

申15号「変革2027」の実現に向けた組織の再編(運輸)に関する申し入れ 交渉実施!①

1. 運輸関係における「『変革2027』の実現に向けた組織の再編」を行う目的を明らかにすること。

回答

グループ経営ビジョン「変革2027」の実現に向けて取り組んできたところではあるが、今後も激変する環境に柔軟に対応していく必要がある。そのためには、

- ・社員一人ひとりが、お客さまに近い場所で創意を發揮し、自己の成長と新たな価値創造を続けていくこと
- ・「安全」や「地域との関係」を維持しながら、鉄道オペレーションをサステナブルに運営すること
- ・成長戦略を強力に推進、収益力を強化し、変革のスピードアップを実現すること

を通じて働きがいの向上や経営体質の強化を実現していく。

【主な確認事項】

- ・運輸に関するところでは、現業機関の再編として今後も(営業)統括センターの設置を推進していく。また、盛岡支社の現行の各部課室を再編し、ユニット制を導入し業務を見直す。更に、現業機関において担当している業務の一部の見直しや、企画部門で担当している業務の一部を現業機関へ移管する事を通じて、一人ひとりが成長や働きがいを感じることが出来る組織、効率的で最適な仕事のやり方を実現できる体制にしていくことが目的である。
- ・効果的で最適な仕事のやり方の体制という点では、現業機関と企画部門で一部企画業務を現業機関に移管されることで、重複業務が削減できる。
- ・(営業)統括センター設置によつての柔軟な働き方の実現もあるが、現業機関に企画部門が移管され、企画業務の知識も幅広く身につけられる。多くの社員が企画業務を経験でき、成長に繋がる機会になる。
- ・ライン管理という視点では、現行、例えば、東北本線盛岡～仙台の臨時列車を運行するのに各支社で調整をしながら検討をしてきたものを1箇所で行うことが出来る。一つのラインをまとめて効率的な業務が出来ないかという視点で検討を進める場合もある。
- ・変革2027の実現をするにあたり、安全は経営のトッププライオリティであることは変わらない。本施策に伴って安全に関しての考えは変わらない。

2. 運輸関係における支社内に新設されるユニット名と各業務内容、規模感を明らかにすること。また「現業機関へ移管する業務」「支社で継続する業務」「東北本部に集約する業務」をそれぞれ明らかにすること。

回答

鉄道事業部にモビリティ・サービスユニット及び指令・サービス品質改革ユニットを設置する。各ユニットのミッションについては提案時に示したとおりである。また、時代の変化に柔軟に対応するとともに、社員一人ひとりの働きがいの向上と生産性向上による経営体質の強化を実現するために、現業機関への業務移管や東北本部への業務集約を行っていく考えである。

【主な確認事項】

- ・今の指令室の業務・ミッションはそのまま継続しながらサービス品質改革室の業務が全てそこにいくという意味ではない。一つの組織・ユニットとして担当していく。
- ・モビリティ・サービスユニットの規模感は、営業企画課、企画課、輸送課、運用車両課の4つになるので、現在員は50名程度。そこから移管分をマイナスした部分が規模感となる。指令・サービス品質改革ユニットは、現在の指令とサ品室を合わせて60名程度いる。移管分をマイナスしたのが規模感という形になる。
- ・輸送計画等は東北本部、盛岡支社、秋田支社のエリアでみた場合にどういう形が一番良いかという視点で検討している。大船渡線、北上線、山田線、花輪線等、支社エリアを跨ぐ部分等もあり線区の調整も入ってくる内容なので、細かい部分も含めて検討している段階である。
- ・新規運転士養成における車両センターでの教育計画や教育に関わるある程度のカリキュラムや方向性を現行は支社が示している。今後は支社が入らなくても出来るところについては判断していく。
- ・ダイヤ改正の検討はそもそも盛岡支社のみでやっているものではないが、今後は支社で行う。大きく方向性は変わらない。

現段階における支社としての考え方を確認。

J R 東 労 組 盛 岡

No. 21
2022年9月6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15号「変革2027」の実現に向けた組織の再編(運輸)に関する申し入れ 交渉実施! ②

3. 支社や東北本部のユニット化による指揮命令系統や連絡先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。また、業務運営に必要な体制は整備する考えである。

【主な確認事項】

- ・東北本部からの各種通達関係、連絡文書によって東北本部と現業機関がやり取りすることはあり得る。
- ・東北本部に集約した業務については東北本部の指示が発生する。残る業務については支社が指示を行う。
- ・支社で計画する業務であるのに、支社を飛び越えて東北本部の指示で現業機関が動くことは無い。

