

～団体交渉～ ピックアップ!

柔軟な働き方 要求

NO. 12

2022年3月7日

発行: JR東労働組合
業務部

申9号「現業機関における柔軟な働き方の実現」に関する申し入れ

1回目の団体交渉を行う!

概要 2022年2月18日、申9号「現業機関における柔軟な働き方の実現」に関する申し入れについての1回目の団体交渉を行い、【系統の特殊性維持について】第1項～第4項【人員配置及び賃金等について】第5項について議論しました。第1項では、各系統が持つ業務の特殊性を維持し、専門分野を極める働き方を確立することについて議論しました。会社は、これまでの交渉から一貫して「各系統の業務の特性は否定しないものの柔軟に様々な仕事をしていくことが社員の成長につながる」としています。第2項では、各系統の業務区分に基づき業務を指定することについて議論し、一人ひとりの業務について明確にすべことを求めましたが、「主たる業務を定める考えはない」、第3項では、標準数については、従来とおり職種ごとに示すように求めましたが、「年間を通した平均的な業務量を基準にして出面数」を示すとなりました。第4項は、作業ダイヤの設定数及び内容を安易に変更しないことを求めましたが、「業務の繁閑等に応じて柔軟に設定する」としています。第5項では、「柔軟な働き方の実現」による兼務等を行っていることをもって賃金や昇進等の処遇に差を付けないことを求めました。副業の交渉同様、「これをもってということではなく、結果として多様な経験が本人の成長につながり評価につながることはある」と就業規則等に則り取り扱おうと曖昧な回答に終始しました。残りの項目に対する次回交渉予定は未定です。

■ 主な議論は以下のとおりです。

| 【第1項】各系統が持つ業務の特殊性を維持し、専門分野を極める働き方を確立すること。 | |
|---|---|
| 《回答》これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた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。 | |
| 《組合》 | 《会社》 |
| □ 議論を深めれば深めるほど安全が脅かされるのではないかと疑念が強くなる。特殊性を否定されているんじゃないかと感じる。 | ■ 会社としては、全くそのようなことは考えていない。柔軟に様々な仕事をして新たな気づきを得られるのではないかと。ゼロか100かではない。 <u>同じ分野で仕事をするのが悪い訳ではない。様々な視点を持って判断できる社員をつくるのが大事。</u> |
| □ 特殊性の中で業務が増え、別の特殊性をもった業務を本当にやり切れるのか。 | ■ 世の中の変化に対応していくためには業務を融合し、できる人が様々な仕事をする必要がある。 <u>系統を超えて仕事をするので、より効率的な働き方ができる。</u> |
| □ <u>専門分野を極める働き方は必要ないのか。</u> | ■ <u>専門分野を否定することはない。専門的なことを知らなければ当然できないこともある。そういうことも含め業務を融合していくことが必要。</u> |
| □ 安全は、五感的な部分も特殊性としてある。特殊性があるからこそ経験を積んでいくことが重要ではないか。 | ■ 一つの分野を極める中で別の視点から仕事を捉えてみると新しい深みが出るケースもある。丁寧に管理者からも本人に説明するようにしたい。 |

