

**2025.04.04****No.153****2025 年 3 月 7 日開催****八地申
第 17 号****団体交渉**

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その1**

1. 本提案までに繰り返し実施してきた組織再編の「成果」と「課題」について、現場社員の声に基づき具体的に示すこと。また、毎年組織再編を繰り返す理由を具体的に示すこと。

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「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、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、価値フィールドを拡大させていくものである。また、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

組合	会社
● この会社回答は組織再編を繰り返す【理由】となっている。組織再編の【成果・課題】を、現場社員の声に基づいて示してほしい。 ● 課題はどうか。 ● 「ヒト起点」とは、お客さま・社員、誰を示しているのか？ ● 例えば甲府駅は、2022 年、2023 年、2025 年と概ね 1・2 年ごとに組織再編しているが、なぜか？職場再編の成果・課題を確認・総括した上で次の再編を行っているのか疑問だ。 ● 教育期間が社員によってかなり違う。相互運用するにも各駅の特徴をみて検討してほしいが、要員穴埋めにしか見えない。 ● 教育や職場体制等に課題がある。施策のスピードが早すぎて、現場社員が追いつけていない。スピード感が必要だとしても、1 年間の施策の成果・課題を確認した上で次に進むべきだし、今度の組織再編でも配慮が必要だ。	➤ 成果としては、役割分担にとらわれず柔軟な働き方・フレキシブルな職場作りが実践できた。それにより、社員一人ひとりの成長意欲やチャレンジに応える活躍フィールドを拡げて、社員が成長できる職場作りをして様々な取組をしてきた中で、新たな価値創造・地域活性もできるようになったと考えている。 ➤ 相互運用で複数の駅を担当する中で、各駅の特徴をつかみづらい、という声がある。 ➤ お客さまも含めて、社員も含めての話だ。今まで駅は来る場・交流の場だったが、駅を起点として、ヒトを起点として、そこから発展するような地域活性を生み出したい。 ➤ 経営環境の変化に、スピード感を持って迅速な対応していくことが必要だ。既存の仕事の仕組み等を見直して生産性向上を図ると共に、新しい価値の創造・課題解決にスピーディーに取り組んでいるところだ。 ➤ 営業から営業・運輸から営業とでは、教育期間に差がでることは確かにある。駅の特徴は OJT の中で学ぶところが多く、困ったときには、バックヤードに副長や営業を束ねる方がいるなど、聞ける体制はとっている。 ➤ ご意見としてはしっかり受け止めたい。それを踏まえながら、経営環境の変化に対応していくために引き続き施策を実施していくが、会社の思いと社員の思いに乖離が出ないように丁寧に説明していく。

その2につづく

**八地申
第17号****団体交渉**

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その2**

2. 三鷹統括センターと大月統括センターの「課題」を現場社員の声に基づき具体的に示すこと。
また、それぞれを統括センター化する目的を具体的に示すこと。

回答：「変革 2027」の実現に向けて、より効果的に、お客さまに近い場所での新たな価値創造と、
地区や線区の課題解決を加速していくため、一つの職場として、業務の融合を通じ、活躍
フィールドを広げていく。

