



申2号「仙台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」
に関する申し入れ団体交渉②

(3項) 今施策においても、過半数代表者の選出にあたっては、公正・公平に行うこと。また、開票にあたっては、最初に投票数を数え、そのあと、全体で得票数を集計する方法を取ること。

(回答) 引き続き、過半数代表選出にあたっては、労働基準法施行規則第6条の2に基づき、民主的な手続きにより実施していく考えである。

(組合) 7月28日申1号で議論したところと変わらないので、今後とも何かあれば議論させていただく。

(会社) 了解。

(4項) 今施策に関連したところでも業務の融合の際も含め、教育・訓練は確実に行うこと。また、職場の実態、得手不得手を踏まえて、公正・公平に教育等は行うこと。尚、不安申告には応えること。付け加えて、一度、一人で業務が出来るようになった業務内容でも、業務間の期間等を踏まえ、再教育やフォローを行うこと。

(回答) 必要な教育は実施していく考えである。

(組合) この項も、7月28日申1号で議論したところと変わらないので、今後とも何かあれば議論させていただく。しかし、改札の払い戻し業務に関して、今後、取り扱いが多数発生する事が想定される。カバーできる教育体制を取っていただきたい。

(会社) 払い戻しに関しても同じ社員が行う業務である。業務量が地方駅と大駅でも違い、業務内容も違う為、できないと言うことは無い。資格を要する業務は出来る、出来ないという事はある。

(組合) アシストマルス等もあり、取り扱いから離れば、取り扱い方が分からなくなるという事もある。教育はしっかり行って頂きたい。

(会社) お客様のニーズにこたえるという事が必要である。一方、機械の取り扱いは教育すればできる認識である。

(組合) 鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換とある為、機械の取り扱いで、お客様にご迷惑をおかけするという事がないように、機器等の取り扱いの教育に関しても、支社として行うのか、現場の発意として行うのかはあるが、教育体制はしっかり取っていただきたい。

(会社) 了解。

(5項) (エリア) 統括センター内等での運用については、本人希望を尊重し、認識を一致させて行うこと。

(回答) 本人の適正などを総合的に勘案して決定することとなる。

(組合) 設備関係の技術センターでは、MC間異動があれば、在勤指定の事前通知があるが、統括センター内でも、在勤指定の事前通知は行うのか。

(会社) あくまでも、同じ職場内なので同じ統括センター内では行わない。

(組合) であればなおさら、転勤と同様に、本人希望を尊重し、認識を一致させるべきである。

(会社) この間同様に、コミュニケーションを取りながら行う。

(6項) 仙台エリア統括センター(仮称)については、安全・安定輸送の観点やお客様サービス・現場モチベーションの視点、業務の融合を踏まえ、東北本線関係職場及び白石蔵王駅と、仙石線関係職場を分けること。

(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っていく考えである。

(組合) この項目は、仙台エリア統括センター(仮称)として提案されているが、仙台統括センター(仮称)と宮城野統括センター(仮称)の様に、東北本線関係職場と白石蔵王駅、仙石線関係職場は別の統括センターにするべきであるという内容である。提案内容を変えるべきである。

(会社) 提案内容を変える考えはない。

(組合) 対立である。検証していく。