

申7号「盛岡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(その5)」に関する申し入れ 団体交渉①

1. 本施策を実施する目的と、盛岡統括センター及び八戸統括センターを新設するに至った経緯とメリットを明らかにすること。また、本施策によってどのようにモチベーションが向上するのか明らかにすること。

回答 社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。実施箇所については、業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、決定したものである。

これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、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。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★会社回答にある業務実態や規模、立地条件等とはなにか。

・業務実態としては盛岡と八戸で営業統括センターとして融合を進めてきたところや、一ノ関の状況を踏まえて判断している。規模、立地条件は、現在の盛岡及び八戸の状況と一ノ関の状況を踏まえて統括センターとして一つの機関として業務運営出来ると判断している。

★八戸地区について、八戸運輸区から八戸駅までは徒歩で25分かかり、足ロスの部分で言えば多くの社員が不安を感じている。職場の声としてモチベーションをあげるよりも不安が大きいのが現実である。

・統括センターという観点からすると、確かに全く同じ条件ではなく、一ノ関のようにすごく近い訳ではない。統括センターによって少し特色があると思っている。

★盛岡と八戸はどちらも一昨年の10月に営業統括センターが発足し、一年半ぐらいが経過したが、その中でこの一年半で何故統括センターにしようという判断に至ったのか。

・営業統括センターを発足する目的は果たされてきたし、目指していたメリットも出てきている。一ノ関統括センターの状況を見ながら営業職場と乗務員区一緒になることでのメリットも大きく見えてきた。そこがうまく進みつつも統括センターとすることでのメリットというのが見えてきたため判断をした。

★発足される目的は示された通りだが、職場現実を見た時に社員同士、管理者と社員、支社と社員が一緒にならないとモチベーションは上がらないのではないかと問題意識である。会社としての認識はどうか。

・目標を共有することは大事なことであり、その中で目指すところは目的の通りであり方向性として変わることはない。管理者と社員のコミュニケーションをとりながら、それぞれに対して様々な課題を付与する場面もあると思うし、取り組んで頂きたい方向性を示すこともあと考えている。

新設する根拠を明確にし、モチベーションを向上させることを確認!

2. 盛岡統括センター及び八戸統括センターにおける「融合」「兼務」「連携」の考え方を明らかにすること。

また、盛岡統括センター及び八戸統括センター内に発足されるユニット名とそれぞれの業務内容を明らかにすること。

回答 業務の融合は、これまでの作業ダイヤや乗務行路に基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担う仕組みを構築していくものである。また、兼務及び連携は、従来の業務に加え、課題解決・価値創造等に取り組むことを目的としている。

発足時においては、盛岡統括センターにエリアマネジメントユニット、駅業務ユニット及び乗務ユニットを設置し、八戸統括センターには総務ユニット、駅業務ユニット及び乗務ユニットを設置する。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★発足時まで「融合」「兼務」「連携」について考えられていることはなにか。

・盛岡において業務融合で検討していることは盛岡運輸区の一部の社員が情報センター業務や改札業務を担えるように見習いを行っている。八戸においては以前から兼務として発令されていた社員が出札業務を既に行っており、そのような体制を発足後に拡大していきたいと考えている。

★各ユニットの中心的な業務内容はなにか。

・駅業務ユニットについては営業及び輸送業務、乗務ユニットについては乗務業務、エリアマネジメントユニットは地区業務及び事務業務、八戸は総務ユニットという名称で考えているが、総務ユニットは事務業務になる。ユニットの枠に必ずしも捉われずに業務していくことになる。

申7号「盛岡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(その5)」に関する申し入れ 団体交渉②

3. 盛岡統括センター及び八戸統括センター新設に伴う業務に必要な教育内容、スケジュールを明らかにすること。特に教育に関して駅社員が乗務員の業務を行う場合には、津波避難誘導教育を全員に実施すること。また、業務を安全に行うための必要な現在員数を確保すること。