組合	会社
● 三鷹営業統括センターと大月営業統括センターの「課題」はどのようなのか。 ● 乗降の多く特徴を掴みづらい三鷹営業統括センターが立川統括センターに統合されれば、さらに難しい状況になるのでは？ ● それは本当に現場社員が求めていることなのか。フィールドが大きすぎて、自分の将来設計も立てられなくなっている。社員一人ひとりにはそれぞれ担務があり、それぞれしっかりこなすことが安全・サービスレベルを上げていくことには重要なのではないのか。 ● 企画業務は、自分の担務をしっかり全うした上でやるべきだ。「改札の中で企画業務して、集中できないし、お客さまを待たせている」・「どっちが本当にやらなきゃいけないことなのか、会社から示されない」と言う声が挙がっている。整合性がとれていないのでは。	➤ 三鷹営業統括センターでは、中央線エリアの中でも乗降が多い駅を担っている上に、相互運用の際に各駅の特徴がつかみづらく苦勞しているという声が挙がっている。大月営業統括センターは、大月駅でインバウンドのお客さまが大変多く、対応に苦勞しているという声を聞いている。 ➤ 立川駅での経験を逆にその他の駅で学びを共有していくことで、立川・三鷹が融合してより良い1つのエリアとして活性化できる。 ➤ 統括センター化の1つの大きなメリットは活躍フィールドの拡大だ。相互運用先が増えれば、やれることが非常に大きくなる。人事交流で色んな人と触れ合うことで学びもあり、チームワークも養成される。 ➤ 感じ方ややりたい事、将来のプランは人それぞれだと思う。活躍フィールドが拡大する中で、『全てをやりなさい』という話ではなく、自分に合ったものを希望して、管理者がキャリアプランと一緒に考えながら、挑戦すべきもの・挑戦して欲しいことに挑戦してもらう。職場が大きくなることに戸惑うと思うが、社員とコミュニケーションをして箇所ごとで人材育成はするので、心配はいらない。 ➤ どちらもやらなきゃいけないことであって、例えば企画業務がやりたいからって改札業務を蔑ろにするのは良くないし、逆も然り。お客さまありきのサービス業なので、基本はお客さま第一で動いてほしい。集中できないという声は、会社として認識している。

その3につづく

**2025.04.04****No.155****八地申
第17号****団体交渉**

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その3**

3. 日野駅を直営化した「成果」と「課題」について、現場社員の声に基づき具体的に示すこと。

回答：「変革 2027」の実現に向けた取組みをさらに加速させるために、エルダー社員の雇用のミッション等の課題を踏まえて推進してきたこれまでの業務執行体制構築の考え方のみならず、時間軸を意識して社員の活躍フィールドのさらなる拡大を図るという視点を重視し、社員と会社のエンゲージメントの向上とグループ会社の成長を目指し、業務執行体制を見直したものである。

組合	会社
● この回答ではわかりづらいので、もう少し細かく説明を頂きたい。 ● 設備面などの課題は結構有ったと思うが、解決したのか。 ● 社員が一人になることにより、初動が遅くなる課題については。 ● 旅客転落が発生した際に、社員が一人で、窓口で別のお客さまの接客をしていたため、すぐに動き出せなかったことがあった。このように、異常時の初動が遅くなる課題が現実が発生している。 ● 豊田統括センターで活躍するフィールド・相互運用先が他にないから、日野駅を直営化したように見える。	➤ 成果は、繰り返しになるが活躍フィールドの拡大だ。同じ日野市でも日野駅と豊田駅とでは特徴も乗られるお客さまも違い、やれることが増えたのは良いことだし成果だと思う。課題は、直営化してまだ日が浅く、全員が日野駅で働けているようにはなっておらず、駅の特徴を習熟した上で異動・見習い教育・相互運用等を進めていくことである。 ➤ 現在は女性設備も整えてあり、女性の社員も泊まりを含めて働けるようになっている。 ➤ 一人の時間帯に異常があった場合の対策として、CSP（警備会社）につながるウェアラブルカメラや非常ボタンなど、設備を整えている。また豊田駅の管理者が一日決まった時間に巡回しており、人身事故等が発生した場合は、業務用車で向かえるようにしている。 ➤ 異常時は日野駅だけの問題ではない。優先順位をつけて行動していただきたい。 ➤ 「ないから」という後ろ向きの考えではなくて、直営化することで「さらに広がる」という考えだ。

