

JR東労組盛岡

No. 154
2022年6月23日
東日本旅客鉄道
労働組合
盛岡地方本部

〒020-0045
盛岡市盛岡駅西通二丁目16番31号
発行人 佐々木克之
編集人 情宣部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238・2239 FAX 033-2230

申13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(その2) (北上営業統括センター)に関する申し入れ団体交渉実施! ①

第1項 本施策を実施する目的と、北上営業統括センターを新設するに至った経緯を明らかにすること。また、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 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させていくものである。実施個所については、業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、決定したものである。
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。

【主な確認事項】

- ・北上営業統括センター新設については、業務実態や規模、立地条件等の要素を総合的に勘案した。
- ・勤務単位も隣接駅との密接性や、異常時等も対応できる。効率的な業務を行うための要素もある。
- ・職場の規模感や列車ダイヤを見て、始発駅でもある北上駅に設置すると判断した。工務職場も北上地区にあるので、業務の連携もしやすい。
- ・様々な業務を経験することで社員としての幅が広がるので、モチベーション向上に繋がる。

発足にあたり、支社として汗していくべきだと主張! 支社としてフォローしていくことを確認!!

第2項 北上営業統括センターにおける「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。

【主な確認事項】 「融合」・「兼務」・「連携」の3つのキーワードをわかりやすく説明できるように周知していく事を確認!

- ・「兼務」は業務の必要性に応じて発令行為となる。
- ・他職場との課題解決に向けて、行っていく場合は「連携」となる。
- ・「融合」は、業務の融合や場所の融合となる。
- ・指揮命令系統は「北上駅」から「北上営業統括センター所長」に置き換わるだけで考え方は変わらない。
- ・営業統括センター発足後も釜石エリアの異常時には出勤することが基本となることも変わらない。

第3項 北上営業統括センター新設に伴う業務に必要な教育内容、スケジュール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 必要な教育を実施していく。また、業務に必要な要員は確保していく考えである

【主な議論の内容】・会社 ★組合

- ・発足前の教育は、隣接駅のそれぞれの業務の見習いを開始している。営業、輸送と副長のそれぞれの業務を、現行駅の教育期間を考慮しつつ、習熟度を見極めて運用していく。全社員見習いが終了するまでは時間がかかるが進めていく。
- ・教育の目安は、営業は経験者は1ヶ月程度、列車扱いは1~2ヶ月程度、北上駅輸送は在来輸送もあるので、2~3ヶ月程度と考えている。回数は、水沢江刺駅の列車扱いは6回という目安はあるが、習熟度を踏まえての判断となる。

★新花巻駅や水沢江刺駅の輸送職の教育が追いついていない現実がある。

- ・7月1日に全て完璧にできればいいが、そこは必要な準備を整えながら進めていく。業務に必要な要員は足りていないという組合の主張は受け止める。
- ・教育して1本になってからもまた見習いから始まってしまう現実は、今後発生するかもしれないが、支社としてフォローしていく。**現在行っている教育は実施日ありきではなく、習熟度を踏まえて判断することや、支社としてフォローしていくことを確認!**

申13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(その2)(北上営業統括センター)に関する申し入れ団体交渉実施! ②

第4項 通勤の考え方を明らかにすること。また、勤務地が日ごとに異なる中での通勤用新幹線定期券の購入するタイミングを明確にし、不利益とならないようにすること。

回答 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論の内容】

- ・統括センターのエリア外から通勤する場合は、最寄り駅～自宅最寄り駅から最も遠方になる出勤箇所間にて通勤手当を認定することが基本。
- ・北上営業統括センターのエリア内から通勤する場合は、エリア内の最長となる両端（北上駅が最寄り駅の場合は、新花巻駅から水沢江刺駅）にて通勤手当を認定することが基本。
- ・実際に見習いをする時点や、作業ダイヤが指定されたタイミングで通勤手当の再認定となり、定期を購入しなおすこととなる。見習い勤務が発生する日までに再購入となる。
- ・見習いを終了して1本になって、次の勤務が数ヶ月後というものは想定していない。いつでも行ける体制を取らなければならない。

第5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し、前泊を前提としないこと。

回答 これまでの作業台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、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論の内容】