| | |
|---|---|
| □ 工務関係も融合されるじゃないかと不安がある。別の系統と柔軟な働き方について関わる体制というのがあるのか。 | ■ (営業) 統括センターに融合するかと現時点では考えていない。発足してその先を見て検討していく部分はあると思っている。 |
| □ スペシャリストがそれなりにいて、ユーティリティに動け輝けるのではないか。系統で核になる社員は一定数必要ではないか。 | ■ スペシャリスト、ジェネラリストどちらも否定するものではない。業務を融合することでお客さまには、これまで以上の安全とサービスの提供、社員もこれまで以上に活躍できるようになる。 |
| □ 柔軟な働き方の受け止めは、何でもやらなくてはいけないという認識。現場社員は不安が大きい。 | ■ 必要な教育・訓練が必要な業務、資格が必要な業務の中で誰でもすぐにできるような仕事ばかりでないことはもちろん会社としても認識している。 |
| □ <u>生産性の向上が追求される中で、安全が保たれるのか懸念する。</u> 専門分野を極める働き方、そこはしっかり置くべきではないか。 | ■ <u>生産性向上は、この施策に限らず求められている。社員と当社グループの持続的な成長を果たしていくため柔軟な働き方を推進していく。</u> |
| □ 現段階で体制や働き方を変える目的が見えない。施策が動き出せば様々な部分が見えてくるだろう。その都度、要求し議論をしていきたい。 | ■ 会社としてもいきなり全部が融合できるとは思っていない。施策が広がり深まる中で様々な課題、成果が見えるだろう。具体的な提起があれば協約に則り引き続き対応していく。 |
| <p>【第2項】各系統の業務区分に基づき業務を指定すること。 《回答》 これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた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。</p> | |
| □ 職場が統一されたとして一人ひとりが意識できるように仕事を明確にすべきである。 | ■ 主たる業務を定めることは考えていない。社員の配置に際しては、面談等を通して伝えていきたい。 |
| □ 職場の中でのありさまとして誰が何をできるかを含め一定程度明確にしておく必要があるのではないか。 | ■ 誰が何をできるかは、しっかり把握し管理していく。 |
| □ 一人ひとりに対してどういうことを求めているのか、どういうことをやってもらいたいのか明確になっていないのではないか。 | ■ 社員個人個人に求めていることは、1年に1回の自己申告で管理者もしっかり話をしていると思う。当然その中で1年間の働き方の中で様々な業務を指定していくことを考えている。 |
| □ 本人に対しての意識づけ、会社が求めることを自覚できる瞬間をつくる必要がある。 | ■ 初めて何か新しい仕事に就く時は当然、期待していること、やって欲しいことをしっかりコミュニケーションを図り伝えていくことになる。 |
| □ 自己申告と普段のコミュニケーションというが本当に取れるのか。 | ■ コミュニケーションを取れる機会を会社としても増やしていきたいと思っている |
| □ <u>統括センターだから何でもやっていく職場となってしまう。</u> 一人ひとりの状況、教育や希望だとか関係なく勤務が指定できてしまうのではないか。それぞれ異なる系統の中で業務の指定は必要でないか。 | ■ <u>あくまでもメインという部分をつくるという考えはない。</u> 今の系統を意識し、融合していくと乗務の仕事も駅の仕事も一つの仕事に変わりない。融合し系統を超えることで系統意識を徐々に緩和していく。転換するようなところは社員に説明していくことが必要である。 |
| □ <u>系統の意識はしっかり持つべきだ。仕事の垣根をなくすと何ができて、できないか薄れてしまう。</u> コンプライアンスにかかる部分を踏み越える危険性もある。 | ■ <u>もちろんやっていけないこと、やるにあたって事前に訓練が必要なところは会社としてしっかり把握することに尽きるのではないか。</u> |
| □ 自分の業務区分を認識させることは、本人を守るメリットになるのではないか。 | ■ ここはだめだという教育については、これまでもこれからも変わらない。OJTを通して教えていくことに変わらない。 |
| <p>【第3項】標準数については、従来とおり職種ごとに示すこと。 《回答》 現業機関での柔軟な働き方の推進の趣旨を踏まえ、現業機関における業務量については、年間を通した平均的な業務量の基準として、「変形等」「交代」「乗務員」の1日当りの出面数(作業ダイヤ数)を「管理・一般」に分けて示すこととする。なお、上長の指示で管理者が一般社員の業務を行うことや、</p> | |