その4につづく



2025.04.04

No.156

八地申
第17号

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その4**

4. 職場ごとの特情に踏まえた内容で実施されている営業職場の勉強会について、新たに統括センター化される職場では、どのように実施していくのか具体的に示すこと。

回答：勉強会等については、効率性や実効性等を勘案し、状況に応じて対応していく。なお、引き続き、必要な教育・訓練は実施していく。

組合	会社
● 営業職場の勉強会はどうやって進めていくのか。詳しいスケジュール感とは。 ● 乗務員の訓練は。 ● 乗務員は「その他時間」で案内業務に携わることもあるのに、駅の勉強会の内容が乗務員の定例訓練で周知されない。 ● 各駅の特情を踏まえた勉強会となると、かなり負担が大きいと思う。特情を統一できるものでもないが、負担の声は把握しているか。	➤ 山梨ではテーマを統一して各箇所で勉強会を行う。武蔵野・立川では第1部でウェブをつないで共通の勉強会を全体で、第2部から特情に合わせた勉強会を各箇所で行う。 ➤ 運輸ユニットでは、体制は変わらない。営業と兼務の社員は必ず訓練を受けて頂く。 ➤ その業務に携わる人には、必要な教育をしていく。形に関しては箇所によるが、教育しないということはない。 ➤ 確かに「覚えることが多い」という声は聞いているが、しっかり教育をして、今後社員として成長していただき、いろんな業務を担っていただく考えだ。

5. 融合と連携に向けて実施されている支社や他駅・運輸等との兼務（例：塩山駅と大月駅、支社と大月駅等）について、統括センター化後はどのように実施していくのか具体的に示すこと。

回答：これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。また、その実現のために、事業分野や役割分担等を超えた業務の融合と連携をこれまで以上に進めていく。

組合	会社
● 例えば山梨統括センターの場合、塩山駅で勤務している社員が小淵沢駅で業務することがあるのか。 ● そのエリアに所属する社員全員がエリア内のどの駅でも働けるようにするのか。 ● 例えば指令や支社から甲府統括センターに兼務する社員も、同様に大月駅や塩山駅に兼務することは。 ● 本社・支社からの乗務員区の兼務の目的は何だったのか。今後も続けていくのか。 ● 要員の穴埋めに見える。本来の目的と変わってきていないか。	➤ 同じ職場になるので起こりうる。希望や業務上の必要性等を勘案して相互運用する考えは変わらない。 ➤ 基本的には箇所の判断だ。全員一斉になると、養成時間もかかり現実的ではないので、箇所の方針を踏まえた上で運用していく。 ➤ 現在は、兼務先は出身箇所だ。将来的にあるとは思いますが、現段階では今の兼務先だ。 ➤ 人材育成・いろんな業務に携わってもらうことや、支社・現場間の距離を縮めて相互性をとることだ。 ➤ 社員の能力保持や、支社・現場間の橋渡しの目的は変わらない。

その5につづく



2025.04.04

No.157

八地申
第17号

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その5**

6. 兼務社員の教育の「課題」と「成果」について、現場社員の声に基づき具体的に示すこと。

回答：必要な教育は実施している。なお、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。また、その実現のために、事業分野や役割分担等を超えた業務の融合と連携をこれまで以上に進めていく。

組合	会社
● 兼務社員の教育について「必要な教育は実施している」という回答ではわからないので、実際の兼務社員の声に基づいた課題と成果を示してほしい。 ● 現場に入る回数・経験が相当少なく、変化にも追いつかなきゃいけなくて、相当プレッシャーがあるという意見も兼務社員からあがっている。	➤ 課題の1つは、兼務先に入る頻度が極端に少ないことが社員によってあること。久しぶりに兼務先に入ったら「こんなことが変わっていた」ということがないように、兼務できない月があっても教育・資料等は支社も共有することに取り組んでいる。成果は、社員の人材育成+αや現場との橋渡しだ。 ➤ プレッシャーがあるとのことだが、会社としては社員の成長を期待して、これまでの業務能力を維持して将来に活かしていただきたいという思いだ。

7. 兼務社員の人数や勤務地等について、新たに統括センター化することにより変化するのか具体的に示すこと。また、その際のロッカーの有無や業務上必要な制服等の管理はどのようなのか具体的に示すこと。

