

 JR東労組 八王子 HACHIOJI	 ホームページ	発行責任者 執行委員長 針谷 歩 2022/3/21 No94
--	--	--

3月11日 八地申7号 現業機関における柔軟な働き方の実現に

に向けた営業統括センターの設置に関する申し入れ 団体交渉開催！

～項目に入る前に議論しました～

組合：「硬直的な仕事の垣根を越えた…」という表現が多い。各地本にも同じ回答が多い。非常に残念、同じ回答ばかりである。「硬直的な仕事の垣根を越えた…」の会社の認識は？

会社：硬直的とは**専門性を薄めるものではない**、垣根を越えての仕事、役割分担に囚われない仕事することで成長をする。目標に向かって行くという意味。

組合：硬直的だから守られてきた文化や技術もある。全てを壊す訳でなくてその時代だから生まれたものを活かしていく。守れるものも守れなくなってしまう。全てを否定する訳ではない。

会社：今まで築き上げられてきたものもある。垣根を越えることで私達が融合させながらグループの成長を進めていく。今までのものも活かしていく。

第1項「現業機関における柔軟な働き方の実現」施策の実施にあたっては、安全・安定した輸送体制の構築並びに、技術継承・技能継承の維持・向上を図ること。

組合 第1項について安全のことについての回答がないが。

会社 安全はトッププライオリティ。安全という言葉は入っていないが、会社としてはしっかり考えている部分である。

組合 安全は当たり前、揺るぎない前提だから書いてないのか？

会社 **安全としての認識は一致**している。**技術継承については維持向上を図っていく。**

組合 その点の回答が欲しい、この文言が入らないのはおかしい。

会社 これまでの技術継承・安全というものが、これまで以上に色々進めていく。**安全輸送の目標は変わらない。**

エリアごとの問題解決に向けての取り組みを委員会で行っていく。

組合 イベントや増収が、という話が多かった。安全も解決できるということを一致できた。

第2項 専門性の高い職種(パート)においては過渡期であることを考慮し、現行の担当者を継続しての配置すること。また、将来を見据えた新たな育成を行うこと。

組合 専門性の高い職種の社員は現状のままなのか。発足後一ヶ月で信号といったような配置転換はあるのか？

会社 専門性のある仕事は必要な資格がある。必要な訓練、見習いを本人の習熟によって行っていく。

組合 育成の人数を増やすのか。担える人のキャパを増やすのか。

会社 必要な人数を教育していく。その業務に対してどのくらいの人数が必要かを決め行っていく。

組合 「俺がやらなくて誰やる研修」というものがあるが、必要な訓練を受けず、自分の専門でない作業をやるのはおかしいのでは。**職種におけるスペシャリストは必要。**

会社 信号を担当するには研修など教育が必要。これまでやってきたものがベース。**今施策は薄めるものではない。**

組合 確実な訓練を行った上で異常時訓練をやるのが普通。これまで通り教育をきちんと行っていくべきだ。今まで積み上げてきた重要なもの。

会社 以上を行うことは硬直的ではないと一致。社員に対して必要な教育を行って実施していく。他駅の仕事を見ることで自分の成長につながるができる、複数箇所学ぶことで成長できる。

組合 **それぞれの駅のスペシャリストを置いた上で柔軟に他の人を育てていく。**

会社 **認識は一致する。同じ営業統括センターの中で平等に数駅をレベルアップさせていく。**

組合 他業務にチャレンジして事故が起こらないよう、教育を拡充すべきだ。

会社 除草1つにしても下準備してから教育をする。例えば午前教育で午後除草など。

組合 駅構内なら主勤務地の社員など、それぞれ特情を熟知したエリアの社員が主となって作業すべきだ。

会社 元地区センター勤務の社員などがサポートする。

第 3 項 「現業機関における柔軟な働き方の実現」という施策の趣旨を実現するため、兼務・連携する際には、丁寧な面談とコミュニケーション等を行い、新たなジョブローテーション施策の趣旨に基づき本人のキャリアプランの実現に向けた納得感や公平感ある運用とすること。

