

秋田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提案を受ける②

提案交渉での議論内容

【働き方・教育について】

- ・ダイヤ改正後すぐに全員が全ての担務を担えるようにするということではなく、徐々に担っていくイメージである。一般職だけではなく管理者についても必要な教育は行う。
- ・ジョブローテーションでの異動実績を踏まえ、乗務職の方は特に出札業務に対する不安があるのは把握している。支社として統一した教育期間やマニュアルを作る考えはないが、教育期間を一定に決めるのではなく、本人の習熟状況を見て判断していく。
- ・社員の適正や本人の希望も含めて把握した上で、今後の教育を受けて頂く方には伝えていく。
- ・時間単位の働き方については、ダイヤ改正提案時に示すことになる。運転士、車掌の相互運用する必要があるれば、同様にダイヤ改正提案時となる。
- ・ジョブローテーション施策交渉時に確認した、概ね10年がリセットとなる「担務」についての考えは変わらない。
- ・勤務指定は、指定された本人が何の業務をするのか見て分かるように指定していく。除草や除雪、PTのような業務については業務指示で行う考えである。
- ・一部支社機能を現場で持つことについては検討中である。現在、地区連携室がおこなっている「地域との連携」は、企画部門でも行っている業務であり、今後も多くの社員に担っていただきたいと考えている。
- ・出勤した箇所と退勤する箇所が別になることもあり得る。
- ・営業統括センターにおける運輸区との「兼務・連携」については、現行おこなっているPT等や、出改札業務等も担う場合もある。
- ・設備職場の方が出改札業務を行うことは想定していないが、現在も様々な形での「兼務・連携」はおこなっており、どのような連携がとれるのか検討していく。
- ・被管理駅については、これまでの管理範囲は現時点で変更はない。
- ・除草、除雪の範囲は基本的に、現在各駅が担当している範囲を想定している。しかし、大雪により駅間で列車が停車した場合等、系統を超えての除雪も必要になるのでケースバイケース。
- ・新設する箇所でのフレックス勤務制度の導入については検討中。自分で仕事を調整できる方については適用できると考えている。

【労働環境について】

- ・貸与品やロッカーについては勤務につく各箇所に全社員分準備は考えていない。業務に就く頻度や効率的か判断して決めていく。
- ・駅も前泊は可能であるが、運輸区程の部屋数が確保されているわけではなくケースバイケース。
- ・「特認」の通勤手当については、月の通勤実態により該当するかしないかを見て支給となる。
- ・別居手当については「最遠の勤務箇所」で判断する。
- ・仮年休をどうするかについては新設される箇所の判断とする。
- ・技能手当は、令和3年ダイヤ改正前までこれまで通りの支給。以降の清算部分については日割り計算となり80/100を乗じた額となる。
- ・「現業機関における柔軟な働き方」について職場掲示し周知するが、社員の疑問や不安にはしっかり応えていく。