

2022.9.22

# 団交情報

NO.827 <国労千交第10号>

申入日：2022.8.19

団交日：2022.9.12

国労千葉地方本部

## 「現業機関における柔軟な働き方の実現」 及び「組織の再編」に関わる申し入れ について 交渉実施!!

1. 現業機関の再編後の拠点駅の役割について明らかにすること。
2. 各地区指導センター廃止に伴い（営業）統括センターに引き継ぐ業務について具体的に明らかにすること。また、「管理」の要員減が提案されているが、地区指導センターが行っていた業務を引き継げる根拠を明らかにすること。
3. 支社からの業務移管により業務増となることから、新小岩駅、幕張駅及び成田空港駅の要員削減は撤回すること。

【文書回答】（営業）統括センター化によって、地域や線区の特情を踏まえた体制へ見直しを行うことで、お客さまに近い場所でスピーディーに価値創造や課題解決を行うことが可能になると考えている。また、地区指導センターが行っていた業務は、基本的には各（営業）統括センターにて担っていくこととなる。なお、業務に必要な要員は確保していく考えである。

（組合）拠点駅の駅長の役割は何か。

（会社）営業統括センターの運営を行っていくことである。

（組合）一つの事業所として考えてよいか。企画、予算は。

（会社）ある程度判断できるようになる。どのくらいの権限になるのか、駅長の権限でどういうことが出来るのかを示す業務管理規定で稟議中。整理できしだい示す。

（組合）地区指導センターの業務はすべて営業統括センターで担っていくのか。

（会社）地区指導センターの役割である現場支援・サポートを営業統括センター単位で担っていく。地区指が無くなり人がいきなり居なくなるわけではない。

（組合）地区指の中には営業・運転・設備担当などの役割があったが、営業統括センターになったら柔軟な

対応と言うことで、一人で複数の担当をやらなければならないのではないか。

（会社）限られた人員で仕事をしていく中で、一人で二つの役割を持つということもありうる。

（組合）複数の業務に精通した社員の育成が出来ているのか。

（会社）今後進めていく課題ではあるが、営業統括センターを担う社員で分散して担っていく。

（組合）地区指の社員は営業統括センターに残って現場指導に当たるというイメージか。

（会社）他の職場で技術を継いでいく方もあるかもしれないが、内容としてはそれに近い。

（組合）地区駅長はいなくなるのか。

（会社）いなくなる。地区という枠組みからエリアに代わる。今後は統括センター所長がエリア長としてエリアを見ていく。

（組合）佐倉や成田空港の駅長の位置づけはどうなるのか。

（会社）人事異動が絡むので明確な回答は出来ない。木更津統括センターでは君津駅長・久留里駅長の役割をする副長を指定している。混乱が起きないような体制にしていく。

（組合）10月1日までには発令が行われるのか。

（会社）勤務名称が変わるので事前通知を考えている。

（組合）在勤地の指定はしないのか。

（会社）しない。基本的には統括センター内であればどこでも勤務出来る。

（組合）駅長の指定にあっても在勤地の指定はしないのか。

（会社）駅長の指定はするが在勤地の指定はしない。基本的には指定された駅に在ることになると思う。在勤地を指定すると違うところで勤務を行った場合出張になる。統括センターとしてのメリットがなくなる。

（組合）氏名札・名刺はどのようなものなるのか。

（会社）名札は〇〇営業統括センター副長。名刺については対外的に〇〇駅長といったものを考えている。

（組合）発足以後のサービス推進委員や営業・運転指導員・地区安全会議などについて、7月の交渉の中で「現場説明会で周知する」となっていたが全くされていない。大枠は決まっているのか。

