

## 申6号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その①

第1項 本施策を実施する目的を明らかにすること。

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、システムを超えて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、活躍フィールドを拡大していくものである。

### 【主な議論内容】

- ・ 駅社員は所属駅の駅業務、乗務員は所属区所の車掌業務や運転士業務という形でこれまで明確な役割分担で安全安定輸送は担ってこれたし、現行体制での課題としての問題意識は持っていないが、今後は、一人ひとりの社員が、様々な業務を担っていくことを推進していくことで、幅や視野が広がる。
- ・ 安全はトッププライオリティなので、今まで通り守っていく。
- ・ 様々な業務を通じて、働きがいのある職場を創っていく。

安全で働きがいのある職場を創っていくことを確認!

第2項 本施策は「モチベーション向上が最大の目的」と言われているが、本施策によってどのようにモチベーションが向上するのか明らかにすること。

回答 これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織（職場）で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

### 【主な議論内容】

- ・ モチベーション向上のために、社員間や管理者、支社もコミュニケーションをとることが必要。
- ・ 柔軟な働き方は手段で、目的はそれを通じて社員がモチベーション向上することと成長すること。現時点でもそうだが、面談等を通じて同じ方向を見て双方向でのコミュニケーションがあるべき。
- ・ コミュニケーションの重要性の認識は同じ。

コミュニケーションをとってモチベーションを向上させていくことを確認!

第3項 「融合」「兼務」「連携」の考え方を明らかにすること。

回答 業務の融合は、これまでの作業ダイヤに基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担う仕組みを構築していくものである。また、兼務及び連携は、従来の業務に加え、課題解決・価値創造等に取り組むことを目的としている。

### 【主な議論内容】

- ・ 「兼務」は発令行為であり指定する基準は、業務上の必要性和任用の基準となる。
- ・ これまで同様、業務に必要な要員は確保していく。
- ・ 支社を跨いだ兼務は無いとは言えない。

団体交渉その②へ続く

## 申 6 号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その②

第4項 通勤の考え方を明らかにし、通勤手当支給基準の「一番遠方地」の考え方を明らかにすること。

回答 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論内容】

- ・最寄り駅が（営業）統括センター内であれば、最遠方地までとなる。
- ・最寄り駅が（営業）統括センター外であれば、両端が出勤箇所となる。
- ・支給対象の判断基準は、見習い期間中も該当となる。「通勤が発生する」という事実による。
- ・会社として駐車場を準備するという考え方はない。

**通勤手当の考え方を確認！**

第5項 駅輸送業務における職務手当の考え方を明らかにすること。

回答 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論内容】

- ・専ら従事した方への支給となる。専らに定義は「月単位の出勤回数の半分以上」となる。
- ・職務手当は指定して専ら従事している方に応じて支給となる。

**職務手当の考え方を確認！**

第6項 グループ会社との兼務は行わないこと。また、グループ会社から業務を受託する場合は、労使で議論すること。

回答 現業機関における柔軟な働き方の実現に向けて、グループ会社との連携も検討していく。  
なお、具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論内容】

- ・現時点では画一的な概念はない。
- ・現時点では盛岡支社で具体的になっているものはない。

第7項 委託駅またはコーナー委託業務を本体に戻す場合は労使で議論すること。

回答 具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論内容】

- ・現時点で本体に戻す具体的なものはない。
- ・労働組合へ内容に応じて示せるものは示す。

**団体交渉その③へ続く**

## 申6号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その③

第8項 「主たる業務」を明確にし、業務に責任と誇りを持てる体制とすること。

回答 これまでの役割分担にとられない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織（職場）で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

### 【主な議論内容】

- ・柔軟は働き方をめざしていく中で、今後は様々な業務を実施していくことを考えると、主体的な業務という考えはない。
- ・社員ごとの業務はしっかり管理者から話を進めていく。「主たる業務」は明確にするべき！

第9項 本施策で実施する箇所を選定した基準や目的を明らかにすること。

回答 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て、決定したものである。

### 【主な議論内容】

#### （気仙沼統括センター）

- ・駅業務とBRT業務があり企画業務も融合できるし、職場が隣接していることも判断材料となった。
- ・人数規模や条件等の判断基準はないし、企画業務の有無での設置判断はない。

#### （青森営業統括センター）

- ・他の地区以上に密集した範囲にあるし、支店・地区センターも密接に関係していることで判断した。
- ・拠点駅の位置付けは青森駅となり、統括センター所長は青森駅長となる。拠点駅と非拠点駅との違いはない。現行イメージや関係性も変わらない。

第10項 本施策で実施する箇所体制の内訳を明らかにすること。また、業務に必要な要員は確保すること。

回答 年間を通した平均的な業務量の基準として、1日当りの出面数（作業ダイヤ数）を示している。また、業務に必要な要員は確保していく考えである。

### 【主な議論内容】

#### （気仙沼統括センター）

- ・気仙沼駅と気仙沼BRT営業所とそれぞれ現場長がいたが、統括センターとなり現場長が減となる。
- ・入換業務が解消となり業務量が減少したため、「一般」は「交代」から「変形等」となる。

#### （青森営業統括センター）

- ・管理は青森支店業務や青森寮長業務が増えたため増となる。他は変わらない。
- ・青森寮長業務は、寮長の役割として寮にいる時間が長くなる。
- ・担務という考え方はあるが、担務に固執しないように柔軟に働けるようにする。