| | |
|---|--|
| 一般社員が管理者の業務を行う場合がある。また、業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定（出 面数や勤務種別の変更）することとする。 | |
| □ 出面数が年間を通して平均化されてしまい MAX に必要な時に必要な要員が確保するために反映 できる数字として有効か疑問である。 | ■ 繁忙期であれば増やして、閑散期であれば減らす 柔軟な対応をする。最繁忙期に出面を設定しよ うとして社員がいないのでできないということは基 本的にあり得ない。必要な要員は確保する。 |
| □ どういう基準で数字を導き出すのか。プラス部分 をどれだけ見込むのか見えない。 | ■ 業務量の把握等は、会社の管理手法なのでその中 身を議論する認識はない。1年間でどのくらいの作 業量があり出面数を配置するかは管理している。 |
| □ できる、できない仕事があるにも関わらず出面数 に対し人がこれだけいるというのは乱暴な話だ。 示される数字が中間水準なので判断が非常に難 しい。 | ■ 柔軟な働き方を進めると必ずしもひとつの作業量 に対し社員が1対1で張り付くケースは少なくな る。出面数で示した方が実態に即していると考え ている。 |
| □ <u>業務の繁閑を正確に把握できるのか。ややもする と最繁忙期を乗り切るため精神論で行き着く先 は労働強化になってしまうのではないか。</u> | ■ <u>必要な要員は確保しなければ鉄道業は成り立たな い。間違いなく必要な要員は確保する。職場の仕 事量に対し出面を確保できる社員配置は当然考え ていく。</u> |
| □ 認識が噛み合わない。今後、職名の統一される中 で、営業も乗務もなく一般、管理の示し方だけ なく、内訳をしっかり見ていかないといけないの ではないか。 | ■ 必ずしも区分をつくることで、正しい業務量を示 しているかという、そうではないと考える。た だ、少なくとも管理は分けることが必要だと考え ている。 |
| □ 出面数は、勤務種別ごとになるのか。 | ■ さすがに何の業務量を示しているのかわからない ので、勤務種別として出している。種別の区分で 出すようにしている。 |
| □ 年休が取りづらいという感覚は、減っていくとい うことか。 | ■ 勤務も働き方も柔軟になるので働きやすくなる。 年休が入るようになるケースもあると考える。 |
| □ 設備関係は、出面と言われても業態とマッチして いないのではないか。 | ■ 出面という表現が設備系統に馴染むかと言うと問 題はあるかもしれないが、必要な作業ダイヤ、出 勤すべき数、年間通して業務をまわすのに必要な 数というのは、設備系でも考え方は変わらない。 |
| 【第4項】作業ダイヤの設定数及び内容は安易に変更しないこと。 | |
| ◀回答▶業務の繁閑等に応じて、作業ダイヤを柔軟に設定することとする。 | |
| □ 業務の繁閑に応じ作業ダイヤを柔軟に設定とい うが、作業ダイヤを持っているから出面が必要で はないか。1徹1日勤の駅でどうするのか。理屈 はわかるが、イメージできない。 | ■ 一遍に作業ダイヤを柔軟に変更すると言ってもす ぐに替えるのは難しい。イメージは、規模の大き い箇所。3窓4窓、複数窓口ある駅で繁閑に応じ て出面を柔軟に変えるということ。 |
| □ どれだけの窓口を開けて、どれだけの人を置くの か、少なくとも月単位じゃないのか。 | ■ 結果的には月単位になるケースもあるかも知れな い。少なくとも日ごとに現場長の判断でできるよ うにはなっているが、日ごととは言え勤務指定は25 日に決まる。必要な要員が減る、減らないではな く、あくまでも業務量と作業ダイヤの設定数をど うするかということ。 |
| □ 泊り勤務が始まってから日勤に崩すというのは 柔軟に当てはめて本当に妥当性があるのか。作業 ダイヤの設定数、内容は安易に変更すべきではな い。勤務に入ってからこの業務はやめようとい うレベルの話ではない。 | ■ <u>業務が始まって明日のその作業ダイヤはいら ない。就かなくていいというケースはあまりないの ではないか。もしそのようなケースが発生した場 合は、当然勤務変更にはルールがある。勤務変更 のルールに則って対応することになる。</u> |
| □ 想定されることではないのか。 | ■ 急遽、何かが入ったケースはこれまでもあるが、 明日、お客さまが少ないとわかるケースは実質 ないと思う。ある程度年間の予想をしている。少 ないとは思いますが、もしそのようなケースが発 生して |

| | |
|--|--|
| | も勤務変更のルールに則り対応することには変わりはない。 |
| □ 出面数は変動する可能性がある。そのような場合、検証し議論することが必要。職場は仕事単位で説明を受けると思うが、提案等労使での議論はどうなるのか。 | ■ 年間の業務量が変われば労働組合に示しているので体制の変更で提案するケースになるのではないかと。恒常的に変わるのであれば年間としての業務量が変わるので、当然提案をしていくことになる。 |
| □ 年間の出面にあたらぬというものは、作業ダイヤを設定する事業場単位で見るとか。統括センターで見るとか。 | ■ 統括センターなら統括センターで見る。 |
| □ 現実とのアンバランスが生じる可能性が非常に高い。実際の業務実態、勤務を含めて検証したい。基本的に一旦指定した勤務の変更の取り扱いは変わらないことは確認した。ただ基になる作業ダイヤ数、内容が適切な運用がされているかはイメージつかない。 | ■ 標準数の出し方について理解してもらうのは難しい状況にある。極めて会社として労働条件に関わる認識は持っているのだから、貴側から具体的提起があれば、しっかり対応をしていくことになる。 |
| 【第5項】「柔軟な働き方の実現」による兼務等を行っているかをもって、賃金や昇進等の処遇の差を付けないこと。 《回答》就業規則等に則り、取り扱うこととなる。 | |
| □ <u>兼務をしているか、していないか。いわゆる会社の示すところで、チャレンジしているか、していないかをもって評価すべきではない。</u> | ■ <u>兼務だけをもってというのは難しいと考える。副業の交渉時にも回答したが、多様な経験をすることで本人の成長につながったということをもって評価につながることはあるという認識である。</u> |
| □ 兼務をしたかどうかということが算出の基準になっている。 | ■ 全部の箇所が、統括センターなり営業統括センターになるわけではない。それを直接評価区分にしてしまうと統括センターじゃない人はとなり現実的ではない。兼務ありなしではなく、本人がどのように業務に取り組んだか、どのように成長したかということをもって評価等していくことに変わらない。 |
| □ 会社の示す方向に対応できない、それ以外の働き方はマイナスの評価になるんじゃないかと現場からは声が出されている。 | ■ 対応できないというのは、特に逆説的なところではあるが、課題に取り組んでもらう社員を会社として処遇するというのは規程通り求められていること。対応できないからマイナスという捉え方はややネガティブ過ぎるのではないかと。 |