（会社）稟議中である。運転指導員・営業指導員は引き続きになる方向性である。無くなることはない。

（組合）担当する社員を中心に取り組んでいることもある。10月1日からどうなるのか全く話がない。混乱や不安をもたらしている。早急に示すべきだ。

（会社）出せる内容については示していく。

（組合）現場からの問い合わせは来ていないのか。

（会社）無いわけではない。

（組合）10月1日以降は通常通り行っていくと言う考えでよいか。

（会社）年度で立てている計画については変更なく進めていかなければならない。地区がエリアに変わるた

め規模は変わる可能性がある。

(組合) 具体的なところを早急に示すこと。

(会社) 分かったらお示しする。年度が変れば営業統括センターの取り組みとして方向性を変えていくこともある。

(組合) サービス会議などを担ってきた指導センターが無くなり、統括センターが同じだけの業務を担えるほど余裕があるとは思えない。今年度内は指導センターを残すなどして計画を完結させるべきではないか。

(会社) 地区指導センターの役割については営業統括センターが担っていくことになっている。

(組合) 統括センター発足に不安がある中ではできないと思うが。

(会社) スタートしたうえで現場の意見を聞きながら対応を考えていく。

(組合) 指導センターが担ってきた業務量を減らすのであれば出来る可能性はあるが、母体のない中で今までと同じことはできないと考える。無理だ。

(会社) 地区指導センターの人がまったく居なくなると言うことは考えられない。知識や技術を持った方が活躍していく部分も出来てくると考える。

(組合) 地区指が無くなった後の対応、連絡体制などについて、エリア内で統括センター以外の社員に対する周知は何時あるのか。10月1日までには示すと言うことでよいか。

(会社) 最終的な調整が図られているので分かった時点で示す。

(組合) 本来、こういったことは現場から聞かれる前に会社が提示するものである。聞いても明確な回答が示されない。現場は不安になるのは当然だ。

(会社) 9月1日に社員説明の資料をアップさせていただいた。必要などころについては整理されたらすべてお知らせする。

(組合) 会社説明資料で拠点駅のくくりの中に「一部支社機能」「一部地区センター機能」と書いてあるが、新小岩・幕張では要員削減がされている。根拠は何か。

(会社) 今回組織が変わり、業務の見直しが出来るとした。

(組合) 指導センターの業務と支社の業務の一部が現場に行くわけだから、要員が増える要素はあるが、減る要素はないはずだ。作業ダイヤでどういう業務が変更になり、要員を減らす根拠になるのかを明らかにすること。

(会社) 内容について示すことはできない。例えば、支社の業務の一部を現場でも行えるようになる。営業統括センターとして業務を担っていく。さらには地区指導センターの業務も担うわけだが、指導センターの人たちがいなくなるわけではないので、駅の業務を見直したことによって体制を見直すことが出来ると見込んでいます。

(組合) 仕事量が減るのであれば要員減の根拠となるが、

業務が増えることになる。

(会社) 駅単体ではなく、営業統括センターとして業務を行うこととなる。

(組合) 新小岩はコンコースで色々とイベントを行っている。今回の施策で業務が増えるのに減となるのはなぜか。

(会社) 指導センターにいた人たちがまったく居なくなるわけではない。

(組合) 人数はかなり減るはずだ。指導センター廃止について他支社では来年の6月というところもある。指導センターはあと半年残すべきだ。

(会社) ポイントとなる核の人は置き進めていくと思う。地区指導センターを残すべきではないかのご意見はしっかりと受け止めなければいけない。統括センターは完成形ではない、発足後も考えなければならぬところもある。意見交換など今後も進めていかなければならないと思っている。問題等が発生すれば、ご意見を頂ければ真摯に対応していきたい。

