

申16号「変革2027」の実現に向けた組織の再編(車両)」に関する申し入れ 交渉実施! ①

1. 車両関係における「『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】

- ・車両関係を東北本部の現業機関にすることで、効率的な業務執行体制ができる。
- ・車両もこれまでは支社間で出場や入場の調整が必要だったが、これからは東北本部の所属となるため、これまで以上にスムーズに調整が可能となる。
- ・東北本部に集約されるが、支社エリアに残る車両業務もあり、車両業務をわかる社員がいたほうが良いという判断から、支社ビル内にサテライトオフィスを設置する。支社に車両業務を残すという判断ではない。
- ・「さらなる推進」施策や「S&e構創」施策等の考えを継続することは変わらない。

2. 盛岡車両センター、八戸運輸区及び一ノ関運輸区の車両検修部門を東北本部へ移管する根拠を明らかにすること。また、2023年3月に八戸運輸区及び一ノ関運輸区の車両検修部門を盛岡車両センターの派出所とする根拠を明らかにすること。

回答

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」「生産性向上による経営体質の強化」を実現するために、お客さまに近い場所で系統や企画部門との垣根を越え、権限移譲によりスピーディーな事業運営を実現するために東北本部所属とするものである。また、盛岡車両センターが東北本部の現業機関となることを見据え、一ノ関運輸区と八戸運輸区の車両検修部門を派出所化するものである。

【主な確認事項】

- ・東北本部へ集約することで、企画業務を行ったり、権限移譲によりスピーディーに業務を行えるので柔軟な働き方の実現に繋がる。各現業機関では、重複業務の削減により効率化が図れる。
- ・車両はマザーベースがあり、車両を管理している。その視点で、車両管理・メンテナンスしていくには東北本部へ集約した方が良いと判断した。
- ・派出所化する根拠は、人材育成の促進という視点で、教育する項目は広がり、他の車種を学べる。また、「ヒト・モノ・カネ」の一元管理によって、同じ車両メンテナンスをする観点から、盛岡車両センターの派出所にして一元管理できると判断した。
- ・現行の共管区については派出所化後に運輸区との兼務・連携等も検討している。
- ・段階的に行う理由は、盛岡支社内で体制を整理してから東北本部へ移管するほうがスムーズだと判断した。

3. 車両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

車両検修業務については、東北本部鉄道事業部モビリティ・サービスユニットに集約するとともに、郡山総合車両センター等に移管していく考えである。

【主な確認事項】

- ・支社に車両関係業務は残らない。現業機関に移管されるか、東北本部へ集約となる。
- ・盛岡支社から「現業機関に移管される業務」の多くは郡山総合車両センター計画科へ移管となる。
- ・品質保証業務の線引きは、故障発生時の初動対応は変わらない。盛岡車両センターに集約することとなるが、これまでと考え方は変わらない。
- ・郡山総合車両センターと派出所が直接やり取りすることはあり得るが、盛岡車両センターを通す必要はある。
- ・現場契約については、契約責任者は盛岡車両センター所長になる。支社契約については、東北本部での契約に移行するが、監督員や検査員の位置づけは変わらない。誰を指定するかは検討中。

申16号「変革2021」の実現に向けた組織の再編(車両)に関する申し入れ 交渉実施! ②

4. 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

- ・連絡やお知らせ等は盛岡支社からエリア内の現業機関にすることはあるが、盛岡支社の指揮命令系統で動くことは基本的に無い。
- ・指揮命令系統上、盛岡支社から東北本部社員に直接指示はできない。
- ・指揮命令系統を作るにあたり、業務上の必要性で兼務を掛けていくことはある。今後検討していく。
- ・派出社員に運輸区兼務をつけるのか、運輸区当直社員に兼務をつけるのかは出てくると想定している。