～団体交渉～ ピックアップ!

柔軟な働き方 要求

NO. 13

2022年3月7日

発行: JR東労働組合
業務部

申9号「現業機関における柔軟な働き方の実現」に関する申し入れについて

2回目の団体交渉を行う!

概要 2022年3月3日、申9号「現業機関における柔軟な働き方の実現」に関する申し入れについての2回目の団体交渉を行い、【人員配置及び賃金等について】第6項～第10項、【統括センター及び営業統括センターの設置について】第11項～第16項まで議論しました。第6項では、都市手当や寒冷地手当の支給額について議論し（営業）統括センターに所属し、2以上の級地に跨る場合でも高い方の額で支給することを確認しました。第7項では、自宅からの通勤を単身赴任と変えた場合の通勤手当及び別居手当について議論し、居住地が変わった場合は支給し通勤手当については最遠の勤務地で算出することを確認しました。第8項は、出産や育児・介護等、適性結果を含め事情がある場合、本人希望によって業務内容、勤務箇所を決定することを求めました。制度として使える制度、血の通ったものにするためコミュニケーションをしっかりと図ることを確認しました。第9項では、新入社員の配属箇所について基本的には駅業務で2年後のキャリア面談でその先は決定する1本にできる駅から1本にしていくことを確認しました。第10項では、キャリア加算について変更の発令、指示のタイミングで支給するように求めましたが、あくまでも箇所から人事担当への上申により翌月1日からの支給は変わりませんでした。第11項では、（営業）統括センターの設置基準を明確にして安易な変更をしないように求めましたが、社員数の規模で基準はなく、将来的に営業統括センターから統括センターになるケースはあるとの回答を示しました。第12項では、希望に基づき従事する業務を指定するように求めましたが、希望は把握するものの希望を聞くだけが成長につながるとは言えず、就業規則、任用の基準に則り取り扱うと従来通りの回答となりました。第13項では、支社跨りの（営業）統括センターの設置及び兼務・連携については行わないことを議論し、支社跨りは現実問題を考えるとほぼないこと。兼務・連携については、あり得るとの回答を示しました。第14項では、一勤務の中で異なる系統の業務を指定しないように求めましたが、施策の趣旨から一つの勤務の中で業務融合はあり得るとの回答を示しました。第15項では、出勤箇所と退勤箇所が異なる勤務を指定しないように求めましたが、箇所の特情により働き方は否定しないとの回答でした。第16項では、ワークライフバランスの視点から前泊や後泊をしなければならない勤務指定を行わないことを求めました。いくつかの職場で問題があることは、会社としても把握をしており本社としても支社と問題解決に向けて努力をしていくことを確認しました。次回交渉については未定です。

