

### 社員の多様な働き方のさらなる推進について提案される!

平成31年3月にこれまでの乗務員勤務制度の見直しを行い、「多様な働き方と効率性」の実現を図ってきたところである。この中で乗務員の指導等を行う社員による定期列車への乗務、支社等企画部門社員による短時間行路を活用した勤務の一部時間帯での乗務を行い、その経験を指導業務や企画部門業務にそれぞれ反映させることを目指してきた。また、当務主務の社員については一部時間帯の乗務と当直業務を組み合わせた働き方を行うことで主務職に相応しい役割の付与と人材育成を行ってきた。

社会全体で働き方改革が進む中で当社としてもこれまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく必要がある。このため、以下のとおり、多様な働き方のさらなる推進を目指し、**乗務員の指導等を行う社員、支社等企画部門社員及び当務主務の社員について、短時間行路以外の行路にも乗務することを改めて可能とする。**

#### 1 多様な働き方のさらなる推進

##### (1) 短時間行路以外の行路への乗務

乗務を通じて得られる感覚、経験を乗務員の指導、企画部門業務により反映させる観点、技量維持の観点、多様な働き方の観点から**これまでの短時間行路への乗務に加え、短時間行路以外の行路への乗務も可能**とし、その際は必要な教育を行ったうえで乗務することとする。

##### (2) 支社等企画部門社員の対象者拡大

支社等企画部門社員については、平成31年3月に行った乗務員勤務制度の見直し実施後に企画部門へ異動した社員を対象に、多様な働き方の実現を目的として乗務を行ってきたところであるが、これに加え、**乗務から離れている期間によらず乗務経験のある社員を対象**とし、必要な教育を行ったうえで乗務することを可能とする。

#### 2 実施期日

令和3年4月1日

##### 主な議論内容

組合：乗務員勤務制度の定義を含めた考え方に変更はあるのか。

会社：考え方は変わらない。社員から多車種・多線区に乗務してみたい、乗務と企画部門業務それぞれにしっかりと向き合いたいという声があったことを踏まえての提案となっている。

組合：コロナ感染拡大第3波の中で、今この時期にやるべきことなのかという点についてはどうか。

会社：4月1日で全ての方が対象になって異動とはならない。企画部門や乗務員区の状況を踏まえながら行っていく。

組合：管理者、当直助役が乗務をしている箇所もある。今回の提案内容はそこも踏まえているのか。

会社：提案の中身とは若干違うが、当直の乗務は危機管理の一面で一つの運用として就業規則の運用の範囲内でこれまでやってきている。今回の提案内容は今までやってきたことのさらなる推進である。

組合：行路数や対象者数はどの程度の拡大を見込んでいるのか。企画部門に経験者はどの程度いるのか。

会社：定量的に示すことは難しい。運用していく中で支社によって特情もある。経験者数は持ち合わせていない。

組合：対象者が増えた場合、専用行路を設けて運用していく考えはあるのか。

会社：短時間は職場の実態に応じて設定している。その考えは変わらない。今回、行路数が増えるものではない。

組合：元職場、経験線区が基本になることでのいいのか。

会社：適性、乗務を離れている期間、今の業務状況など環境が違うのでコミュニケーションを取って人選をしていく。

組合：年数が空くほど安全上の教育が重要になる。1線区何往復などが指導要綱等であるがそこが最低ラインか。

会社：教育は安全確保のうえで重要になるのでしっかり行っていく。個人によって状況が違うので定量的には決められない。離れていれば在勤地発令をして教育していくことになる。回数、期間について特段制限はない。

組合：標準数管理の考え方はどうなのか。乗務員の削減、縮小を見据えたものではないのか。

会社：今回のタイミングで要員が変わるものではない。あくまでも目的は社員の多様な働き方のさらなる推進である。

組合：地方のダイヤ改正提案の中で就業規則第48条別表第1に定める担当業務間の相互運用を行うと出されている。本社提案がされていない問題意識もある。今回の提案と関連するのか。

会社：地方議論について言うつもりはないが、就業規則の中の運用を改めて話しているもの。規則は変わらない。