★兼務者からの指示であれば兼務者が誰なのか周知が必要だ。周知や確認の仕方も含めて検討して頂きたい。

5. 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】

支社としてしっかりフォローしていく事を確認。

- ・教育方法については、移管する業務と一緒に担当者も行く場合もあるし、現場にノウハウがあれば必要な教育は行える。また、現場から支社に来て勉強し、現場に持って帰るやり方もある。業務内容に応じて見極めながら行っていく。
- ・すべて2023年6月に移管するのではなく、準備でき次第順次進めていくスケジュール感である。
- ・法令関係や規定関係の教育も、現場とコミュニケーションをとりながら進めていく。
- ・移管される業務は、全社員に教育ではなく管理者を含めた関係社員に教育をしていく。

6. 車両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】

- ・派出所に総務社員を配置する考えはない。本所で対応することとなる。
- ・2020年申11号で「八戸運輸区の資材は総務社員と車両職社員で協力して行う」と議論してきたが、総務社員の配置場所は変更となっても、考え方は変わらない。
- ・資材関係も本所へ集約していく。運輸区で担当している事務業務が移管されるので、盛岡車両センターの総務社員で担当することになる。
- ・盛岡車両センター総務の業務量は増える。規模感については検討中。派出所へ巡回する機会は増える。
- ・総務社員がキャリアプランを描くうえで、選択肢が無くなることや狭まることはない。

7. 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。

【主な確認事項】

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!

- ・企画業務を行うことの有無や、利益の有無など1つの側面だけを見て評価を決定していくものではない。総合的なところを見て判断していく。
- ・社員発意によつての企画業務でも、利益の有無ではなくプロセス等を含めた判断となる。
- ・過度な競争になるとは考えていない。今後もさまざまな業務を通じて成長する機会と捉えてほしい。
- ・行き過ぎた競争はよくないが、頑張っても評価されない職場も良くない。競争は良くないという意識が強すぎる職場風土は良くない。前広に切磋琢磨していただくことは必要なことだと考えている。

申16号「『変革2027』の実現に向けた組織の再編(車両)」に関する申し入れ 交渉実施! ③

8. 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 に支給基準や対象者は記載されているが、車両関係では番号7 (2)「車両センターまたは車両所につき特に指定されたもの」となる。業務主務等に指定された社員のイメージとなるが、盛岡支社には現在該当者はいない。
- ・本施策に伴って支給対象者の考え方は変わらない。
- ・現時点では指令との兼務者はいないが、今後盛岡車両センターの当直や技管の運用担当等が兼務するやり方もあり得る。兼務は発令によって行われるが、職務手当の支給基準となると、勤務の状況を踏まえて判断していく。一時的なものであれば「専ら」の考え方に含まれないので支給対象にならない。

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】

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。

- ・提案時に示した出面数の変化は派出所化されることでの考え方であり、2023年3月時点の体制となる。
- ・派出所化する時点では作業ダイヤ数は変わらない。
- ・出面数には現場に移管される企画業務は含まれていない。
- ・現業機関の業務量は増えるが、必要な要員を確保するため超勤は増えないと考えている。
- ・企画業務は社員の状況を踏まえつつ管理者の業務指示で行っていく。
- ・現業機関に移管される業務は、メインは郡山総合車両センターとなる。

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!

- ・企画業務を行う時間は労働時間で取り扱う。
- ・企画業務を行う際は、作業ダイヤに入っている方が行う場合もあるが、車両が入ってくる間を縫ってまでとは考えていない。そこは作業ダイヤの作成の仕方によって変わってくると考える。
- ・超勤の場合は管理者からの指示があつての超勤となる。
- ・非番や休日にタブレット等で企画業務を行う場合も管理者からの指示を受けての労働時間となる。
- ・部外とのやり取りについては、スケジュールを立てて行うこととなる。
- ・管理者から一般社員にも労働時間管理の周知や必要なコミュニケーションを図っていく。

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】

- ・外部との連絡先は、職場のNTT電話を使用することと会社の個人メールアドレスを使用することが基本。
- ・社員に業務用携帯を配布する予定は無い。

12. 鉄道の安全を守るために入換等の運転業務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】

- ・入換前に企画業務を行ったからと言って、安全が阻害されるとは考えていない。
- ・入換の前後に外部との打ち合わせ等を入れるのではなく、スケジュール管理が重要になってくる。
- ・やるべき仕事は仕事に集中するべき。メリハリをつけていくことが大事。
- ・安全を疎かにすることはあってはならない。