#### 4. 直轄駅と業務委託駅との「連携」の在り方について明らかにすること。

【文書回答】 駅業務委託契約に則り取り扱うこととなる。

(組合) 具体的にどのように取り扱うのか。

(会社) 木更津統括センターではイベント時に連絡を取り合いながら実施している。今までと大幅に変わるという認識はない。

(組合) 直轄駅のイベントに委託駅の方が応援に来る事はあるのか。

(会社) まだ具体的な話は聞いていない。

(組合) 応援にはいかないということか。

(会社) 統括センターの中で業務委託駅もイベントに参加することはダメとはならない。引き続き連携をして行く。

(組合) あくまでも要請であって絶対出せという話ではないのか。

(会社) そういった連携が営業統括センターになってなくなるというわけではない。

(組合) 今までだと管理駅と委託駅の関係であったが、統括センターになることによって変わる事があるのか。

(会社) 営業統括センターになったからといって変わるものではない。木更津統括センターでは君津と久留里駅があるが、君津でいえば青堀、大貫、佐貫町、上総湊駅との連絡を取り続けている。他にやりやすい方法があれば変わっていく可能性もあるが、現時点で変わるという話は聞いていない。

(組合) 君津には今まで通りに、被管理駅を管理する担当者がいるということか。

(会社) 変わってはいないはずだ。変わる時にはお知らせ

をする。

- (組合) 委託駅でイベントを行う場合に JR から応援に行く事はあるのか。
- (会社) 海浜幕張や袖ヶ浦駅での催し物開催時に所管する箇所が応援に行っている。取扱う業務は区切って行っている。
- (組合) 委託駅の駅舎内で本体の社員が入って企画業務等を行う事はあるのか。
- (会社) 輸送混乱で松岸折り返しをする際、駅舎を待機場所とした時にパソコンなどを使用した。JESS からの要請であったかもしれない。業務委託駅での企画業務についてしっかりと仕切りが判らないので確認する。
- (組合) そういう事は偽装請負になるのではないかと危惧するが。
- (会社) 作業責任者がお互いにいるので。
- (組合) これは出来るがこれは出来ないというのが文書回答では判らない。明確になっていた方が間違いないと思うが。
- (会社) JESS の業務についての企画業務を行う事はおかしいと思う。管理箇所を通して場所の一部を借りる了承が得られているのであれば問題はないかと思うが、自分の業務を行うなどなどの部分も出てくると思うので確認をする。
- (組合) 輸送混乱時には偽装請負に近いような事象が起きる。旭駅では、指令から踏切を見に行ってくれと言われる事が年間に何回かある。
- (会社) 指令では委託の関係で勉強会を行っていると言っている。そこについては引き続き指導していく。

(木更津統括センター関係)

5. 木更津統括センター乗務員の駅業務見習い期間の目安とその後の運用（乗務に就く日と駅業務に就く日の割合等）について明らかにすること。

【文書回答】 必要な教育・訓練は実施していく考えである。

- (組合) 見習い期間の目安はあるのか。
- (会社) 木更津統括センターの乗務ユニットから木更津駅の改札や運転業務の見習いは目安として5徹でやっている。不安なところがあればオーバーもある。
- (組合) 不安があれば見習い期間を伸ばす。今までと変わらないという事でよいか。
- (会社) 見習いを伸ばすのか周りを固めるのかやり方はいろいろある。
- (組合) 乗務ユニットから駅業務の見習いに就く人はどのように選ぶのか。
- (会社) 社員を指定して見習いを付けている。複数の担務ではなく一つの担務に5徹見習いを付けてやっている。目安として5徹と言っているが、特殊な作業がある場合には増える事があるかもしれない。
- (組合) 余裕をもった教育、訓練期間を求める。駅業務を

