

申7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4) (一ノ関統括センター)」に関する申し入れ 交渉実施! ①

1. 本施策を実施する目的と、一ノ関統括センターを新設するに至った経緯とメリット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、系統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。実施箇所については、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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

・業務実態や駅規模、立地条件を総合的に勘案して一ノ関統括センターを設置する。その中において、一ノ関統括センターのメリットはお客様のニーズの違いがある。

★一ノ関場面におけるお客様のニーズの違いはなにか。

・一ノ関だけ違うということではないが、駅に求めること乗務員に求めていること違いがあると考えている。お客様のご案内等、両方の業務を知ることによって改善するという一つの業務を経験するよりも改善することで業務改善力が向上する。

・今後、盛岡や八戸運輸区が統括センター化は充分あり得る。柔軟という観点を見ると、乗務員区が一緒になった方がより柔軟な働き方、多様な経験ができる。

・これからどんなことができるかというのを話し合い、今までの業務をしっかりと行いながら、それ以外の柔軟な働き方を推進していく。色々考えることによってモチベーションが向上していくと考えている。

★柔軟な働き方施策はモチベーションの向上が一つが最大の要素と言われている中で、今後も社員のモチベーション向上のために、取り組んでいくことは変わらないのか。

・様々な業務経験することによってモチベーション向上しているというのについては変わらない。また、今までやっていなかった業務を行うことでやりがいに繋がる。

施策とモチベーション向上が目的と確認!

2. 一ノ関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。また、一ノ関統括センター内に発足されるユニット名とそれぞれの業務内容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や乗務行路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。一ノ関統括センター発足時においては、エリアマネジメントユニット、駅業務ユニット及び乗務ユニットを設置し、業務の融合と連携を推進していく考えである。

【主な議論内容】・会社 ★組合

・一ノ関統括センターの発足時において3つのユニットに分けると考えている。その中でエリアマネジメントユニットは今までの地区センターの業務、事務の業務を合わせてユニットとしていく。駅業務ユニットについては営業と輸送の業務を合わせていく。乗務ユニットは乗務を中心に行う考え。

★「主たる業務」はどこなのか。自分の主たる業務かが明確にあるべきだ。

・各ユニットの垣根を低くして融合していく。ユニットを配置するが、人の塊というイメージではなく、業務領域というイメージ。

・兼務や担務変更の概念は無い。

3つのユニットを設置して各ユニットの垣根を低くしていくが、「主たる業務」を明確にするべきだと主張!

申7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4) (一ノ関統括センター)」に関する申し入れ 交渉実施! ②

3. 一ノ関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。特に教育に関して駅社員が乗務員の業務を行う場合には、津波避難誘導教育を全員に実施すること。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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

★発足に向けての教育やスケジュールはどうなっているのか。

- ・運輸区当直から営業当務や輸送当務見習い、駅の輸送当務から運輸区当直をしたり管理者の方はしている。営業の社員から特改や車掌から営業改札、運転士から新幹線の輸送、達示の見習いを行っている社員がいる。見習いではあるが、現時点では「業務体験」という形になっている。

★その職場での教育内容、期間は踏襲されているのか。

・考え方としてある程度のペースや目安はあるが、明確な基準があるかということそれは、その人それぞれあると思っている。

★特改等の乗務員の業務を行う場合には「津波避難誘導教育」を全員に実施するべきだ。

・「津波避難誘導教育」に関わらず線区の特状等を踏まえて乗務に必要な知識、教育はしっかり行っていく考えだ。津波線区を乗務等する場合は、当然「津波避難誘導教育」は必要になる。

線区の特状を踏まえて必要な教育を行うことを確認!

4. 一ノ関統括センター新設に伴う通勤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

★3月18日場面で通勤手段を変えることが発生した場合は、会社都合になるのか。

- ・ケースバイケースではあるが、申請があつてからの判断となる。

通勤の考え方は変わらないことを改めて確認!

5. 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 これまでの作業ダイヤや乗務行路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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

★駅と乗務員の勤務を融合した場合に、その勤務の管理方法は様々JINJRE や輸送総合システムがあるがどのような管理方法なのか。

・乗務員は輸送総合システムで管理して、それ以外は JINJRE で管理していることは変わらないが、整理中な部分もある。

★次勤務の指定方法についても業務によって変わるのか。

- ・前日乗務を行って翌日に日勤の場合と、今業務融合をしている方が、乗務の日と日勤がある場合、その他パターンがあることを考えている。そこについては現在検討中である。

労働時間管理の観点からもしっかり管理するべきだ!