回答：引き続き、業務の運営に必要な要員は確保している。なお、業務の運営に必要な設備等は整備している。

組合	会社
● 相互運用の際の主たる職場から別の職場に勤務する際のロッカー等の整備はどうか。今後増やすのか。 ● 現時点で、今回の施策実施時には、ロッカー等について大きな変更はないか。 ● 実際には、制服に着替えてから現場に向かったり、荷物は持って行ってもロッカーが偶々なのか使えなかったりしている。社員が気持ちよく働くためにも環境整備は必要だ。テンキー番号や必要な物品の保管場所等の変更があった場合も周知を、徹底してほしい。	➤ 現状では相互運用や兼務の社員用の共用ロッカーがあり、必要があれば増やすし、箇所ごとの要望を基に検討する。スペースにもよるので、箇所が判断して決めていく。 ➤ 大きな変更は聞いていない。 ➤ おっしゃる通りで、必要な整備はしていく。

その6につづく

**2025.04.04****No.158****八地申
第17号**

現業機関における柔軟な働き方の 更なる推進に向けた統括センター設置等及び 営業体制見直しに関する申し入れ **その6**

8. 乗務員が行路内での「その他時間」で指示される業務について、何駅でどのような業務指示がされるのかを全区所の当該行路数とその内容について具体的に示すこと。また、その業務を実施するにあたり実施する教育・訓練内容とスケジュールを具体的に示すこと。

回答：今後も業務の融合と連携を推進し、一人ひとりの社員が自分の能力を伸ばし活かせるような働き方を実現し、更なる生産性の向上を図ると共に新たな価値創造に取り組んでいく考えである。なお、引き続き、必要な教育・訓練は実施していく。

組合	会社
● 各乗務員区の「融合行路」について、区所ごとに何の業務を担うのか。 ● 八王子の車掌が行う、高尾駅の自販機納品の業務が1年でなくなるわけだが、この業務をやっていた目的は何だったのか。 ● 現場の声が反映された中身なのか。例えば「はこびゅん」等は、駅係員の要員不足が理由で「その他時間」で指定したのか。	➤ 区所毎に車検、駅での案内・放送、券売機対応・みどりの窓口混雑時の案内などを行う。 ➤ 1つ1つの業務の目的はお客さまのためで、その都度その都度必要な業務を考えて徹底していく。管理者の指示で行っていただく。 ➤ 基本的にダイヤ改正を考えると、ダイヤ改正 PT で各職場につくり、社員の意見を聞きながら、こういったものが必要なのか検討しているところである。乗務員の方にも駅業務に携わっていただくために進めた。

9. 要員不足により作業ダイヤに社員を充当できていない職場現実があることについての見解を示すとともに、統括センター化によりどのように要員不足を解決していくのか具体的に示すこと。また、企画業務に集中できる環境確保に向けて、どのようなことを実施していくのか具体的に示すこと。

回答：引き続き、業務の運営に必要な要員は確保している。なお、エリアごとの業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、執務スペース等を確保している。

組合	会社
● 実際に各職場の要員が足りない中で、作業ダイヤ・乗務行路に社員が充当できていない現実について、会社は把握していないか。 ● 駅で突発休が出たとき、基本的には代務をたてるのか休日出勤を探すのか。 ● 企画業務に集中できる環境確保に向けて、企画業務をやるならその時間を作業ダイヤに設定した上で行っていくべきではないか。	➤ 基本的に業務を進める上で必要な要員は確保している。その中で突発休や必要な会議のために一時的に代務で担っていただいているのが実態としてある。 ➤ 休日出勤できる方を探すのが基本だが、見つからない場合は日勤の方に急遽泊まりで対応していただいているのが現実である。 ➤ お客さまを待たせても裏方で企画業務をするべきなのかという問題があり、状況を見ながらやっていただくのがあるべき姿だ。

**誰のための統括センター化なのか？！
現場社員の負担はこのままでいいのか？！声をあげよう！**