一本になってやっている人は何人いるのか。

- (会社) 9月勤務指定の段階で運転士2人、車掌2人である。
- (組合) 乗務に就く日と駅業務に就く日の割合の目安はあるのか。
- (会社) 見習い中は改札に入る回数が若干増えるが、技術の維持といった観点から月に1徹は必ず入るように統括センターの中で調整している。
- (組合) 会社はどのくらいの割合を目標にしているのか。
- (会社) 数値的な目標は定めてはいない。駅業務に就く人を増やしていきながら駅との融合を進めていく。乗務員区と営業職場で泊りの数と日勤の数が違う。規模感が違うので一概に割合で出すとは考えていない。
- (組合) 見習いの回数が減る事はあるのか。
- (会社) ないとは言えない。
- (組合) 例えば、木更津駅で新型コロナの感染者が出て要員の手配がつかない。乗務ユニットで見習い期間中の社員がいるのでお願いし、一本として業務に就かせる事はあるのか。
- (会社) 異常時など、改札が2人いたら1つ閉めるとか、助勤を呼ぶ、支社から応援に入るなど考える。見習い1徹で何も知識がない人に泊れといった乱暴的な取り扱いはしない。
- (組合) どうしても1徹確保しなければいなくなった時でも支社としては認めないという事でよいか。
- (会社) 本人とのコミュニケーションで自信がありしっかり出来ると言うのであればお願いするという事もありうる。会社で基準を決めているものではない。
- (組合) そうなると、見習い期間の目安の考え方そのものが変わってしまう。
- (会社) だからこそ目安と言う言葉を使っている。とは言え、乗務員から来る社員と言う事を考えれば5徹くらいの教育が必要ではないかという考えである。例えば、見習い2徹で3徹目から一本と言われたら不安である。もしもそういう状況になった時は本人の習熟度を鑑みながら改札だけお願いし、サポートできる要員配置をするなどで会社として対応していく。コロナ禍で作業ダイヤの削減をして耐え忍んでいるところが実際にある。そこで対応が必要だとなった時に、本人が不安な中で一本にするような事はないようにしていく。コミュニケーションを取って判断していく。
- (組合) 乗務ユニットから駅業務の見習いに就く人は比較的に若い社員か。
- (会社) 平成採用で駅業務を経験している社員である。
- (組合) 希望で駅業務に就く事は可能か、
- (会社) 面談でのやり取りなどを踏まえ、社員の成長を考えコミュニケーションを取り行っている。
- (組合) いきなり見習いを付けるような事はないのか。
- (会社) ない、丁寧に行っていく。

6. 乗務に就く日と駅業務に就く日が混在する月における仮年休の取り扱い、労働時間等の実績整理方について明らかにすること。

【文書回答】 就業規則等に則り取り扱っているところである

(組合) 乗務員が同じ月に乗務と駅業務をやる場合、仮年休の制度は使えるのか。

(会社) 今現在は使っていない。木更津統括センターの中で勤務発表の前までに各箇所の勤務担当者が集まって翌月の勤務指定と翌々月の休日明示について勤務の調整をしている。交番であれば翌々月の休日も判る。少ない人数なので個別にコミュニケーションを取って翌々月の予定を把握している。今後規模が大きくなると新ジンジャーで仮年休という事も出来る。

(組合) 乗務員の年休申し込みは前月の1日からだが駅は仮年休で乗務員よりも早く前々月から申し込める。どの様に調整するのか。

(会社) 各ユニット各駅が集まって会議を開き、この日は出来ないよといった勤務の調整をしている。

(組合) 駅の人には2ヶ月前に仮年休を申し込み入ると思っていたら、乗務員が1ヶ月前に年休を申し込んだため入らなくなったという事も考えられる。別々の年休の申し込み方法をやっているとそういった事も起こりうるのではないか。

(会社) どちらの制度にも良いところはありどちらかの制度を崩すという事はないと思う。今時点問題は出ていないが、今日は乗務、明日は駅業務といった平行した流れがスタンダードとなった時に不都合が出てくると考える。課題として勉強させていただく。