申7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4) (一ノ関統括センター)」に関する申し入れ 交渉実施! ③

6. 一ノ関統括センターのフロアの活用方法を明らかにし、個人用ロッカーの設置箇所と更衣時間の考え方を明らかにすること。

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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

★現行の一ノ関運輸区または一ノ関駅、地区セも含めて間内改良を考えていることはあるのか。

・運輸区や駅では、フリースペース等の働きやすい環境整備をしたいと考えている。

★個人用ロッカーの考え方はどうか。

・現行の個人ロッカーに加えて、それぞれの各ロッカー室の方にも共用のロッカーを整備していく。必要な数は確保していく。

★乗務ユニットの仕事から明日は駅業務ユニットに出勤や逆のパターンもあるが、個人用ロッカーで着替えて別の場所に行くのか、または共用ロッカーを使って、その場所に行くのか。

・共用ロッカーを使って着替えることも良いと考えているし、あと個人用ロッカーで着替えて、そこから制服を着て出勤する形も一つあると思う。そこは定められた時刻に会社の指示する場所において実作業に就くと前提のことになるので、そこは物理的に制限を加えない。

個人用ロッカーの確保と更衣場所は制限を加えないことを確認!

7. 各手当と調整点数の整理方について明らかにすること。

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

★営業職の方が特改業務に就いたり、乗務の仕事した場には手当が付くのか。

・乗務した場合の手当は付く。

★調整点数の整理方について駅で長日勤の場合には一定程度の回数に就くと調整休日がつくとと思うが、その考え方は変わらない。

・JINJREの方で駅勤務を管理するので、今でも調整点数をJINJREで管理するので変わらない。

★手当の考え方で「専ら」の定義は変わらないのか。

・専らの定義がある場合は統括センター化場面でも、その考え方は変わらないのか。

★輸送の方が乗務員の業務を行った場合に輸送で専ら業務した場合は、輸送の手当が付いて乗務した場合は乗務手当が付くが、併給はありえるのか。

・職務手当と職務手当は併給しないが、職務手当と乗務手当は併給できる。

手当の考え方を改めて確認!

8. 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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

★全社員への説明は終了しているのか。

・社員の休日とか年休とか取っていた場合は説明できないこともあると考えているが、必要な説明等々は行っていかなければならないと考えている。また質問事項も支社としてもしっかり返すようにしている。

社員説明をしっかり行い、質問事項も返すことを確認!

申7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4) (一ノ関統括センター)」に関する申し入れ 交渉実施! ④

9. 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 一ノ関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。

【主な議論内容】・会社 ★組合

★発足に伴う面談を行わない理由は何か。

・今でもコミュニケーションをしっかりと取ってきたというところもある。今秋の面談でも把握してきた。改めて面談等を行う考えはない。

★コミュニケーションは管理者としても日々取っていると言うが、組合とすればまだまだ改善が必要だという問題意識を持っている。その会社の認識はどうか。

・今でも管理者の中でしっかりとコミュニケーションを取っていると認識している。

個人用ロッカーの確保と更衣場所は制限を加えないことを確認!

10. 駅業務を行っている「動力車操縦者運転免許」保持者は、業務融合における職場の核となり得るため、本人希望を考慮し、適性検査を受検させ乗務する機会を増やすこと。

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

★現在「動力車操縦者運転免許」を所持している社員は融合の核になり得る。乗務する機会を増やすべき。

・全ての社員が核である。適性検査については、今までも必要な社員が取得することで進めている。これから融合を進めていく中で、そのような道もある。

★盛岡支社初の乗務員職場と営業職場の融合する統括センターとなるので、「動力車操縦者運転免許」保持者を持っている社員の力を借りて融合を進めていくべき。

・一言で言うと、任用の基準だが決めていく中の一つの要素ではあるので、将来の可能性を否定しているものではない。

★活かせるような職場になれば、モチベーションも向上するのではないか。

・様々な業務を行う観点ではモチベーション向上も期待できる。

★融合をしていく中で、過度な融合については問題意識はある。今回統括センター発足に向けて、モチベーション向上や幅が広がったという視点の判断があって良いと思っている。

・主張は受け止める。引き続き業務融合を目指していく。

融合を進める部分と、過度な融合への問題意識を議論!

11. 鉄道の安全を守るために乗務前の駅業務や企画業務等は行わせないこと。

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

★乗務前の駅業務や企画業務は、安全が阻害される一つのリスク、要素になり得る。

・安全が阻害されることは考えていない。

★今後、作業ダイヤを作成していく中で、乗務してから駅業務等を行うという考えは持っていないのか。

・乗務前に企画業務を行うことも考えている。

乗務前の企画業務等は、安全を阻害するリスク・要素になることを主張するが認識合わず!

全11項目終了!

実施後の検証運動を、柱を据えて取り組もう!