4. それぞれ移管する業務の教育方法とスケジュールを明らかにし、支社から移管・集約する業務は支社が教育を行うこと。

回答 必要な教育を実施していく考えである。

【主な確認事項】

- ・現業機関に移管する業務の教育に関しては、企画部門で業務を担当している方が現業機関に行き行ってやるというパターン、経験者が継承するパターン、現業から支社に来て学び、持ち帰るパターンもある。そこは業務の内容やボリュームを加味してどういった教育が良いのか決めていく。
- ・現業機関に移管する業務の教育対象者は全社員ではなく、業務に関係ある社員に教えていくのがメインになる。
- ・色々な委員会の活動の範囲もあるので、社員の成長を一つの目標としてある。そういった観点で多くの社員になれるというのは検討をしている。
- ・現業機関に移管する業務を誰が担うのかという視点で見た場合、乗務員区では指導員等の日勤で業務されている方がイメージしやすいと思うが、一概にそうは考えていない。様々な委員会活動の範囲も含めて社員の成長という観点から多くの社員に担って頂きたいと考えている。

5. 運輸関係の総務社員の配置の考え方と将来像を明らかにすること。

回答 業務に必要な要員は確保していく。また、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方により、様々な業務経験を積みながら成長し、活躍のステージを広げていく考えである。

【主な確認事項】

- ・運輸職場の総務社員の現在員は一ノ関運輸区3名、盛岡運輸区3名、八戸運輸区5名いる。
- ・事務社員の配置の考え方は現行と大きく変わらない。現業機関に企画業務等も移管され、また、柔軟な働き方も進めている。現業機関で様々な業務を経験していただきたい。
- ・支社機能が縮小になることによって、キャリアプランを描くうえでの選択肢が狭まるとは会社として考えていない。現業機関でも様々な業務を行っていくことが可能となるし、その他、モビリティ・サービス部門や総務系部門もある。その中で活躍出来る選択肢はある **事務社員配置の考え方は変わらない事を確認。**

6. 企画業務等における社員のモチベーション向上の実現と、安全で働きがいのある職場を構築するために、社員間で過度な競争とならないようにすること。

回答 これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図るとともに、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】・会社 ★組合 **現場の声をもとに、企画業務を評価の基準にしないこと・過度な競争とならないようにするべきと主張!**

- ・企画業務における利益の有無という部分のみで評価するものではない。挑戦する経緯など様々なことを総合的に判断していく。
- ★**企画業務に対して不安の声が非常に多い。過度になってしまうと評価を気にしたり、隣りの人が敵になってしまい、同じ職場の仲間が仲間でなくなってしまう様なことがあってはならない。**
- ・会社として平等に社員一人ひとりを見て業務を出来る限り平準化して指示をしていく。労働時間管理等も含めて重要なこと。区別や差別、不当な取り扱いは当然無い。

申15号「変革2021」の実現に向けた組織の再編(運輸)に関する申し入れ 交渉実施! ③

7. 本施策によって職務手当の支給基準対象者を明らかにすること。また、支給基準を満たす社員へは指定を行い支給すること。

回答 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な確認事項】

- ・就業規則 64条別表 17 に対象者は記載されている。番号1の「輸送指令の業務を行う者」が対象になる。また、番号3として、乗務員区では、乗務員の技術指導を行う者や乗務員の交番担当、乗務員見習いの技術指導を行う者として特に指定された者が対象になる。なお、一般社員での交番担当は現在盛岡支社にはいない。
- ・指令員が乗務員区と兼務することは今後ある。兼務発令者が兼務した先で「専ら」となる状況は少ないと考える。

8. 組織の再編を行うにあたり、業務に必要な要員を確保するとともに、本来業務や企画業務等をしっかり行える体制を構築すること。

回答 業務に必要な要員を確保するとともに、業務運営に必要な体制を整備していく考えである。

【主な確認事項】

業務量、労働時間、超勤時間、年休取得状況等を踏まえて、業務に必要な要員を確保する事を確認。

- ・現業機関で企画業務が増えるが、乗務員の出面数は作業ダイヤ数であり変わらない。企画業務は非定型な部分だが、業務に必要な要員を確保していく。
- ・企画業務を担う社員の選定方法は様々考えられるが、現業機関に移管する業務は管理者の指示になる。社員の状況や管理者がコミュニケーションを図ってきた内容から検討した上で行なっていく。能力や知識、技能で決定していく。
- ・企画業務は特定の人に業務が偏らないようにしていく。コミュニケーション等を踏まえたうえで社員に業務指示していく。
- ・業務量、労働時間、超勤時間、年休取得状況等を踏まえて、業務に必要な要員は確保していく。

9. 企画業務を行う際の労働時間管理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。

【主な確認事項】

管理者・一般社員への労働時間管理の在り方の指導を改めて要請!