回答 必要な教育を実施していく。また、業務に必要な要員は確保していく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★教育内容を見れば、一律に一括りに出来ないと考えているが、新入社員が教育を行う中身が前提である。基本的には駅毎、運輸区毎の教育スケジュールに基づいたことが前提であるという認識で良い。
- 職場の体制がベースになると考えている。
- ★津波避難誘導訓練を全員に実施することと要求しているが、特に八戸線を乗務する際に特改を行う社員に対しても避難誘導訓練を実施するべきと考えているがどうか。
- 八戸線例えば津波避難経路の数も多いのでアプリやマニュアルを使用して教育を行って頂いているが、乗務する社員に対しては同等の教育を行うと考えている。盛岡についても宮古や釜石場面で津波警報等があった場合の異常時対応は出てくるので必要な教育は行っていくと考えている。
- ★要員が足りないから教育が出来ないという状況はあってはならない。会社の言う業務に必要な要員と組合として主張している業務に必要な要員や現在員数はイコールではないと認識を持っている。教育を安全に出来る体制はあるべきと考えるし、要員が生み出せないから教育出来ないとはならない。
- しっかりと教育を進めていくことは必要であると考えており、そのような体制を取る為にも引き続き効率的な業務執行体制を取っていく考えである。また安全を損ねるような形は無いと認識しているし、統括センターの目的から言えば担務の融合だけが全てではなく活躍フィールドを広げる意味でモチベーションの向上に繋げられるようにしていく。

必要な教育は行うことを確認!

4. 盛岡統括センター及び八戸統括センター新設に伴う通勤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。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★盛岡と八戸は駅と運輸区が離れているが通勤の考え方は変わるのか。
- これまで通り出勤箇所となった時に一番遠方地の所で通勤手当を支給することになる。
- ★通勤手当の見直しのタイミングは業務融合を開始する時点から発生するのか。
- 出勤箇所に出勤する事実が発生した時点からになる。
- ★乗務員は列車が走ってない時間に出退勤があるので特例という形での車通勤の方もいるが、その考えはどうか。
- 一律ではこうなるということではないが、それぞれの出勤箇所がどうなるかという所で通勤手当が判断されていくことになる。

5. 働き方のイメージを日及び時間単位で明らかにすること。また勤務作成時の指定方法を明らかにし、前泊を前提としないこと。

回答 これまでの作業ダイヤや乗務行路に基づく働き方だけではなく、社員一人ひとりが企画業務を含めた様々な業務を柔軟に担うことになる。また、勤務指定については、就業規則に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★勤務作成時の指定方法で日毎に指定する場合はどのように指定することになるのか。
- 勤務発表の段階で認証して何処に出勤するかが見えるように指定する。
- ★連泊になって疲労が貯まれば安全に直結する。勤務指定段階でこれまで以上に考慮や配慮して頂き、社員とのコミュニケーションを図りながら指定していくべきだと考えているが会社の認識はどうか。
- 全体のバランスを見ながら作成していくことになる。

申7号「盛岡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(その5)」に関する申し入れ 団体交渉③

6. 盛岡統括センター及び八戸統括センターのフロアの活用方法を明らかにし、個人用ロッカーの設置箇所と更衣時間の考え方を明らかにすること。

回答 必要な整備を行っていく。また、勤務については、就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★個人用ロッカーの設置箇所について、現行箇所への個人ロッカーは今まで通り使用することになると思うが、融合しに行く場合の個人ロッカーの考え方はどうか。

・個人用ロッカーはそれぞれ引き続き個人として設置する。融合する場合と運輸区から駅、駅から運輸区となった時は、共用ロッカーは必要な整備をしていくと考えている。既に盛岡運輸区から盛岡営業統括センターに見習いで入っている社員もおり、営業統括センターにロッカーも整備されている。八戸駅でも八戸運輸区の社員用のロッカーが整備されている。逆に運輸区側には駅社員用のロッカーは設置されていないが、必要になれば設置する。

★融合する場面において融合する社員が使用出来るロッカーは整備されているということか。

・タイミングもあると思うが働く為のロッカーは整備していきたい。

ロッカー整備を確認!