- ・現業フレックスタイム制の該当者の考え方は変わらない。
- ・勤務表は事業所として1枚となる。青森営業統括センターと同様に、営業と輸送の担務毎に発表する。今後改善の余地があれば改善する。
- ・社員の居住する場所によって前泊が発生する作業ダイヤはある。
- ・管理者と社員とのコミュニケーションがあって、前泊も発生し得るという考え方は変わらない。
- ・前泊に対する箇所毎の対応については現状把握を行い職場間で共有・改善していく。勤務指定時に前泊する部屋が充当できないことの無いように操配していくことが前提。

前泊に対する考え方や、箇所よっての対応の違いを把握・改善していくことを確認!

第6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。また、制服を忘れた場合の取扱いを明らかにし、制服の持ち運び回数が少なくなるよう、箇所への連続出勤等の対応を行うこと。

回答 必要な整備を行っていく。また、勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論の内容】

- ・担務を問わず個人ロッカーは北上駅に集約する。共用ロッカーを新花巻駅と水沢江刺駅に配備する。
- ・共用ロッカーは作業ダイヤ数以上設置する。新花巻駅は男性用18個、女性用12個。水沢江刺駅は男性用21個、女性用12個設置となる。
- ・業務の実態に応じてコート、防寒服、カッパ等は共用として備え付ける。
- ・制服着用を指示されている業務に就く際に制服を忘れた場合は、「必要な労務を提供できない状況」となり欠在等になる可能性はあるが一概には言えない。
- ・列車防護に関わる部分（ヘルメットや安全靴）は個人貸与となる。
- ・制服を持ち運ぶことに対する不安の声があるということは受け止める。

制服を持ち運ぶ行為に対する職場の声と問題意識を主張!

申13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(その2)(北上営業統括センター)に関する申し入れ団体交渉実施!③

第7項 事業便が本人宛に送付される場合はどこの駅に送付されるのか明らかにし、本人に伝達できる体制を構築すること。

回答 送付物により異なるが、適切に運用していく考えである。

【主な確認事項】

- ・本人宛に送る郵送物等は「親書」であり、事業便で送ることは出来ない。郵便や宅配を使用して本人宛に送ることになる。
- ・主に事務センターから社員への定期的な送付物については、各社員がどこに送ってほしいか選択し、選択先に配布できるような対応を支社として検討している。
- ・各箇所からの送付物は連絡を取り合いながらどこに送るのか調整することになる。
- ・レターケースは現時点ではそのまま使用することを考えている。不具合があれば変えていく。

第8項 施策説明については継続して社員の声を把握し、質問にはしっかり返す体制を構築すること。

回答 今後も必要な対応を行っていく考えである。

【主な確認事項】

- ・社員説明は現時点で当該箇所の全社員に対して終了している。
- ・質問に対してすぐに返せない項目や説明不足のものは、コミュニケーションを取りながら対応していく。必要な説明を行ったうえで、方法はさまざまあるが出された質問に対してしっかり返していく。
- ・通勤に対する考え方や方法等の質問も多くなってくると想定できるので、支社として責任をもってやっていく。
- ・今後も支社として管理者へのフォローを様々な機会を通じて行っていく。

支社としてフォローすることを通じて、現場でしっかりと説明できる体制を構築していくことを要請!!

第9項 施策に伴う面談等を行い、本人希望を把握し考慮すること。

回答 北上営業統括センター発足に伴う面談を行う考えはないが、引き続き必要なコミュニケーションを図っていく。

【主な議論の内容】・会社 ★組合

- ・施策に伴っての改めでの面談を行う考えはない。年2回の面談や、日々のコミュニケーションを図っていく。
- ★日々のコミュニケーションは前提だが、施策に伴って描くキャリアプランが変わる社員もいる。形式に拘っている訳ではない。しっかりと社員の状況や希望把握をするべきだ。
- ・形式ではなく、中身が大事である。日々のコミュニケーションを大事にしていく。
- ・組合の主張は受け止める。管理者が社員をしっかりと把握するという事は変わらない。

モチベーションが向上する施策に創りあげていく為にも面談は必要であると繰り返し主張!

全9項目議論終了!
議論内容をみんなで確認し、検証運動を展開していこう!