



八第
地20
申号

「現業機関における柔軟な働き方の実現に向けた 営業統括センターの設置」に関する申し入れ 団体交渉を開催しました その1

1. 「究極の安全」を目指し経験に基づく技術・技能を十分に発揮で体制を構築するために、営業統括センター設置に伴う社員個々に対しての観点からも時間単位での多系統勤務を指定せず、日および月単位で専ら基本業務を指定すること。
(会社回答)これまでの硬直的な仕事の垣根を超えて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の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。

組合

- ①業務の融合とは具体的に何か？
- ②全ての乗務員が兼務と言われているが、基本業務は乗務でよいか？
- ③営業職場の基本業務は？
- ④勤務指定の方法は？
- ⑤勤務作成はどうなるのか？
- ⑥今いる職場が基本の駅でよいか？
- ⑦乗務員区の出勤予備は待機という認識か？
- ⑧その他時間での他系統での業務は、リスク管理の観点から行うべきではない。
- ⑨時間単位の勤務はどこまで出来るのか？時間単位の勤務指定は認められない！

会社

- ①メインは組織横断プロジェクトと6つの委員会。輸送障害時の協力や駅で行うイベント等を一緒に担っていく。
- ②乗務が基本である。
- ③出札・改札・輸送・信号等が駅の業務である。
- ④毎日業務が違うことは効率的でないと思う。
- ⑤それぞれの勤務作成者が連携を取って作成している。
- ⑥まずは現行働いているから入ってもらう。
- ⑦出勤予備として役割があるのは認識している。
- ⑧イベント等の参加はある。リスク管理を行いながら指定していく。
- ⑨一概には言えない。リスク管理を行いながら指定していくこともある。

確認事項

- 基本業務は、乗務員＝乗務、営業＝出札・改札・輸送・信号。
- 働いたことのない駅の作業ダイヤにいきなり入ることはなく、徐々に行っていくことになる。
- 毎日異なる駅で業務を行うことは効率的ではない。第1週＝A駅、第2週＝A駅・B駅、第3週＝A駅・C駅、第4週＝A駅という様に、基本A駅で働き、且つそれ以外の駅でも働けるというイメージ。
- 出勤予備の性質上、駅主催のイベント等への参加については、アルファベットではなく、変形・出張に勤務指定して行う。

日々異なる駅で働くことは効率的ではない。
安全上、駅の特情を把握できる勤務形態が望ましい！



ホームページ

2022.03.11

No.139



Twitter

八
地
第
20
申
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現に向けた 営業統括センターの設置」に関する申し入れ 団体交渉を開催しました その2

2. 現業機関に対する権限移譲の範囲と業務内容を具体的に示すこと。また安全・安定輸送の確保と働きがいを創出するために、指揮命令系統を明確にして担当業務を担える環境を整えること。

(会社回答)これまでの硬直的な仕事の垣根を超えて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の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。また、指揮命令系統については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

組合

- ①権限移譲については現段階、検討しながらで良いか？
- ②これから出来るようになることは何か？
- ③予算執行はどうなるのか？
- ④指揮命令系統と判断は？

会社

- ①徐々に権限移譲していく。業務はケースバイケース。
- ②企画部門の業務をよりフレキシブルに行う。
- ③予算規模は変わる。決定等規定上のもは変わらない。将来的には権限移譲も含めどこまでもやるかはある。
- ④所長、副長の順である。各駅の判断は現行の駅命令系統と変わらない。異常時については、所長または所長が指示した者が責任者となる。

3. 他系統の業務を担う場合には不安なく業務を行えるように必要な教育・訓練を行うこと。また勤務指定する場合には見習い期間における本人の主熟度を十分配慮するとともに各職場の特情から一定期間他系統業務から離れた場合は再度教育を行うこと。

(会社回答)これまでの硬直的な仕事の垣根を超えて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。また、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

組合

- ①教育・訓練の具体的な考えはあるか？
- ②見習い期間の教育はその駅で行うでよいか？
- ③人により「出来ること」「出来ないこと」が異なるが、人によって教育は変えるか？
- ④不安がある場合に教育延長はあるか？

会社

- ①これまでも必要な教育・訓練を行っており、変わるものではない。
- ②その駅での教育になる。A駅の出札が出来るから他の駅でとはならない。見習い回数は別としてその駅での教育が良いと考えている。
- ③本人の習熟度に合わせて教育を行い、一本になるスケジュールを決めていく。
- ④ずっと見習いとはならないが、習熟度を見て判断する。

確
認
事
項

- 教育・訓練は会社が責任を持って行い、見極めは現場長が行う。
- 安全・サービスレベルを低下させないように、不安解消のためのフォローを行う。



ホームページ

2022.03.11

No.140



Twitter

八
地
20
申
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現に向けた 営業統括センターの設置」に関する申し入れ 団体交渉を開催しました その3

4. ライフサイクル深度化施策を担っている社員に関しては、職務手当の有無だけでなく制度の趣旨に則り、営業統括センター設置前に勤務している職場へ勤務指定すること。
(会社回答)これまでの硬直的な仕事の垣根を超えて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の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。

組合

- ①ライフサイクルの趣旨は、その駅の輸送業務につくことである。
- ②駅の特情を踏まえて、その駅で担ってきた経緯がある。これまでのライフサイクル制度の労使議論は生きているので、その趣旨に則ること。

会社

- ①教育・訓練を行った後は、他駅で勤務することができる。
- ②運用の中でメインで働くことはあるが、統括センター内での運用となる。

確認事項 ● 駅には特情がある。《認識一致》

対立事項 ● ライフサイクル施策を担っている社員は、発令された駅以外での勤務指定を行わないこと。《対立！》

5. 労働基準法や安全衛生法等の趣旨から駅単位を1つの事業場とすること。また各駅の業務量と要員の算出を具体的に示すとともに、適正な労働時間管理を行える体制を構築するために業務に必要な要員を確保すること。

(会社回答)統括センター及び営業統括センターについては、一つの事業場として取り扱う考えである。
なお、業務の運営に必要な要員は確保していく。

組合

- ①エリアを1つの事業場とした根拠は？
- ②33発動は、エリア内の全ての職場に適用されるのか？
- ③各職場で発生した問題は、どのように解決するのか？また、エリアを1つの事業場とすると複数職場の問題を吸い上げるのでタイムラグが発生してしまいデメリットとなる。
- ④安全衛生委員会において、成熟した議論を行うことが出来るようにすること。
- ⑤各駅の業務量を示すこと。
- ⑥作業ダイヤを示すこと。
- ⑦兼務者を要員の補填としないこと。

会社

- ①八王子だけの考えではなく、全社的な考えに基づいている。
- ②現行と変わらず、該当した社員のみを営業統括センターの管轄へ届ける。
- ③お互いに情報発信していく。タイムラグが出ることもあるが、色々な気づきがあることはメリットである。
- ④新しい枠組のため、支社もフォローしていく。
- ⑤垣根を超えていくことが施策の趣旨なので、示すことは馴染まない。
- ⑥提案時に示した通りとなる。
- ⑦兼務者が駅の要員補填とはならない。

確認事項 ● 安全衛生委員会については、支社がフォローしていく。

対立事項 ● 駅を1つの事業場とすること。《対立！》