

申1号「盛岡地本第38回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ 団体交渉①

1. 統括センター及び営業統括センターにおける超過勤務の実態を明らかにすること。また、現れている職場実態を正しく把握し要員を増やすこと。

回答 今後も継続して適正な労働時間管理及び超過勤務削減に努めていく考えである。また、引き続き業務の運営に必要な要員を確保するとともに、スピード感をもって効率的で生産性の高い業務執行体制を構築していく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★営業統括センター発足時と比べて社員数が減っている。業務を回す要員が確保されていないのではないか。
 - ・必要な要員は確保しているという認識。全社的に社員数が減少しているのは事実。今年度の超過勤務の実態は昨年度と比べて同程度。
- ★突発年休が発生した際に必ず休日勤務が発生するという状況や勤務発表の段階で休日勤務指定がされている状況は、必要な要員数が確保されていないのではないか。特に盛岡と北上はそれが常態化している。
 - ・勤務指定の段階で休日勤務が入ったからといって要員が確保できていない訳ではない。様々な事情で休日勤務を指定せざるを得ない場面はある。
- ★社員が万全な状態で働けないという事はお客さまのサービスや安全にも直結してくるのではないか。
 - ・休養の適正という観点では安全やサービスにつながってくるが、休日勤務イコール即安全サービス低下につながるものではない。
- ★業務融合に向けた教育に人を出せていない。統括センターで目指してきたものが、人が足りないから教育が進まないというのは本来あるべき姿ではないのではないか。
 - ・人がたくさんいればスピード感のある教育ができるのはその通り。ただ現在教育が全くストップしている訳ではない。
- ★会社の認識と職場で現れている現実がかけ離れている。会社としてこの状況を課題だと認識するべきではないか。
 - ・今の状況が良いとは思っていない。支社と現場が連携してもっと良くしていくために取り組んでいく。
- ★ある場で発言があったようだが、盛岡支社の認識はサービスの低下は仕方ないとして企画業務に取り組むという考えなのか。
 - ・サービス低下をしても企画業務を行う認識は持っていない。企画業務もより現場で取り組んでいくことで合わせてサービス、安全の維持向上を目指していく。

要員不足であるとの認識は合わず!

2. 2023年7月4日に発生した津軽線軌道短絡事象の原因と対策を明らかにすること。また、保線設備技術センター及び各保線技術センターの軌道材料モニタリングの活用状況を示し、実効性を向上すること。

回答 絶縁部の継目ボルトが脱落し、絶縁材の劣化を助長したことが原因と考えており、同種事象の再発防止に向けて線路設備モニタリング巡視等の取扱いについて明確化を図った。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★継目ボルトが脱落して絶縁材が劣化したことが直接的な原因だが、背後要因は何か。
 - ・巡視後の結果通知が所長・副所長等へ回覧が遅れてしまったことだと考えている。それを踏まえて連絡文章を出して対策を立てた。
- ★今回の対策に教育が一切入っていないが、教育に関する対策は無いのか。
 - ・モニタリング担当者には教育を行っている。その他の社員への教育は検討中であるが教育はしていく。
- ★対策として回覧を早くすることとあるが、本当は個々がそれぞれ技術力を持って個別にベストな判断をしていくことが本当の対策になるのではないか。
 - ・技術者としてという対策には触れられていないが、技術者をどのように育成していくか、気づける技術者を育成していくのか考えていかなければならない。

JR東労組盛岡

No. 27
2023年11月2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 大村 博行
編集人 情 宣 部
NTT 019-623-1011 FAX 019-624-0157
JR 033-2238-2239 FAX 033-2230

申1号「盛岡地本第38回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ 団体交渉②

【主な議論内容】★組合 ・会社

①からのつづき

- ★この事象を受けての技術指導が、今までは各技セで教育担当がフォローしてきたが、昨年から盛岡に集約となった。細かい部分までの技術指導が難しい部分もあるのでそこに関して盛岡設備技セで何か行うのか。
 - ・盛岡設備技セが代表して教育をするべきだと考えている。
- ★検査統括であるメンテナンスGLが最終的な確認者となるが、そこへの教育は無いのか。
 - ・全社員に教育等を行うべきだと思っているので、保線関係を通じて要請する。
- ★モニタリングデータが職場に来るまでにタイムラグはあると思っているが、システムにおける課題に対しての会社の認識はどうか。
 - ・データの早く取得するにも今の技術では難しい部分がある。早くデータ取得できるようにすることは、何かの機会を通じて本社にも意見したい。

保線系統全社員に教育を行っていくことを確認!