■主な議論は以下のとおりです。

【第6項】 勤務地によって支給額の変動する手当については、勤務する統括センター及び営業統括センターの管轄エリアの最も高額となる勤務地を基準に支給すること。

≪回答≫ 賃金規程等に則り、取り扱うこととなる。

| 《組合》 | 《会社》 |
|---|---|
| □ 都市手当や寒冷地手当については、そのエリアに複数の級地区分が含まれても最高額の支給という考えで良いのか。 | ■ その理解で相違ない。 <u>2以上の級地に跨る場合は、高い方になる。社員に不利にならないようにあくまでも（営業）統括センターに所属していれば支給される。案分はしない。</u> |
| □ 現行よりも下がる人はいないということか。 | ■ 基本的にその考えである。 |
| □ 級地補償の考え方はどうか。 | ■ 変わるものではない。 |
| □ A区分からC区分に異動した場合はどうなのか。 | ■ 現行の取り扱いと変わらない。（営業）統括センターを1つの区分と考える。 |
| □ 乗務員が（営業）統括センターと兼務をした場合でも支給されるのか。 | ■ （営業）統括センターに所属していないため支給されない。 |
| <p>【第7項】 単身赴任と自宅からの通勤を切り換えた場合においても、通勤手当及び別居手当を支給すること。 《回答》 賃金規程等に則り、取り扱うこととなる。</p> | |
| □ 切り換えた場合に支給をされるのか。 | ■ 自宅からの通勤であれば別居はしていないので、通勤手当は通勤先が変わるもしくは居住地が変わることに対して本人の申請に基づいて支給。（営業）統括センターであれば居住地から1番遠い所という考えで算出。 |
| □ <u>最速で算出すると標準報酬額だけが上り税金が上がるなど本人の利益にならない。現実合わないこともあるのではないか。</u> | ■ <u>認識は会社としてもある。通勤手当として認定するところとは別に、いわゆる実績払いになるケースはある。</u> |
| □ 毎月の勤務実績に基づき実績払いの整理をするのか。手続きは煩雑にならないのか。 | ■ ならないように本人に申請をしてもらうように検討している。申請書というかたちで。 |
| □ エリアが広がる関係で勤務箇所によっては通勤が難しくなり、単身赴任を申し出た場合はどうなるのか。 | ■ 居住地が変われば算定していく。（営業）統括センター内であれば担務の変更であり転勤とはならない。 |
| □ <u>今までの転勤に相当するような担務変更はある。居住地の変更であっても別居手当の支給はすべきではないか。</u> | ■ <u>主張は承るが、これまでの整合性を考えながら判断。現行では転勤を受け発令された社員が別居手当の対象である。</u> |
| □ 実情が想定されるのであれば制度として整えるべきではないか。 | ■ 主張は承る。 |
| <p>【第8項】 出産や育児・介護、健康上や家庭の事情等、また適性検査の結果に基づく対応が必要な社員については、本人の希望によって業務内容及び勤務箇所を決定すること。 《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。</p> | |
| □ （営業）統括センターで範囲が広がる。事情を考慮して本人の希望に基づいて対応が必要ではないか。 | ■ （営業）統括センターの中でバランスをとる。箇所としての裾野が広がる。本人の仕事に資する可能性はある。必要な会社としての配慮は今後もやっていく。 |
| □ 本人がしっかり申告することは重要だが、待つのではなくコミュニケーションを図って勤務地を決定すべきではないか。 | ■ <u>制度である以上、本人の申告が大原則ではあるが、使える制度、血の通ったものにするためコミュニケーションは重要になる。会社としてもしっかり取り組んでいく。</u> |
| □ 適性検査に通らないから異動。ややもすると感情的な異動。そうならないようにすべきである。 | ■ 鉄道の仕事、適性検査は付きまとう。不合格になってもその後のキャリアについてコミュニケーションをとっていくことはこれまでと変わらない。 |
| □ 適性検査の再受検の要望に応える。再検査で通ったことを見越した運用も必要ではないか。 | ■ 適にならなかった場合、一定期間空けなくてはならない。次の適性検査を受けるまでの期間、エリア内で新しい仕事をするケースはある。センターになって柔軟になる部分だと思っている。 |
| □ 本人の希望が閉ざされるようなことがないよう | ■ 適性検査なので試験ではない。本人が悪いわけ |