7. 盛岡統括センター及び八戸統括センターにおける事務・総務業務を担う社員の配置箇所を明らかにすること。

回答 業務上の必要性により執務場所を指示することとなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

★事務及び総務業務を担う社員の箇所について会社として考えられているものはあるか。

・両方に必要性があって、その都度必要な側に出勤する形になり、管理者の指示で出勤して頂くことになる。

★今回、総務業務における重複業務を削減する為出面数を見直すと提案を受けているので、重複業務を削減する為の体制を取るのであれば分けた方が良いのか、それぞれの職場の現実を踏まえて会社として考えた配置箇所になるということなのか。

・現状の検討状況と言えば今の仕事の進め方としてはこの形が良いということで検討している。

★重複業務が削減されるから出面数が減少となると提案を受けている。発足の時には重複業務の削減にはなっていないため、現在員数を確保すること。

重複業務が解消されてから出面数を見直すべきだ!

・必要な要員は確保していく。

8. 駅業務を行っている「動力車操縦者運転免許」保持者は、業務融合における職場の核となり得るため、本人希望を考慮し、適性検査を受検させ乗務する機会を増やすこと。

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】★組合 ・会社

★あくまで本人希望考慮となるが、職場が新たな形になるのであれば乗務出来る環境を整えるべきと考えている。

・希望を聞いたうえで最終的に判断をするのはまさに回答にある通り任用の基準となる。希望を伝えていただくことはしていただき、その可能性はあるが必ずその様にしていくものでもない。スタンスは変わらない。

★乗務員から駅に来た方も乗務員の目線で駅業務、輸送業務をしているが、それが今度は乗務員に戻った際に駅の目線や輸送業務の目線で乗務出来ればスキルアップに繋がるのではないか

・まさに乗務員から駅に来た方というのは、乗務で培った考えや経験を基に現在駅業務で活かしていただいていると思っているし、さらにそれを踏まえて乗務でということに関して否定するものではない。

申7号「盛岡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(その5)」に関する申し入れ 団体交渉④

9. 鉄道の安全を守るために乗務前の駅業務や企画業務等は行わせないこと。

回答 引き続き適正な業務管理を行っていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★乗務前の駅業務や企画業務はイコール危険だとは考えていないのだが、安全を守るための1つのリスクではあるという認識を持っている。
- ・リスクという考え方もあるのかもしれないが、そこをリスクと考えて逆に可能性を潰してしまうということを考える。乗務前の駅業務や企画業務は何も問題なく、**阻害するものではないという認識**を持っている。
- ★乗務前に別な業務をやる事よっての安全に支障がある、阻害されるという1つのリスクになり得るという問題意識は持っていないということなのか。
- ・**安全を阻害する要素であるという認識は持っていない。**乗務業務よりも企画業務が重要で頑張ってもらいたいとは思っていない。当然、企画業務に対しても乗務業務に対しても同じであり、**変わらないのは安全はトッププライオリティだということである。**

乗務前の駅業務や企画業務等を行わせない認識は合わず!

10. 「労働時間」「在宅休養時間」と「勤務間インターバル」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。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★統括センター化に伴って労働時間や在宅休養時間、勤務間インターバルの考え方に変わりはあるのか。
- ・**在宅休養時間は乗務割交番作成場面での規定なので、その部分については配慮するということになる。また、勤務を作成する場面では全体のバランスを見ながら疲労感や休日の配置を見ながら勤務指定していくことになると認識している。**必ず何時間空けなければならないというものはないが全体を見て引き続き指定していくことになる。
- ★現行乗務業務のみをやっている段階でも休解や在宅休養時間という規程上の部分ではないにせよそれ相應の時間を空けて次の勤務を組んできていると思っている。それが今後統括センターとなることによって駅業務も日によって指定した場合、同様に配慮しながら指定していくということになるのか。
- ・**運輸区の今の勤務のなかで、交番通りではない時にはある程度配慮することはしているが、駅業務が入ってきたとしても在宅休養時間の考えは無いのだが、配慮を約束するものではないものの、滅茶苦茶な勤務指定が始まるものではない。しっかりと休養を取れる様な体調面も考慮しながら全体のバランスを見て作成していく考えは統括センター発足に伴って変わる訳ではない。**

