

申14号「変革2027」の実現に向けた組織の再編(営業)に関する申し入れ 交渉実施!①

1. 営業関係における『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】・会社 ★組合

- ・柔軟な働き方施策（(営業)統括センター）は、現業機関で企画業務を行う仕組みの一つとして進めていく。組織再編はその大きな枠組みとなる。
- ・これまでの施策は今後も拡大していく。現時点での到達点は数字等で具体的に示せるものではないが、繋げていけるよう取り組んでいく。

★全社員が施策を担えないと成功できない。そのため目的の共有が必要だ。

★各駅の分析が必要であり、そのうえでどの様な駅を創造するのかが無ければ施策を担えないのではないかと。

施策の目的について社員の腹落ち感が必要という認識と支社としてフォローを行っていく事を確認!

2. 営業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

地域共創部に地域連携ユニット及びマーケット創造ユニット、鉄道事業部にモビリティ・サービス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】

- ・各ユニットの業務内容については、概ね支社資料に記載されている内容となる。細かい部分は検討中。
- ・運輸、営業指導、訓練センターはモビリティ・サービスユニットに属することになる。
- ・現時点で規模感は示せないが、現体制をもとに現在員数では「地域共創部」は概ね40名程度、「鉄道事業部」は50名程度となっている。そこから、現業機関へ移管する業務や、東北本部へ集約する業務があれば減っていく。
- ・10月1日確定ではない。来年6月に向けて集約となるが、その後も移管や集約等も継続して検討していく。
- ・エリア管理や線区管理を行う業務は、地区センターが管理しているが、その考えは変わらない。
- ・現支社総務部の業務で現業機関に移管される業務は、営業に特化したものは寮長業務が(営業)統括センターに移管となる。ダイヤ改正の地元説明は営業統括センター等が行うことになる。
- ・業務については決まり次第、社員へ周知する。

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。

【主な議論の内容】・会社 ★組合

- ・本社や東北本部から現業機関へ直接指示を出す場面はあり得る。営業部門の組織再編資料22ページに、記載されているとおりである。

★現業機関とすれば、本社とのやりとりに対してイメージが出来ない。現業機関に移管する業務のなかで、本社や東北本部とのやりとりがある業務については指揮命令系統について周知を図っていくべきだ。

- ・発足時にどの業務がどこに集約されるか分からなくなることもあり得るので、ある程度示すことは必要だと認識している。現時点では具体的な業務が決まっていないので示せる段階には無い。

申14号「変革2021」の実現に向けた組織の再編(営業)に関する申し入れ 交渉実施! ②

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。

【主な議論の内容】

- 教育を行う人は、業務移管する業務は異動する社員が行う場合もある。それ以外は、支社としてもフォローしていく。現場でも管理者のフォローを含めて教育を行っていく。
- 教育は全社員に行うものではなく、その業務に携わる方となる。
- 移管される業務を担う社員の選定基準は本人希望も判断基準の一つとなる可能性はある。あくまでも業務指示により指示していく。また、業務指示するにあたり、管理者と社員のコミュニケーションは出てくる。
- 柔軟な働き方を推進するにあたり、得手不得手で決めるものではない。
- 宣伝物等の著作権関係は、4月に通達が出ているが、チェックシートを使用してチェックしていく体制を構築していく。

5. 営業関係の総務系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。

【主な議論の内容】

- 現在の配置は、一ノ関駅2名、北上営業統括センター（北上駅）1名、盛岡駅2名、八戸駅1名、青森営業統括センター（青森駅）2名が現在員としている。
- この間の議論経過があり、総務社員を配置してきたが、本施策で配置の考え方は変わらない。
- 営業関係の総務社員の将来像は、今後も様々な業務を経験して活躍してもらうことは変わらない。
- (営業)統括センター化によって、営業や輸送等の業務融合はできるが、様々な状況を勘案してとなる。現業機関の中で融合して成長していただきたい。総務系のみこだわりのわけではない。