| | |
|---|--|
| に。なぜだめだったか理由を丁寧に本人に伝えるべきである。 | は全くない。しっかり管理者から本人が納得するように話をする。 |
| 【第9項】新入社員の配属は現行受入れ駅を基本とし、1年間は駅業務に限定すること。 《回答》 これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた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。なお、必要な教育・訓練は実施していく考えである。 | |
| □ 基本的に新入社員の配属の流れに変化はあるのか。 | ■ 駅・乗務員のエリア職は、これまで通り駅からの配属になる。 |
| □ (営業)統括センターの中で駅業務をしっかりとやってもらおうということか。 | ■ <u>基本的には駅業務。いきなり入社して車掌、運転士をやってくれとはならない。2年後キャリア面談を行って進路を決める。ジョブローテーションでも示している。それは変わらない。</u> |
| □ 2年後にキャリア面談からすると2年間は駅という解釈でいいのか。 | ■ (営業)統括センターの可能性があるので、特別改札を行うようなケースがあれば、そういったものに従事するケースはある。 |
| □ 営業統括センターに配属された場合、車掌はできないわけだから駅の業務ということか。 | ■ そうです。営業統括センターの中に駅と輸送、乗務員の仕事しかなく乗務員ができれば駅の仕事になる。他に企画業務と融合したり地区センターの仕事があればそういったことはある。 |
| □ 新入社員の配属は現行受け入れ駅が基本でいいのか。 | ■ (営業)統括センターになるのでそこは必ずしも今受け入れている駅とは限らない。あくまでも1担務になるので。現実問題として指導するだけの体制が組める駅が中心となるのではないか。 |
| □ 新入社員を教育していく環境、最初の2年大事であることからこれまでの配属駅を踏襲していくことが重要だと考えるがどうか。 | ■ しっかり仕事を覚えてもらう体制づくりは大前提である。ただ(営業)統括センターになった場合は、管理者も教える社員も所属駅に考え方はない。体制をとって教育をすればいいだけである。 |
| □ 1本にするイメージはどうか。これまで3～4か月を要していた。最初は、駅を固定して1本に仕上げるのか。柔軟な働き方の中でエリア内の複数駅をどこでもできるように教育をして1本にするのか。 | ■ どちらも否定するわけではないが、現実的に考えれば1本にできる駅から1本にしていく。その方が効率的だと考えている。その後、拡大をしていく。 |
| 【第10項】キャリア加算については、担当する区分及び業務内容を変更する発令または指示を行った時点で実施すること。 《回答》 賃金規程等に則り、取り扱うこととなる。 | |
| □ 見極めが終わったなり、業務を指定・指示する段階で本人がわかるようにすべきではないか。どの時点から自分がキャリア加算に該当するのか。 | ■ 見習いが終わり単独で勤務する段階で上申し精算。翌月に2,000円加算する。1本のタイミングで出す考えはない。 |
| □ いつから変わるのか、伝えていかないと。はじめをつける、本人の中にポイントをつくってあげる。本人が申請をするわけではないので。 | ■ <u>箇所から人事担当課への上申スキームをしっかりとつくる。それを基に本人に伝える。</u> |
| □ 発令が月の途中もあり得る。指示を行った時点で加算すべきではないか。 | ■ 何をもって指示なのか。どれくらい担務に入ったらとか非常に曖昧になってしまう。取り扱いが明確にならない。 |
| □ 基本的に現場から上がってきたら人事担当課は認め発令ということでもいいのか。 | ■ 責任を持って上申なので精査をした上ではあるがキャリア加算の対象と判断していく。 |
| 【統括センター及び営業統括センターの設置について】 【第11項】統括センター及び営業統括センターの設置基準を明確にし、安易な変更を行わないこと。 《回答》 エリアごとの勤務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、検討していく考えである。 | |
| □ 統括センターと営業統括センターの区分を変えることはあるのか。 | ■ 当然ながら近くに乗務員区所があって、今は営業統括センターで将来的に統括センターになるケー |

| | |
|---|---|
| | スはある。 |
| □ 職場自体の規模、総合的に勘案する中で要素はどういったものか。 | ■ 回答の通りであるが、これくらいの <u>取扱量があるか、お客さまの人員があるかと明確な線を引いて決めているわけではない。明確な基準を設定しているわけではない。</u> |
| □ 駅としての営業エリアをかなり広く持っていて運輸区が絡み統括センターの場合もあれば営業統括センターの場合もある。どういったところで違いが出るのか。支社の独自の考え方だけでは、ないのではないのか。 | ■ 支社の考え方ではあるが、規模や立地条件、業務実態等を踏まえて決めている。社員数の規模についても特段な基準を持っているわけではない。 |
| □ 提起された状態から変わる場合は、しっかりとした労使議論を設けるべきではないか。 | ■ この間の労使協議の在り方は変わるものではない。必要な提起は行っていく。 |
| □ 営業統括センターと統括センターは同じレベルなのか。営業統括センターで発足し将来的には統括センターというわけではないのか。 | ■ 可能性とすればある。あまりミクロで見えちゃうと馴染まない。イメージとすると今までの点での <u>仕事をもっと面で捉えて、お客さまのより近くで複合的に仕事を高度化しようというのが大きな流れ。</u> 営業統括センターで面化させていく。入口としてある。仕事の高度化、活躍フィールドの拡大を叶えていくには運輸系統も飲み込み統括センターになっていくことは否定しない。むしろその方向に向かっていくべきではないか。 |
| □ 最終形態として統括センター化されるというのが自然の流れではないか。組織（職場）の規模の大小を見てしまう。 | ■ 統括センターにするか否かは、内部的な運営性も必要かもしれないが、地域と馴染んでいくのが大事なこと。区分けをどこで面化するか。 |
| □ 1つの線区の中に2つの統括センターがある場合、1つになることもありえると思うが、その場合の基準は何か。 | ■ 可変だと思う。今、見えているかたちがすべてではない。一概に線区のお客さまの流動という捉え方もあるかも知れない。 <u>地域とした場合にエリアの中でお客さまが回遊しているか。ラインではなくて面としての見方がある。</u> |
| □ ラインだけでなく横に広がるというと線路から離れたところでどうやって可能性を生み出すのか。 | ■ ラインではなく楕円なんでしょう。極端にラインから離れていくと言うか、楕円という面の捉え方になる。駅に取り込めなかったら意味はない。 |
| □ 職場が変化する時点できちんとわかるように示してもらいたい。 | ■ 議論がフワフワしている。元となるものが見えていないからそれがどう変わったらどうなるんだという話になっている。基準が何かと言われれば一概に回答はできない。施策の目的からするとエリアでの課題解決である。 |
| □ 組織自体が動き出すことで見えてくるものはある。その中で我々としての課題を示していきたい。 | ■ 鉄道起点のサービスからヒト起点へのサービスへの転換。ヒトという中には、お客さまも社員も入っている。働く社員のことを考えていないわけではない。業務の融合は徐々にされていくと思っている。様々な課題はあると思っている。会社としても掴んで改善をしていく。課題として提起があれば真摯に議論をしていきたい。 |
| 【第12項】 従事する業務については、社員の希望に基づいて指定すること。 | |
| ◀回答▶ 就業規則等に則り、取り扱うこととなる。 | |
| □ 特別な事情がない限りということではなく、人と相対することが苦手で乗務員をしたいとか、運転士をしたくて入ってくる人もいる。逆に営業でお客さまと接することに働きがいを感じる人もいる。自分が何をしたいか、ビジョンを持っている。そ | ■ コミュニケーションや自己申告で希望を把握する。必ずしも社員の希望だけを聞くことが社員の成長につながると言えば、それはまた違う。回答に則ってしまえば、就業規則等に則り取り扱う。任用であれば任用の基準に則り取り扱うとなる。 |