(組合) 駅業務に就く乗務員の労働時間等の実績整理方はどの様になるのか。

(会社) 乗務した場合は輸送総合で集計し駅業務に入った時はジンジャーで集計する。最終的にはジンジャーでまとめる。乗務員区の指導担当が乗務した時と同じ取扱である。

(組合) 月間集計表は Joy - Tab で確認出来るのか。

(会社) 管理者に見せてもらう。

(組合) 乗務員に10 - 1形を指定することはあるか。その場合超勤はどうなるのか。

(会社) ありえる。駅の場合7時間30分を超える2時間30分については超勤で買い上げている。そこについては確認する。

7. 駅社員に車内改札業務を指定する目的、行路作成の考え方について明らかにすること。

【文書回答】 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。

(組合) 駅から人が欲しいとなった時に乗務員が駅業務に行くというのが現実と思うが。

(会社) そう言った流れで調整している。

(組合) 融合と言いながら実際は乗務員区から駅に手伝いに行くといったイメージがある。

(会社) 初期はそうである。全員が全員出来ないので、徐々に増えていけばイメージも変わる。

(組合) 車内改札を行っている社員はいるのか。

(会社) 一本で車内改札を行っている人が2人位いる。駅から乗務員区への融合といったところで、1段階目で車内改札を行っている。

(組合) 車内改札の売り上げは乗務員区に納めるのか。

(会社) 乗務ユニットに上げる。変形で入社してから乗務ユニットに移動し、釣銭・Pos を借りるので、最後は乗務ユニットにお金とPos を返すことになる。

(組合) 勤務形態はどの様な形か。

(会社) 変形日勤で行っている。例えば勤務時間9時から17時30分の内10時~15時くらいで車内改札を実施する。前後の時間は駅業務を行う。

(組合) 無人駅の特改のようなイメージか。

(会社) 近いと思う。

(組合) 改札を行う列車は決められているのか。

(会社) 新宿さざなみの一部で行っている。

(組合) 今後増やしていく考えはあるのか。

(会社) 増やしていきたいが駅の体制もある。全員が全員融合してもらいたいというのが会社の思いだと思う。

(組合) 現在変形勤務で行っているが、車内改札が増えてきたら乗務員勤務として扱う事はあるのか。

(会社) 現在は作業ダイヤの一部として行っている。改札行路として乗るようであれば乗務員勤務適用という事もなくはないと思う。

(組合) ゆくゆくはないとは言えないということか。

(会社) 頻度とかもあると思うので。ないとは言えない。

(組合) そうなるとアルコール検査や乗務員訓練が必要になると思うが。

(会社) 必要な訓練というものは必要になって来ると思うが、まだ車内改札という限定的なところなので車掌業務とか運転士業務という所まで至ってはいない。行路作成となった場合は乗務ユニットへの出勤となるので整理すべきところもある。しっかりと説明が必要と考える。

8. 月単位で予備勤務に就く乗務員に駅業務を指定することは可能なのか支社の見解を明らかにすること。

【文書回答】 就業規則等に則り取り扱っているところである。

(組合) 月単位で予備勤務に就く乗務員に駅業務を指定することは可能なのか。

(会社) 可能である。予備勤務というものは不時の列車遅延であったり緊急的なところもあるので、今でも

そうだが、研修予備組でも指定されれば乗務してもらう事もある。

(組合) 1ヶ月間に32条の2と40条が混在しても問題はないのか。

(会社) 例外的な取り扱いとして対応するという形になる。

(組合) 予備組の人に駅業務を指定することはあるのか。

(会社) 可能性はないとは言えない。

(組合) 可能ではあるが運用的にはやらないということか。

(会社) 技術技能の維持のため月1回は指定していきたいという考えもある。

(組合) 安全安定輸送を担保するために予備勤務を指定し必要な数をそろえている。駅業務を指定することによりその数が実質減ることにはならないか。

(会社) そのような考え方はない。その点は考慮して指定していく。

(組合) 就業規則88条(出勤予備の勤務)は、「1ヶ月を平均して」40時間を超えない範囲としている。1ヶ月以内とは書いていない。1ヶ月と限定している。

(組合) 予備勤務者が突発的に駅業務を指定される事はあるのか。

(会社) 勤務としてはあると思う。

(組合) それは原則なのかそれとも例外なのか。それをやるようになったら40条予備の意味が無くなってしまわないか。

(会社) 確認して後日回答する。

(※ 9月14日に行った窓口間でのやり取り)