- ・企画業務を行う時間は労働時間として取り扱う。
- ・仮に行路の中で指定する場合は、労Aとして取り扱っていく。乗務割交番の7時間 10分以内で業務を指定する。労働時間管理の視点から過剰に業務をさせるという考えではない。就業規則上の「その他時間」があり、その中で業務を指定する。育児介護行路のその他時間に業務を割り当てられるイメージ。
- ・今のところノーペイで取り扱うという扱いはしてない。労Bの部分の部分をその他時間に変えて取り扱っている。出先地の場合、現行は超勤扱いになるので管理者からの指示となるが、管理しきれないので現行は出先地での業務指示はやっている実績は無い。
- ・出勤予備の考えは今回の組織の再編施策で変わるものではない。

10. 企画業務を行う際の外部との連絡先は「主たる業務」を行う場所とし、業務用携帯や個人用携帯を使用しないこと。また、乗務中に Joi-Tab でメール等を受信した場合の取扱いを明らかにし、各職場での取扱いを統一すること。

回答 業務上必要な連絡先及び機器を使用することとなる。また、乗務中の Joi - Tab の取扱いについては、現時点において現行の取扱いを変更する考えはない。

【主な確認事項】

- ・外部との連絡先は、職場の NTT 電話を使用することと、個人に配布されている会社のメールアドレスを使用するという考え方は変わらない。
- ・「乗務員の執務の再徹底」の一括指示達に記載されている「直ちにタブレットを使用しても良い状況」というのは、乗務中の企画業務は当てはまらない。
- ・現在よりもメールの数が増えることは想定される。現時点で一律的に指導しているものは無いが、一つの要素として乗務中は表示 OFF にする等の検討は継続的に支社でも考えていく。

申15号「変革2027」の実現に向けた組織の再編(運輸)に関する申し入れ 交渉実施! ④

11. 鉄道の安全を守るために乗務前の企画業務は行わせないこと。

回答 引き続き適正な業務管理を行っていく考えである。

【主な議論内容】・会社 ★組合

- ・会社としては、乗務前に企画業務を行う場合もあると考えている。超勤の場合、休日勤務も含めて社員から管理者に申告をしていただき、管理者は申告を基に超勤の状態を含めてしっかり判断して社員に指示する。
- ★企画業務をやらないという意味ではなく、乗務が終わってから気持ちを切り替えて企画業務を行う。一定そのことで安全も守ることができ、社員の成長にも繋がる。
- ・乗務前の企画業務で安全が阻害されるとは考えていない。
- ・現行は支社と運輸区の兼務者がいるが、多くの場合は指定された行路の前には企画業務はやっていないのが実態だが、「やってはいけない」とか「安全が阻害されるからやるな」ではない。
- ★乗務員勤務制度見直し時にも「乗務を行った後の企画業務の方が望ましい」と支社との兼務発令の部分で議論してきた。安全が阻害されるリスクを減らす為にも乗務前には企画業務を行わないようにするべきだ。
- ・主張は理解するが、一律に乗務前の企画業務・デスクワークが、安全を阻害するとは会社として考えていない。乗務員としての極めて重い責任を持って仕事をしている訳であり、しっかり切り替えて乗務に集中していただきたい。
- ★管理者から切り替えすれば大丈夫と言われても、しっくりくる人・こない人がいる。大事なのはコミュニケーションである。不安抱えたままは良くない。管理者も把握しながら業務指示をしていただきたい。
- ・言われたからやれという事ではなく、本当に必要なのか、今やらなければならないのかの視点は持つべき。今やらなくても間に合う等のやり取りがあるべき。その様な管理者の意識を醸成していきたい。

乗務前の企画業務を行う事について労使の認識一致せず!

12. 融合業務を行う際の「在宅休養時間」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】・会社 ★組合

- ・「在宅休養時間」は乗務割交番作成規定で交番作成時に適用になる。その考えは変わらない。
- ・業務を行う時にあたっては可能な限り配慮という部分は今まで通り変わりはない。
- ・乗務員に限らず、仕事と仕事の間のインターバルは休憩無くやる事は不可能である。次の乗務が出来る心身状態を保てる様に考えて業務を指示するという考え方になる。明確な基準は無いが、企画部門も他の系統も同様に、次の仕事出来る勤務・指示をするという考え方は今までも変わりはない。
- ★特に最近、新幹線で通勤している乗務員も多くなっている。居流し前提や前泊が多く発生している。前泊は否定しないが、日勤行路も長くなっている。配慮はして頂いているが、次の勤務が出来る状況を考えてながら勤務作成をお願いしたい。
- ・居流し前提等の明確な基準を示しているわけではない。次の勤務が出来る状態を創るのは管理者の仕事。何時間というより、管理者とのコミュニケーションが大事になってくる。