| | |
|--|---|
| <p>ういった人が希望を叶えられるようにすべきではないか。</p> | <p>希望を加味しながら会社として判断していくことになる。</p> |
| <p><input type="checkbox"/> すべての業務が担えるようになることが理想だとしているが、<u>本人が希望していないところは後ろ向きに業務にあたることになる。会社の目的としている本人の成長、成長意欲に叶えることになるのか疑問がある。本人の希望をしっかり把握したうえで業務の指定をすべきである。</u></p> | <p>■ <u>基本を言ってしまうと、もちろん上長の業務指示の仕事を担当してもらうことになる。本人の希望を把握しながら業務実態、描くキャリアに踏まえて業務指示をしていくに尽きる。</u></p> |
| <p>【第13項】複数機関に跨がる統括センター及び営業統括センターの設置及び、兼務・連携は行わないこと。 ≪回答≫ エリアごとの勤務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、検討していく考えである。また、<u>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。</u></p> | |
| <p><input type="checkbox"/> <u>支社を跨るようなセンターの設置、兼務や連携は行うべきではないと思っているが考え方は。</u></p> | <p>■ <u>支社を跨ってつくるケースは全否定しないが、現実問題を考えればほぼないだろう。支社を跨いでセンターをつくってもシステム上の手続きが煩雑になるケースがほとんどなので、おそらく支社境界を変えるという話になるだろう。基本的には支社跨りで（営業）統括センターの設置はないと思う。兼務・連携についてはあると思う。エリアの課題、線区の課題を解決するとなるので複数の支社を跨ぐケースはあるので。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> （営業）統括センター同士の兼務というのはあるのか。</p> | <p>■ <u>ゼロではないと思うが、兼務・連携をする必要があればと思う。それよりも近いところの乗務員区所や車両センターや技セなどとグループ会社との兼務・連携の方が想定していることが多いかと思う。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> <u>兼務・連携という中でどこに軸足をおくのかはつきりすべきではないか。</u></p> | <p>■ <u>メインの仕事とサブの仕事というよりもメインで、どこで働くかというイメージの方が強い。兼務で、どこで働いてくださいというのが主としてある。</u></p> |
| <p>【第14項】一勤務の中で異なる系統の業務を指定しないこと。 ≪回答≫ これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、<u>系統や事業分野を超えた業務を行うこととなる。なお、勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。</u></p> | |
| <p><input type="checkbox"/> <u>ひとつの勤務の中で例えば営業と乗務員、営業と企画というようなものを織り交ぜていくのは、我々としては安全面や本人の負担を考えると運用すべきではない。</u></p> | <p>■ <u>主張としては受け止める。ひとつの勤務の中で業務融合していくことは、施策の趣旨からすればあり得る。限度とは言わないが、できる範囲でやっていくことになる。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> できる範囲、これだったら大丈夫というのが、どこまで許容できるのかというのがフワッとしている。特に乗務員の勤務は作業ダイヤ詰まっている。どこかを遊離しなければならない。自分の列車が遅れていれば、その後入っている業務ができない。</p> | <p>■ <u>列車が遅れていて次に乗る人がいなければ今でも見つけている。特に変わりはない。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> <u>人を探してくるのに手間がかかる。必要な要員は確保するというが、共通人員、予備人員は下がってくる。</u></p> | <p>■ <u>人を探すのは手間がかかるのはその通りだと思うが、まず大事なのはどちらの業務が、優先順位をつけてやるべきだと思っている。その場その場で優先順位は変わる。必要な要員は確保することに変わらない。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> 2023年度採用が500名規模と今年よりもさらに減る。鉄道事業から軸足を移すという中でどれだけ鉄道事業に残されるのか危機感を持っている。</p> | <p>■ <u>採用数も500名と減っていくが、それに合わせてさまざま効率化をして業務量を減らしていくというのは事実である。そこのバランスを見て必要な</u></p> |