3. 盛岡運輸区における公募制による「駅や車内での乗車券類の発売業務」と「運転士による車掌業務」を行う目的と内容及び各業務を行う上での教育内容を明らかにすること。また、実施する際は労働条件等の変更となることから労使議論を経てから実施すること。

回答 幅広い業務を経験することで、視野を広げ、社員のさらなる成長及び柔軟な働き方に繋がると考えている。また、必要な教育を実施しているところである。なお、具体的な提起があれば、「労使間の取扱いに関する協約（令和3年10月1日締結）」に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★公募制にした理由はあるのか。
 - ・盛岡運輸区という職場の規模を考え一気に教育するというのは難しいということで公募という形で進めた。偏った人にだけ教えようという意図は無い。
- ★車掌行路を無くすことが目的でやっているというものなのか。
 - ・将来的にということを否定する訳ではないが、行路の中に運転士と車掌の行路を入れること自体を目指してやっている訳ではない。
- ★車補発行機訓練が1回きりで、営業制度等については各自で勉強してくださいと言われているのが現状。習熟を深める為にも、勤務の中でしっかりと教育体制を整えていくべきではないか。
 - ・1回2時間の訓練で変更する予定はない。自分で手待ち時間や空いている時間に復習したり、練習してみる等も必要。ただ声があればそれに合わせて変えることもある。
- ★見極めや、車掌定例訓練、訓練センターへの入所はどのように考えているのか。
 - ・習熟を見ながら最後は管理者が判断する。定例訓練について仕組みのところは現在箇所を検討している。訓練センターの2年に1回の訓練は受けていく必要がある。仕組みは今後しっかり築いていく。
- ★車掌未経験の社員は、今回盛岡運輸区でやっている教育だけで車掌乗務はできるのか。
 - ・車補を使って販売することに関しては、自由に教育をして出来る。運転取扱いの伴う車掌業務に関しては適宜支社として教育をやっていく予定だが、詳細は検討している。研修センター研修を受けなければ、車掌乗務は出来ないという文言はない。
- ★車掌が足りないから運転士に車掌を担ってもらうという目的はあるのか。
 - ・そのような目的は無い。
- ★運転士による車掌乗務は労働条件の変更であり、労使議論を経てから実施するべきではないか。
 - ・今回の件については会社から提案、説明をするという判断には至っていない。協約に則り窓口間も含めてしっかりこれまで通り対応していくと考えている。

本施策の目的について確認!

申1号「盛岡地本第38回定期大会発言」及び「各支部定期大会発言」に関する申し入れ 団体交渉③

4. 変革 2027 を踏まえた新たなジョブローテーションの実施について」施策において、この間の労使の議論経過と確認事項を遵守し、納得感とモチベーションが向上する施策とすること。

回答 社員一人ひとりが自らのキャリアを主体的に描き、チャレンジする中で多様な経験を積むことにより、社員の成長と安全・サービスレベルの向上に繋げていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★今年度盛岡地本内で人事異動に伴う簡易苦情処理が出されてしまった現実に対する会社の認識は。
・簡易苦情の申告があった事に対する評価というのは、会社として評価すべきものではない。
- ★納得感やモチベーションが向上する施策だという視点でこれまで議論してきたが、現実はそうっていない。
・会社として社員のモチベーションを下げるための人事異動はやらない。異動先でも社員が活躍していただきたいし、社員に成長してもらいたいという思いはある。モチベーションを上げた形で社員が異動する方が望ましいというのはその通りである。
- ★面談など管理者と社員間の向き合い方が依然として課題なのではないか。自己申告書に基づく面談の時期も始まるので、しっかり支社、人事ユニットから現場へ指導してもらいたい。
・自分の描いたものと乖離があったときは納得感を得られづらいというのはあると思う。社員自身がモチベーションや納得感を持って、次のステップに向かっていただくところは継続して取り組んでいく。
- ★ジョブローテーションで異動させて、多様な経験を積んだのでそれで終わりとならない様にしなければならない。家庭状況や本人希望も踏まえてモチベーションを上げていけるよう継続的にフォローしていくべき。
・既に異動された方については異動先で活躍いただいている。そういう方の更なるステップというののもいずれは当然ある。

コミュニケーションの重要性は確認！

5. 各系統におけるエルダー社員の本体雇用、グループ会社及びパートナー会社等へのエルダー社員の雇用の現状を明らかにすること。また、本人希望を考慮し雇用を確保すること。

回答 再雇用を希望する社員の再雇用先については、満 59 歳に達する年度に個人面談を行い、本人の希望職種等を把握したうえで、業務経験や知識、技能、適性等を総合的に勘案し決定しているところである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★、働く・働かない、場所、職種について継続して支社が本人としっかりコミュニケーション取っている認識で良いか。
- ・個人面談を行いながら取り組みをしている。今年度退職される方の中で、エルダー希望される方については既に全員契約済みの状況になっている。
- ★今の国鉄採用社員がほぼエルダーになる関係で、支社として何か今までやってきた取り組みが変更するものがあるのか。
・何か大きく取り組みが変わるかということそうということはない。単純に対応する数が少なくなるということになる。
- ★本人の家庭環境の変化による本人希望の変化等についてはこの間同様にしっかりと聞いていただきたい。
・対応が必要な部分は引き続き行っていく。

働きやすい職場を目指して検証運動を進めよう！