(組合) 会社は団交で、乗務員の予備勤務(労基法40条)を指定される1ヶ月間に駅業務(労基法32条の2)を指定することは「可能」と回答した。組合はできないと考えるので、「可能」とする根拠を示してほしい。

組合が「できない」とする根拠は、就業規則88条で予備勤務の期間を「1ヶ月」と限定しているからである。

(会社) 持ち帰り確認する。

(その他)

9. 乗務行路の「その他時間」に駅等の業務を指定しないこと。

【文書回答】 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。

(組合) その他時間で駅業務を指定される事はあるのか。

(会社) ほとんどの区がその他時間に企画業務やマイプロ、委員会活動、管理者から指定されて業務を行っている。管理者から駅でお客さま案内などの業務を指定されることもないわけではない。銚子運輸区の車掌は先のダイヤ改正から短時間行路のその他時間で銚子駅のお客さま案内や銚子電鉄の前で特

別改札を行っている。いろいろな業務があるかと思うが制限するものではないと考えている。

(組合) ダイヤ改正提案時、銚子運輸区でその他時間を含めた7時間10分の行路が提案されたが、ゆくゆくはそのような行路を作り駅業務を指定しようと考えているのか。

(会社) 当初、通常行路としてその他時間を付けた行路で提案した。修正した中で他区所の短時間行路と同じ運用に変え現行の短時間行路となった。改正関連の交渉でもいったが、今後、乗務とその他時間という形になるかは判らないが、他の駅で改札に入ったりお客さま案内をする通常行路ができないというわけではない。可能性としてはあろうかと思う。

(組合) 今後、その他時間を駅業務にあてていく方向で考えているのか。

(会社) その他時間イコール駅業務ではないというところは今までと変わらない。駅業務を行うこともあるということである。駅から要請があれば対応することもあると思う。

(組合) その他時間で、他職場での業務を指定した事はあるのか。

(会社) そもそも長い時間ではないのでなかなかとは思っている。例えば、近い職場から、何時から何時までこういった業務をお願いしたいといった話になれば定例的に近い業務で入る可能性もあるだろうと思うが、それありきではない。

(組合) 指定しない事を求めるが、指定しないとは言えないという事か。

(会社) しないのかと言われれば、しない事はないという事である。

(組合) あえてしようとは思わないが、必要に応じてせざるえない事もあるという事か。

(会社) 必要に応じてもそうだが中身による。

(組合) 短時間行路は全職場に設定されているのか。

(会社) 鴨川運輸区にはない。鴨川運輸区の特情があるのでなかなか難しい。銚子運輸区は現場からの要望があった。運転士は検討したが出来なかったので車掌だけ設定した。

(組合) 鴨川運輸区は女性も配属となった。育児・介護を希望する社員も考えられるが。

(会社) 必要になれば用意をしなければならぬが、現行制度のままなので、短時間行路でいくかその日だけ行路分割でいくかしかないと考えている。2年前の乗務員勤務制度の導入時にいろいろと考えられたものではある。検討していく。

(組合) 木更津統括センターは同じ職場なので乗務員と駅社員の運用があるかもしれないが、銚子運輸区と銚子駅は一つの営業職場ではないのに乗務員が駅業務をすでに行っているという事か。

(会社) 銚子運輸区と銚子駅で話をしながら行っている。

(組合) 統括センターになってはいないがすでに連携して

行っているという事でよいか。

(会社) 連携してやっている。

(組合) 四街道でも佐倉運輸区と意見交換や職場体験を行っている。支社からの指示ではなく職場間の発意として行っている。

(会社) それを含めた作業をやりたいという所で、短時間行路が出来ないかと相談があり銚子運輸区に短時間行路を設定した。引き続き指定はしていく。

以 上