| | |
|---|---|
| <p>(営業) 統括センターの1日の中で仕事をわざわざ分ける必要はないのではないか。</p> | <p>人を確保していくことになる。鉄道から軸足を移す、置き去りにしていくということではない。当然、鉄道運営していく要員は確保していく。鉄道運行に人をあてていくのは当たり前である。</p> |
| <p>【第15項】 出勤箇所と退勤箇所が異なる勤務を指定しないこと。 《回答》 勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。</p> | |
| <p><input type="checkbox"/> 現実の取り扱いはどのくらい想定しているのか。</p> | <p>■ 箇所の特情による。働き方としては否定しない。</p> |
| <p><input type="checkbox"/> 作業ダイヤが決められているような場合、また乗務員が駅で終了する場合など物品の管理含めて出勤箇所と退勤箇所を変えるのは現実的でない。</p> | <p>■ <u>乗務員が準備時間を定めていることは承知している。さまざま問題をクリアする中で作業ダイヤあるかと思う。統括センターは1つの職場であり、業務が異なる担務が異なることはある。作業ダイヤは箇所の業務指示を凶式したものなのでその中で指示されていく。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> 出勤に1時間、退勤してから1時間半手間が増えるだけ、本人の負担にもなる。あらかじめ組み込んでいくのか。</p> | <p>■ あまりにも足ロスだったり、準備時間にとられてしまうような作業を組み合わせることは、そもそも効率的でない。会社としてしない。統括センターの中で足ロスも小さくなるなど場合によっては特情があるだろうからそれぞれで判断をしていく。</p> |
| <p><input type="checkbox"/> 次勤務の確認はどのようにするのか。</p> | <p>■ それぞれの区所の考え方による。しっかりやるのは前提。やり方は各区所による。</p> |
| <p>【第16項】 会社が推進している「ワークライフバランス」実現の視点から、前泊や後泊をしなければならない勤務指定を行わないこと。 《回答》 勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。</p> | |
| <p><input type="checkbox"/> 乗務員の場合、人によっては前泊や後泊を含め2泊3日、3泊4日休みから休みの間出ていないと自宅から通えないという人がいる。場合によっては、近場に職場があっても始発で届かないケースもある。ダイヤ改正で議論をしていることは承知しているが、<u>あらたな制度を打つのであれば、本人や家族にとって負担の大きいものをいかになくすか。本社としてもイニシアチブをとって指導すべきではないか。</u></p> | <p>■ <u>いくつかの職場であることは、会社としても把握はしている。ワークライフバランスを考えて前泊、後泊しないような勤務をできる限り組めるように支社の担当者が考えている中で今回なっていることは理解いただきたい。会社としても100%いい状況だとは思っていない。すぐにとは難しいが、できる限り改善は図っていきたいと考えている。実際に会津若松運転区など実態があるのは把握している。社宅があっても埋まっていて入れないという声があるのも承知をしている。徐々には解決していきたい。</u></p> |
| <p><input type="checkbox"/> 郡山運転区でも始発の新幹線でなければ間に合わない。18時に勤務終了しても帰れないケースもある。解消に向けて時間がかかるが、課題を明確にして何がワークライフバランスになるのか。ぜひ本社からも支社に対して指導というか、考え方を持つようにJR東の中に浸透させるべきではないか。</p> | <p>■ 本社も支社も社員のワークライフバランスの向上は非常に重要な観点である。できるだけ社員の負担にならないようにしていきたいと思っている。特に仙台支社として事象が多いことは、会社としても把握している。本社としても支社と問題解決に向けて努力をする。</p> |