会社 乗務員区・技セは営業統括センター委員会のサブリーダーを担う。

組合 人選について社員に納得感のある説明ができていいのか。

会社 社員の状況を把握して希望でない委員会を担うこともある。コミュニケーションを取らず決める場合もある。納得感や公平感、全ての希望を叶えることはできない。委員会は 4/1 から、乗務員の兼務は 3/12 から。全員が委員会に所属するわけではない。関わっていない乗務員はイベントなどがあつた際に手伝いに行ったりしてもらう。

組合 乗務員は駅の仕事もやるのか？

会社 **現段階では乗務員が駅業務の勤務に就くことはない。**将来は駅の仕事に就くことも否定はできない。

組合 しっかり納得感公平感が出る努力をしてほしい。どうも技セだと自分たちの施策と捉えきれない部分もある。

会社 しっかり努力する。委員会に所属することで問題が見えてくる。

第 4 項 ケースバイケースということを利用して、施策の趣旨を逸脱した穴埋めや玉突き的な社員運用をおこなわないこと。

組合 営業統括センターの社員減を乗務員から補充するのか

会社 通常の異動で駅に転勤することはある。ただし、行路の途中で改札に入るといことは考えにくく、非効率である。兼務は、委員会を通じて手伝うのではなく、共に企画業務をつくるという趣旨だ。

組合 施策の趣旨からは逸脱しないということによいか。

会社 **玉突き人事は行わない。施策の趣旨からは逸脱しない、認識は一致する。**

第 5 項 営業統括センター内における各駅には、業務遂行のための指揮命令等や地域との共生実現、社会的不安定要素に対応すべく、副長を配置し社員が安全・安心して職務遂行できる環境を整えること。

会社 トップは所長、それ以外は副長。専門駅の副長という形ではない。二次発令で駅毎に 1 人駅長ポジションを置く。

組合 地域との信頼関係を崩さないようにしてもらいたい。

会社 この辺りについては **大きく変わるものではない。**

組合 社会的に駅長という立場は必要であるため、継続して配置すべきでは。

会社 将来的にずっと駅長の立場を置くかはわからない。

第 6 項 現在の主要な業務を軸に施策を実施し、必要な業務を担うため新たな系統にチャレンジする際には、十分な教育・訓練を行うこと。

組合 第 2 項の部分と重複するが。

会社 確認したことだが、資格のない社員はやらない。他の仕事の教育を進めていくこともある。

組合 新たな系統にチャレンジする際には、十分な教育を求める。

会社 新しい作業に対しては、下準備してから教育をする。例えば午前教育で午後除草など。

組合 駅構内なら駅の人などそれぞれ熟知したエリアの人が主となって作業すべき。

会社 元地区センターの社員などがサポートする。

第 7 項 資格が必要で手当等のつく職種に対しては、その特殊性に鑑み、日毎・時間毎の運用は行わないこと。また、資格や発令を要する職種の現在員と今後の推移を明らかにすること。

会社 今持っている資格による **賃金を守るための社員運用はしない。**複数の箇所働くために、その箇所働く資格を取れるための研修は行う。今までより多くの人を教育する可能性があるので手当・資格を持っている人が多くなる。月の半数勤務がなければ、手当はつかない。