今施策に伴っての総務系社員の配置の考え方は変わらないことを確認。

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。

【主な議論の内容】・会社 ★組合

- 企画業務を行う有無などの何か一つを以って人事考課を評価するものではない。総合的に判断する。
- 担えない社員はいないとは思ってない。その1点のみで評価するものではないが、企画業務を行ったことがプラスにならないということではない。
- 本施策は社員の成長とモチベーションを向上させる目的であり、自分を高める競争はあるかもしれないが、成長する機会として捉えて頂きたい。
- ★企画業務を行う有無や利益の有無によって評価の大小が発生することに対しての意見が多数上がっている。不安の声があるという現実については受け止めて頂きたい。
- 不安な声があるということについては意見として受け止める。
- ★現場企画業務を担っている社員の意見として、イベント間近や大きな企画の際にまとまった時間がほしいという声が多く上がっている。他に日勤者がいない場合は超勤対応で企画業務を担っている。この状況が過度になってしまえば本人の体調等に影響が出る。管理者としてチェック機能を果たして頂きたい。
- 管理者側からのチェック機能、労働時間管理を行っていく。支社からもフォローしていく。

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!

申14号「変革2021」の実現に向けた組織の再編(営業)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】 ・会社 ★組合

- ・就業規則第64条 別表第17 1 輸送指令の指定された者、7(1) 駅等に勤務する者のうち特に指定された社員が該当する。
- ・一ノ関駅では大船渡線の線区管理が指令業務の一部になっており該当している。また、輸送業務として新幹線の列車扱いが「特に指定された者」になる。在来線の輸送が「それ以外の者特に指定された者」にあたる。
- ・「専ら」の定義(月の出勤日の半数以上)は変わらない。
- ・一時的、補助的に従事する場合は支給されない。勤務の実態に応じて継続性があるのであれば、判断して発令し、支給するという事は検討となる。

★一時的補助的があることは理解するが、職場の実態がある。現実を目に向け、支給するものについては指定を行って支給して頂きたい。

8. 営業関係の教育については、各地区の現状を踏まえ、営業統括センターごとに意見交換会等を行い、教育内容は現場の意見を取り入れ実効性のある教育とすること。

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】

- ・各地区の特情を踏まえて継続して取扱いを統一できるものは統一していく。
- ・北上営業統括センターの月報の取扱いの違いの実態があったが、改善できた実績はある。良い部分は展開し、伝えていくことは取り組んでいく。
- ・ステーションバイブル等で統一的な展開もしているが、Yammer や Teams 等も活用していく。
- ・職場間の必要なコミュニケーションは図っていく。

9. 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。

【主な議論の内容】じ

- ・本施策で勤務体系が大きく変わるところはない。
- ・季節変動や多客期、繁忙期でも企画業務を行えるような業務に必要な要員は確保している。
- ・電子マネー店舗拡大や Suica 啓蒙活動等の業務は社員からの発意もあるが、管理者からの業務指示となる。
- ・誰がどのような業務を行っているかは、管理者が把握する。
- ・各現業機関の業務量は増えるが、業務に必要な要員を確保して超勤等は削減を図っていく。
- ・出札や改札がしっかりとできるように日々の作業ダイヤの中で棲み分けを行う。業務を硬直的に行うものではないが、お客さまを蔑ろにするつもりはない。

10. 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】

企画業務を行う際の労働時間の考え方を確認!

- ・企画業務は労働時間となる。
- ・企画業務を行う際は、変形指定や作業ダイヤで指定されて行う。勤務指定の段階で指定される。
- ・作業ダイヤが指定されていた時間帯に企画業務を行う場合は、その社員でなければならないのかを確認し、代務者を探す。または、作業ダイヤ終了後の超勤対応の場合もある。
- ・管理者が介在しないで勝手に作業ダイヤを抜けることはない。
- ・非番や休日等でタブレット等のメールが来たときは、管理者からの指示を受けて労働時間となる。
- ・管理者からの指示による労働時間であることは管理者に伝えるし、そこから一般社員へ周知していく。

申14号「**変革2027**」の実現に向けた組織の再編(営業)」に関する申し入れ 交渉実施! ④

11. 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。

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。

【主な確認事項】

- ・外部との連絡等は職場のJR電話・パソコンを使用していくこととなる。
- ・全員に業務用携帯を配布する予定はない。
- ・個人用携帯は使用せず、基本的には会社パソコン、メールアドレスを使って企画業務を行う。
- ・休日に労働することは会社としては良いことではないと考えている。