要員の考え方が変更となり  
業務に必要な要員数がぼやけてしまう！

団体交渉その④へ続く



## 申6号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その④

第11項 本施策で実施する箇所の業務内容と地区センターの業務と融合する内容を明らかにすること。また、業務に必要な資格・適性を明らかにし、運転適性・医学適性は取得可能者全員を取得させること。

これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。適性検査については、業務上の必要性により受検させることとなる。

### 【主な議論内容】

#### （気仙沼統括センター）

- 現在の気仙沼駅と気仙沼 BRT 営業所の業務を融合する他に、企画業務や地区センターの業務も今後検討している。
- 駅管理者は信号扱いがあるので、運適・医的が必要。それ以外は現時点ではない。

#### （青森営業統括センター）

- 青森駅輸送助役、青森駅輸送社員、新青森駅の列車扱いは運適・医的が必要。
- 青森地区エリア（三厩・大湊・久慈等）での異常時対応に駆けつけることは可能。
- 融合する機会を増やすため、社員から取得したいという声があれば否定しない。

第12項 業務に必要な教育内容を明らかにし、各系統のプロを育成するための教育を行える体制を業務ごとに構築すること。

回答 これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。  
なお、必要な教育を実施していく考えである。

### 【主な議論内容】

#### （気仙沼統括センター）

- BRT 営業所社員数名に、改札業務を行っていただくことは想定している。
- 職場ごとの教育に伴う基準や目安は変わらない。また、不安だという方に不安のまま業務に就かせない。

#### （青森営業統括センター）

- 輸送間、営業間、助役間の融合から行っていく。
- 営業は1ヶ月弱、輸送は在来→幹線は1ヶ月弱、幹線→在来は3ヶ月程度を想定している。

#### （共通）

- 月1回以上は融合する業務に従事する継続性は社員とのコミュニケーションを通じて可能な限り対応する。

教育の必要性和、社員との  
コミュニケーションをとって、継続していく!

団体交渉その⑤へ続く

## 申6号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その⑤

第13項 働き方のイメージを日及び時間単位で明らかにすること。また勤務作成時の指定方法を明らかにすること。

回答 これまでの作業ダイヤに基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担うことになる。また、勤務指定については、終業規則等に則り取り扱うこととなる。

### 【主な議論内容】

(気仙沼統括センター) (青森営業統括センター)

- ・4月1日からフレックスが導入される。「第2種特別休日制」となる。フレックス該当者は作業ダイヤに従事しない方が対象となる。
- ・時間単位の働き方のイメージはフレックス社員が企画業務や駅業務を時間単位で行う場合はある。
- ・年休申込は、新JINJREが導入するまでは各箇所で行う。
- ・点呼箇所はそれぞれになる。勤務指定表にも記載される。

第14項 個人ロッカーの設置箇所を明らかにし、個人ロッカーがない箇所へは共用ロッカーを整備すること。

回答 必要な整備を行っていく。

### 【主な議論内容】

(気仙沼統括センター)

- ・現BRT営業所社員と現気仙沼駅社員のロッカーはそのままとなり、個人ロッカーがない箇所へは共用ロッカーを準備する。気仙沼駅には作業ダイヤ数分は確保する。

(青森営業統括センター)

- ・個人ロッカーのない箇所業務をする場合は、制服を持参する。
- ・作業ダイヤ数を踏まえて共用ロッカーを整備する。レターケース等は箇所と連携する。

**共用ロッカーを整備することを確認!**

### 【気仙沼統括センター】

第15項 これまでの気仙沼BRT営業所が担ってきた役割を明らかにすること。また、対外的な名称を明らかにし「BRT」の名称を残すこと

回答 震災復興やBRTの安全安定輸送の確保、地域活性化等の役割は変わることなく、気仙沼統括センターを継承していく。

### 【主な議論内容】

- ・BRTは震災復興の位置づけで、交通機関として浸透してきた成果である。
- ・郵送物の関係もあるので、「駅事務所」「BRT営業所」として住所も別にして看板も設置する。

団体交渉その⑥へ続く

## 申6号

# 「盛岡支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 団体交渉その⑥

第16項 BRT 営業所はダイヤ改正日前までの業務が増えるため、要員を増やす等の対策を講じること。

回答 業務に必要な要員は確保している。

### 【主な議論内容】

- ダイヤ改正前日までの業務量は増える認識である。切替のタイミングは本社からの応援等で対応する。
- ダイヤ改正前日は支社としても対応する。

### 【青森営業統括センター】

第17項 月報の取扱いを明らかにし、青森駅と新青森駅それぞれの駅で作成すること。

回答 青森駅と新青森駅で作成する予定である。

### 【主な議論内容】

- 現行通りとし、それぞれで月報担当者もそれぞれとなる。
- 駅で発行した切符や処理した切符は混ぜることができないので、それぞれで取扱うこととなる。

第18項 青森駅のLED 発車標の入力作業を誰が行うか明らかにすること。

回答 青森営業統括センター社員が入力作業を行うこととなる。

### 【主な議論内容】

- 基本的な考え方は変わらない。青森駅社員で入力することとなる。業務に必要な教育は行っていく。
- 状況については箇所と連携して把握していく。



全18項目交渉終了！

盛岡支社初の統括センター発足となります。

団体交渉で議論・確認したことを

組合員で議論し、検証運動を強化しよう！