11. 出勤予備での駅業務は行わないこと。

回答 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★会社回答を具体的に教えていただきたい。
- ・出勤予備で駅業務をすることがあるかどうかで駅での案内業務などを事前に計画してやるのであれば変形日勤等を勤務指定して、勤務指定後であれば勤務変更をして変形日勤として指示するのが基本と考えている。ただ、例えば、災害等の異常時が発生しているなかで出勤予備として勤務開始している方が案内に行くことがベストな状況もあり得るかもしれないので、そのような指示をする事も考えられなくはない。
- ★計画的なものについては基本的に変形日勤に指定してしっかり案内できる体制を組むことが前提なのか。
- ・**基本的には出勤予備指定ではなく指定するのが基本である。**

駅業務は基本的に変形日勤を指定をして行うことを確認!

申7号「盛岡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(その5)」に関する申し入れ 団体交渉⑤

12. 施策説明については継続して社員の声を把握し、質問にはしっかり返す体制を構築すること。

回答

今後にも必要な対応を行っていく考えである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★FAQ も配信して終わり、掲示して終わりとなると、見る人、見ない人が出てきてしまう。ひと声掛けることもコミュニケーションなので管理者側からの発信も必要だと思っている。これまで以上にコミュニケーションを取っていただきたい。
- FAQ 作成にあたっては支社に相談をしてもらっているし、引き続き現場と連携を取りながら社員へしっかりと伝わっていくように努めていく。

13. 施策に伴う面談等を行い、本人希望を把握し考慮すること。

回答

盛岡統括センター及び八戸統括センター発足に伴う面談を行う考えはないが、引き続き必要なコミュニケーションを図っていく。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★ジョブ施策やその他施策場面でもコミュニケーションが足りない、薄いという声がある。コミュニケーションはお互い話することなので、社員側からの発信もあるが、管理者からの発信もあるべき。
- コミュニケーションは重要だと思っているので、引き続き箇所へコミュニケーションをとるように伝える。

14. 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」を行う際の、各業務を行う上での教育内容と進捗状況を明らかにすること。また実施する際は、安全を大前提とし安全が阻害される運用は行わないこと。

回答

必要な教育を実施しているところである。

【主な議論内容】★組合 ・会社

- ★申1号大会発言申し入れ議論でも議論してきているが、以降の教育内容や進捗状況はどうか。
- 現時点で2名の運転士が車掌業務として独り立ちしている。更に2名の方が次に向けて教育を進めている。また駅や車内での乗車券類の発売業務は教育をして、9名の方が実場面で活躍頂いている。
- ★養成がなかなか進んでいないという職場実感だが会社の認識はどうか。
- しっかりと継続しているということが重要だと思っている。一方で、今のやり方を継続するかということ、そこはもっと効率的なやり方は無いかなどのトレースは必要だと思っている。
- ★そもそも公募の目的は視野を広げ、それを通じた社員の成長であるのに、現実の運用は要員の穴埋めとなっている。支社の認識はどうか。
- 目的は社員の成長、視野を広げることが目的であり変わるものではない。運用場面で要員の穴埋め的に感じてしまうところに関しては良くないので、そこはしっかりとコミュニケーションをとって伝えていくべき。
- ★車掌行路の見習いを剥がして勤務作成上の都合や、勤務発表後にも運転士行路を乗務させる場合もあるという考え方なのか。
- 可能性としてはあると思うが、基本的な方向性としては車掌行路のみ乗務する考え方である。
- ★養成終了後の運用について、行路内での運転士と車掌の混み運用は今後あり得るのか。
- あり得るかあり得ないかというあり得るが現在は検討しているものは無い。
- ★急遽の場合に行路内での担務変更はあり得るのか。
- 現在は想定していない。
- ★安全を大前提とし、安全が阻害される運用はしないことを要求している。我々の主張は安全が阻害される運用になり得るのではないかという問題意識である。
- 運用を作る上でも効率的な運用は目指していく一方で、安全についても認識は変わらないので、両方の兼ね合いを取りながら考えていく。

全14項目終了！交渉内容を確認し検証運動へ繋げよう！