組合 今後、賃金という部分で、特殊性がなくなってしまう。手当は仕事の重さ・責任感を感じさせるためにも、しっかり勤務調整すべき。

会社 しっかり会社が社員の管理をする。必要だから手当を付けて、発令もする。

第 8 項 エルダー社員希望者については、本人希望を最大限に把握し、希望者については本体エルダーとして配置すること。

組合 **本人希望を尊重し、営業統括センターの中でエルダー社員が働いてもいいのではないかと？**

会社 任用の基準に則り取り扱う。

組合 国鉄改革を経験した昭和採用を、エルダーとして残して欲しい、出向ではなくて本体エルダーで。

会社 本人から希望を聞いてコミュニケーションをとる。

組合 継続して努力して欲しい、**国鉄改革を担った重要な人材である。構造改革において貴重な人材であることを主張する。**

第9項 営業統括センターへの企画業務について、委員会では副長を責任者、管理者をリーダー、一般をサブリーダーにした考えを明らかにすること。また委員会や組織横断プロジェクトチームなどの人選についての考え方と運用を明らかにすること。

組合 管理者は支援者からリーダーになった理由は？今までは支援者であった。

会社 今までは地区センターの総務次長と呼ばれる人がCSなど責任者であった。今までの推進委員が副リーダーのよ
うなもの。6つの委員会に乗務員区の副長の全てが入るわけではない。

組合 委員会にノルマはないのか？

会社 必ずやらなければいけないこともある、なお基本的にノルマを課すはない。

組合 一般社員がリーダーではないということで、社員の管理を行うということは相当大きなプロジェクトを行うので
はないか。

会社 勤務者含めての管理が必要となる。

組合 外部との接触はノルマが関わってくる。そのマネジメントができるのか

会社 組織横断プロジェクトでは月に4回日を作って集まって話し合う日を作っている。

組合 違う場所で働いている中でうまく管理やマネジメントできるのか？

会社 電話などを使って他の職場にいる副長などと連絡を取る。

組合 これまでの企画業務を6つの委員会で担うようなものという認識である。公休日労働などはもつてのほか。企画
業務の主な仕事は会議日程・時間の調整であると思うが？

会社 **管理者が労働時間を管理**し、支社との連携を行なっていく。

組合 労働組合に所属で委員会に入れれないというのはあるのか？

会社 今まで差別があったことはない。

組合 確認する。

**第10項 営業統括センターと連携及び兼務にて業務を行う場合に、各現場の業務に影響がないよう配慮すること。
また、技セ・車セにおける兼務者については現場の意見を聞いた上で、柔軟に変更できるようにすること。**

会社 勤務指定された勤務の変更は難しい。

組合 技セにおいては自らの工事企画の仕事もあり、現場は板挟みである

会社 前向きな考えを持って欲しい。その本人の成長にもつながる。両方仕事である。きちんと相談してほしい。

組合 管理者からのアプローチが大切になってくる。部下からの発信よりも管理者がより大切になってくる。

会社 部下は報告、管理者は管理をする。これは義務である。

組合 兼務の目的が形だけになっていないか？目的をはっきりさせるべきではないか？営業統括センターは営業と乗
務員の施策としか感じていない。

会社 営業統括センター立ち上げで不安があるのは承知している。

第11項 営業統括センターから統括センターに移行する際には、改めて提案並びに説明をすること。

会社 営業統括センターから統括センターに変わるかもしれないし、変わらないかもしれない。体制が変わったときに提
案する。

**第12項 乗務員区においては、乗務員勤務の特殊性に踏まえ、交番順序を基本に勤務指定ならびに休日明示を行う
こと。また「新しい乗務員の勤務制度」の趣旨に踏まえ、日毎・時間毎の勤務を指定する際には予め本人の理
解と承諾を得るようにすること。**