12. 鉄道の安全を守るために輸送業務等を行う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。

【主な確認事項】・会社 ★組合

- ・輸送業務の前に企画業務を指定して行わせる場合もある。管理者が業務管理をしっかり行う。
- ・管理者とのコミュニケーションが前提である。
- ★企画業務は部外とのやりとりもあるので気になる要素になり、輸送業務を行う前に気になる事柄を排除していくことが必要であるという問題意識である。
- ・安全はトッププライオリティであることは変わらないが、一概に輸送業務の前に企画業務を行うことが安全を阻害するとは考えていない。安全に影響するからやらせないと考えていないというのが会社の考え方である。
- ・組合の主張は受け止める。メリハリをつけることが重要である。

輸送業務前の企画業務について認識一致せず。

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。

【主な確認事項】

- ・駅と指令との兼務は現時点では考えていない。今後、業務上の必要性で考えていくもの。
- ・営業統括センター社員が兼務できる箇所は、業務上の必要性で考えていくものなので固定することは無い。
- ・営業統括センター間での兼務はできるが、現時点で想定していない。
- ・いたずらに兼務を行うものではない。不必要な兼務を行わないという考えは変わらない。
- ・担う社員にもコミュニケーションをとって納得感をもって担ってもらうようにやっていく。
- ・現行で複数兼務しているものは把握していないが、兼務を複数行う問題意識はない。

兼務箇所数に制限は無いが、いたずらに兼務を行う考えはないことを確認!

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】・会社 ★組合

- ・兼務発令を行って教育を行うパターンもある。
- ・新入社員等で、現箇所で教育期間中の社員が他箇所で教育を行う場面は想定していない。現行の考え方は変わらない。
- ★教育という視点は会社として持つべきである。腰を据えて教育を行い、更なるレベルアップとして他駅の業務を覚える為、兼務発令を行う場合に業務上の必要性で兼務というのは理解する。しかし、教育中に別な箇所で更に教育を受けるとことは業務の習熟度も薄くなる。しっかりとステップを踏むべきだ。
- ・教育期間中はしっかり教育を受けるべきとの考えは変わらない。

教育期間中における兼務発令の考え方を確認。

JR東労組盛岡

No. 9
2022年8月22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14号「**変革2021**」の実現に向けた組織の再編(営業)」に関する申し入れ 交渉実施! ⑤

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、関係箇所と連携して対応していく考えである。

【主な確認事項】・会社 ★組合

★移管する業務は連携を取りながら教育を行っていく等のスケジュール感を持って進めて頂きたい。

- ・業務を移管する場合、一気に現場へ流すことは好ましくない。一時的に現業機関に負担を掛けることはあるかもしれないが、関係箇所と協力して進めていきたい。
- ・現段階で集約を行っている。スケジュールに関しては今後検討するが、2023年6月に向けて取り組んでいく。

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。

【主な確認事項】・会社 ★組合

★社員の質問等に対して返す取り組みが弱いという現場の声を受けている。その瞬間に返せないことはあると思うが、持ち帰ったとしても後でしっかりと返して頂く取り組みをお願いしたい。

- ・現段階で決定していない内容について返すのが遅くなることはあるが、そこも踏まえてしっかりと返していく。

★青森営業統括センターにおいて管理者間の連絡体制が上手く連携が取れていない現実がある。今後統括センター化を進めるにあたり、情報共有や管理者間の連携をどのように図っていくかが課題ではないか。

- ・会社として情報共有が図れていないという認識は無かったが、確認をして改善を図っていく。

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】・会社 ★組合

- ・支社エリアを越えての異動はあり得る。
- ・盛岡駅の方が盛岡営業統括センターになった場合は、箇所名の変更となるため異動の取扱いとなる。
- ・ジョブローテーションの10年でリセットという考え方は、担当する業務内容により判断することとなる。同一担務の従事期間が10年という考え方となる。実態を見て判断する。
- ・営業統括センター間で、業務で行く場合は異動という考え方ではない。
- ・これまでの議論経過を踏まえて、異動の考え方についての議論経過は否定しない。本人希望はこれまで通り把握していく。
- ・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】・会社 ★組合

- ・本施策を行うにあたっての面談等を行う考えはないが、コミュニケーションを図っていく。
- ・今後もコミュニケーションを図りながら進めていく。
- ★家庭状況については社員からの発動が多い為コミュニケーションが重要になる。施策によって家庭環境が大きく変わる社員の不安等についてコミュニケーションを行い把握して頂きたい。
- ・本人希望を把握し管理者と社員のコミュニケーションを継続して行っていく。

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。

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!