13. 「変革2027」の実現に向けて、本来業務に責任を持ち働きがい創り出せるように、兼務発令は1箇所とすること。

回答 任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】・会社 ★組合

- ・兼務の箇所数の考え方は無い。兼務はあくまでも業務上の必要性で判断する。
- ・あまり関係性のない兼務を2個、3個というのは想定していないが、会社として必要ない兼務発令をする考えはない。
- ★1人の方に業務上の必要性による兼務が2個も3個もあるのかという問題意識である。そうであれば平準化や分散化するべきだ。その業務上の必要性を社員にも伝えなければ、自分だけ2個も3個も兼務発令をするのかとなる。本人の重荷になってしまうと成長する要素を削いでしまうことに繋がる。
- ・組合の主張は受け止める。どの社員に何の兼務を発令するかについては、社員に対してどの様な成長を期待しているのか、その社員の適性・能力などを踏まえ、兼務によつて的確に業務を果たせるのか見ながら進めていく。
- ・八戸運輸区のような運転士と車掌の業務を行う場合は兼務ではなく融合となる。兼務はあくまでも箇所への発令となる。

兼務箇所数に制限は無いが、不必要な兼務を行う考えはないことを確認!

J R 東 労 組 盛 岡

No. 24
2022年9月6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15号「**変革2027**」の実現に向けた組織の再編(運輸)に関する申し入れ 交渉実施! ⑤

14. 教育期間中は、しっかり教育を行える体制を構築するために兼務発令を行わないこと。

回答 任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【主な確認事項】

- ・新規運転士、新規車掌又は転換養成期間中に兼務発令を行うことは現段階では想定していない。
- ・異動となり新たな箇所まで教育を受けている最中に元箇所の兼務発令を受けて仕事を一本やっているのは今でもある。要求項目からすると兼務発令をする場合もあるという回答になる。
- ・兼務してダブルで教育を受けるといったことは想定していないし現実的ではない。
- ・新規養成は決められた時間や条件をクリアしなければならない。教育期間中はしっかりゴールを目標に会社として取り組んでいく。

教育期間中における兼務発令の考え方を確認。

15. 2023年6月までのスケジュールを明らかにし、東北本部・支社・現業機関が連携し業務の負担とならないようにすること。

回答 提案時に示したスケジュールに基づき、関係箇所間で連携して対応していく考えである。

【主な議論内容】・会社 ★組合

- ・スケジュールの中で業務等の見直しについては2023年6月が一つの集約の時期になる。考え方として準備出来次第になるが、移管する方・される方双方の準備が出来れば全て一斉やるという必要はないと考えている。

★スケジュールには年度末も含まれているので、どの時期が一番有効か支社と現業機関でコミュニケーションを取りながら連携してやっていただきたい。

- ・今後現場と支社とで問題意識を持ちながら行っていく。

16. 本施策の実施に向けて、社員の質問等に答えられる体制を構築すること。また、都度の質問にも答えられるように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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

社員からの質問にしっかりと返す体制と、支社としてもフォローしていく事を確認!

★まだまだ社員の質問に答えられない管理者が多い現実もある。検討中もあり、一概に全ての質問に答えられない部分はあると思うが、しっかりと返す取り組みをして頂きたい。

- ・返しきれていない部分があるという主張は受け止める。しっかりと答えるように図っていききたい。
- ・管理者も、社員からの質問に時間が掛かったり、確認したりするものもあるが、それを返すというのは当たり前なことだ。意図的に質問を返さないというのはない。

17. 盛岡支社エリアを越えての異動があるのか明らかにすること。また、異動の際は、これまでの議論経過を踏まえ、本人希望を尊重すること。

回答 任用の基準に則り取り扱うこととなる。

【主な確認事項】

ジョブローテーションの考え方と本施策との兼ね合いを改めて確認。

- ・盛岡支社エリアを越えての異動はあり得る。
- ・ジョブローテーションの考え方で、乗務員職場は担務変更や異動で経過年数のリセットや最長でも概ね10年の考え方があるが、考え方は変わらない。
- ・(営業)統括センター化によって箇所名が変更になるので、異動ではあるが担務が変わらなければ担務変更にならない。同一担務という視点で業務内容を見て判断していく。
- ・今までも必要なコミュニケーションを取ってきていると認識している。今後もしっかり把握をしていく。
- ・異動は採用エリアを基本とする考え方については本部-本社の議論と同様である。

18. 本施策を実施するにあたっての面談等を行い、本人希望を把握すること。

回答 引き続き必要なコミュニケーションを図っていく。

【主な確認事項】

施策に伴う面談は行わないが、コミュニケーションをしっかりと図っていくことを確認。

- ・本施策に伴っての面談は行う考えは無い。
- ・これまでも社員の状況等はコミュニケーションを取って把握している。今後も必要なコミュニケーションを取っていく。その延長線上で面談等もあり得る。状況把握はこれまでも続けていく。
- ・会社はコミュニケーションが図られていない認識は無いが、継続的にコミュニケーションを図っていく。

全18項目議論終了! 交渉内容を確認し、検証運動を展開していこう!