会社 乗務員の交番順序表は交番通り担当する。交番でも2カ月前に委員会が決まっていれば参加することはある。

組合 行路上の「その他時間」は駅に行って勤務することはあるのか？

会社 「その他時間」で多客整理の手伝いなどをしてもらうことはあるかもしれない。そのあと行路を乗る。

組合 「その他時間」では兼務だからといって、いきなり何でもやらせないこと。業務指示は事前に知らせること。

会社 出勤した段階で、その他時間で対応してもらうことになる。

組合 兼務先の指示については営業統括センターの責任になるのか、乗務員区の管理から離れることになるのか？

会社 兼務先の管理になる。

組合 いつ頃からやるのかという準備をきちんとして貰いたい。

会社 了解した。

**第13項 繁閑に応じた出面数(作業ダイヤ)を柔軟に設定してきたが、具体的な繁閑により変更になる業務を明らか
にし、お客さまと地域への周知を万全に行い、サービス品質の低下に繋がることのない運営とすること。**

会社 業務の繁閑とは窓口の発売のイメージ。多客時に窓口を増やして対応している。

組合 作業ダイヤで組んでいるのか？窓口を増やすことについてはお客さまへ周知するべき

会社 今までは見込みがなくとも人数を置いていた。営業時間についてはホームページで周知している

第14項 乗務員区における全社員を兼務にした根拠を明らかにすること。また、安全技術継承を確保する観点からも運輸のプロの育成を目指すこと。

組合 八王子のみ**全乗務員を兼務**にしたのは何故か？

会社 **営業統括センターは会社全体の課題として捉えるため自分のエリアにより関わってもらいたいという気持ちから、八王子支社全員で施策に取り組んでいく。**

組合 **全員兼務した理由は精神論なのか？**兼務をすることによって施策の目的を達成できるのか？兼務であっても何も携わらない乗務員がいるのではないか。

会社 お客さま案内や訓練などがある。何かあればご協力いただく。

組合 兼務と連携の違いは何か？

会社 兼務は兼務先の営業統括センターのみ、連携は兼務先だけであると限らない。

組合 **役割分担にとらわれないという前に、乗務員としての役割を担っていかなければいけない。乗務員はまず乗務業務を全うしてから次のステップであるべき。全乗務員の兼務はやめるべきでは？**

会社 兼務が疎かになってはいけませんが、それだと**運輸は運輸だけやればよいと固定化**させてしまう。

組合 運輸のプロを作るつもりはあるのか？提案時に全乗務員の兼務の記載はなく、今交渉では受け止める以上のものがあつた。提案時になかったことが社員説明で打ち出されたことは非常に寂しい。**兼務を発令する場合は、兼務する目的がある。その目的が精神論でしかないのであれば、認識の一致を図ることはできない。**

会社 会社とすれば説明しきれていなかったが、「**これまで硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務の融合や、兼務・連携はこれまで以上に進めていく考えである。**」回答通りである。

組合 14項目は**対立とする！**

第15項 営業統括センターにおける個人ロッカー等の整備を確実にこなうこと。

組合 例えば、ロッカーが無いため一度三鷹へ行って国分寺や武蔵小金井に出勤することがないようにすべき。

会社 ロッカーを増やすことはなく現状通り。会議などは営業統括センターの会議室を使用する。旧地区センター・旧CTCスペースの活用などしていく。

組合 制服はどうか？共用のロッカーはあるのか？

会社 制服を持って出勤するのが基本。個々で必要ならシャンプーや寝巻きも持っていくようになる。

第16項 3月12日以降、一つの事業場となった営業統括センターの職場代表者が、現行ある駅の職場代表者を引き継げる根拠を明らかにすること。

会社 法令の建付けにおいて、3月12日から31日までは営業統括センター代表6駅の代表者が任期を引き継ぐ。3月末までに終わらせ、4月からの運用ができるようにしたい。3月12日以降に候補者を募っていく。3月末までには一回目をおわらせていきたい。4月までに決定できなければ欠員の状態となる。

第17項 施策実施後は、労使が十分に検証を行い、問題や議論経過に変更が生じた場合労使間の合意形成を図るために真摯な議論を行うこと。

組合 相互のコミュニケーションを図る、対立をしたいわけではない。

会社 具体的な提起があれば、協約に則り取り扱う。

**公共交通を担う我々の使命は
安全の確保である。安全・健康・
働きがいのある職場をつくる
ために、検証していこう！**

