、本施策で交代1徹のみに見直す根拠と、交代1徹の担務内容を明らかにすること。

【回答】 これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方を実現し、フレキシブルな職場(組織)づくりをしていく考えである。

(組合) 交代1徹が残る根拠と担務内容を明らかにすること。

(会社) ホーム業務、お客さま案内業務、遺失物業務を委託するが、運転通告券の発行や列停復位の取り扱い、緊締幕の対応などの運転取り扱い業務が一部残るため、総合的に勘案して1徹残した。

(組合) 残る交代1徹の業務内容を明らかにすること。

(会社) 業務内容は当直補助と聞いている。駅事務室に常駐し、当直の補助や状況に応じて案内業務を行う。

(組合) インバウンドのお客さま対応や、半蔵門線の誤入場対応で、改札は苦勞している。改札の体制強化のために、残る交代1徹は改札業務とすること。

(会社) 当直補助ではあるが、柔軟にお客さま対応を行う。その中で、改札の応援や券売機対応も行う。

(組合) お客さま対応強化のために、1徹だけでなく現行の2徹を残すこと。

(会社) この要員で対応できると総合的に判断した。



「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③ 1月24日開催

6. 施策実施後の小岩駅の体制を明らかにすること。また、社員の不安解消のために、異常時の体制を明らかにすると共に、警察との連携強化を行うこと。

【回答】 業務に必要な要員は確保していく考えである。
また、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することとなる。

- (組合) 小岩駅の体制が4徹から3徹に変更されるが、3徹体制で職場運営が出来る根拠を明らかにすること。
(会社) ワンフロア化にすることにより、可能と判断した。
(組合) 早朝、夜間帯は1人になるのか？
(会社) 夜間帯は2人。初電から6時10分まで1人になる。
(組合) 1人ではお客さまトラブル等があった場合に、お客さま対応を行っている中で、警察等の応援を呼ぶことが困難であるため、対策をすること。
(会社) 非常通報装置は設置しており、携帯電話からも110番はできる。南口に駅前交番があり、警察と連携は取れている。職場では、警察はすぐに来てくれるという声はある。
(組合) 日中帯もテンポラリースタッフを配置すること。
(会社) 今も通勤時間帯は配置しているが、日中帯も含めて活用を検討していく。
(組合) 社員数が少ないため、1人が何個も委員会を掛け持ちしている。明けで自分に仕事が無くても、他の社員が会議に出席するために代務で改札に入ることがあり、帰りたくても帰れないという意見がある。要員削減でさらに負担が増すことが不安との声があるので、改善すること。
(会社) 小岩駅は棒ダイヤであるので、お互いにコミュニケーションを取れるようになっている。社員間でコミュニケーションをとって進めてもらいたい。



7. 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。

【回答】 社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところであり、社員の希望等については個人面談等で前広に把握していく考えである。

- (組合) 今回の施策に特化した面談は別途行うのか？
(会社) 別途面談は行わない。通常の面談で行っている。希望等が変わった場合は、管理者に伝えて欲しい。

8. 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。

【回答】 具体的な提起がある場合は「労使間の取扱いに関する協約(令和6年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

- (組合) 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) 検証を行い労使で議論する。

安全で安心して働ける労働環境の実現に向けて、 引き続き検証を行っていきます！