申16号「変革2021」の実現に向けた組織の再編(車両)」に関する申し入れ 交渉実施! ④

13. 「変革2021」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

- ・指令との兼務はあり得るし、指令員が盛岡車両センターとの兼務する場合も考えられる。
- ・視野を広げる為に盛岡支社指令室で指令業務を教育する兼務や、感染症拡大時の対応として兼務発令することもある。
- ・東北本部社員が盛岡支社指令室と兼務する業務上の必要性となると、指令業務を知ることで盛岡車両センター社員としてプラスになる。相互に業務上の関係性があるし無関係ではない。
- ・盛岡支社に検修業務が必要だから兼務をしようという訳ではない。
- ★車両職に限った話ではないが、兼務が2個も3個もとなると、そもそもその方の業務上の必要性は何かなくなってしまふ。しっかりと腰を据えてやっていく体制を整える為に兼務箇所は1箇所としていくべきだ。
- ・各系統と同様、兼務箇所数の制限はないが、やみくもに兼務を行っていくものではないと考えている。しっかりと業務上の必要性を判断したうえでやっていく。
- ・業務上の必要性を社員にも腹落ちさせられるようにコミュニケーションを図っていく。

兼務箇所数に制限は無いが、やみくも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

- ★入社して基礎技術研修を郡山で研修をしてくる部分と、職場配属以降、検査業務の教育があると思っているが、しっかりと教育を行う体制を作る観点から、兼務発令を行わずに、教える側、教わる側共に腰を据えてやっていくべきだ。
- ・長期に渡る教育をおこなっている最中に別の箇所において新たな教育を行う事は想定しづらい。
- ・教育体制については本施策に伴って変更はない。

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

- ・まずは2023年3月の派出所化を目指して業務整理を進めていく。
- ★支社として東北本部に集約する業務や現業機関に移管する業務を関係箇所と連携しスケジュール感を持っていただきたい。3月の派出所化についても業務移管しながらの体制変更になるので負担が大きい。支社がしっかりとフォローするべきである。
- ・しっかりとスケジュール感を持って取り組んでいく必要がある。支社と現場両方向で考え、支社が現場をフォローする部分はやっていくが、双方協力しながら進めていきたい。

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

- ★検討中やまだ決まっていないものも多々あると交渉を踏まえても、質問に答えられない現場管理者が非常に多いという声を受けている。しっかりと会社として社員へ返す取り組みをしていただきたい。
- ・社員の質問に返すことは必要であるため、手段は様々あるがしっかりと返していく。
- ・支社からのアプローチも行う。必要なコミュニケーションを図っていく。
- ・決まり次第、前広に周知するようにしていく。
- ・返しきれてない部分があるという主張は、会社として受け止める。すべてが解決できるというのは難しい部分はあがるが、少しでも解消できるように努めていく。

社員からの質問にしっかりと返す体制と、必要なコミュニケーションを図っていく事を確認!

申16号「『変革2021』の実現に向けた組織の再編(車両)」に関する申し入れ 交渉実施! ⑤

17. 東北本部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】

- ・2023年3月時点での異動や2023年6月前に東北本部への異動の可能性はある。
- ・東北本部エリアを越えての異動もあり得る。
- ・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。
- ・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。
- ・会社としては今までも管理者によるコミュニケーションを通じてしっかりと社員の状況、本人希望等々も把握してきている。今後も継続的に取り組んでいく。

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

- ・本施策に伴っての面談は行わない。自己申告書の面談や管理者とのコミュニケーションを図りながら状況等を把握していく。
 - ・春の面談は通常通り行っていくが、派出所化以降は盛岡車両センター社員となるので、盛岡車両センター管理者が行う。
- ★車両関係においては、現業機関と東北本部しかないので、特に車両関係で支社で働いている方が多く異動が発生すると考えられる。支社としてもバックアップ等していただき、現場も含めて管理者からの情報を支社として把握していくべきだ。
- ・今までも各現業機関で必要なコミュニケーションは取っている。その都度、懸念事項があった際には支社に情報を入れていただいていると考えている。今後も情報連携しながら対応していくし、本人希望等も把握していきたい。

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!