



八王子地本申第4号

「現業機関における柔軟な働き方の実現に向けた、統括センターの設置に関する申し入れ」

団体交渉を行う！！その① 1～5項目

組合

1. 各営業統括センターの発足後の成果と課題を明らかにすること。

具体的には成果と課題は。

融合と連携に終わりはないとのことだがイメージが湧かない。統括センターになって目指す姿や会社としての根拠、目的意識からの課題を教えてください。

2. 「柔軟な働き方」施策において、「21世紀における効率化の実施に関する覚書」に踏まえて、安全性を高めお客さまに安心した鉄道輸送の提供と異常時対応も十分に考慮し、地域との連携ならびに収益確保に向け、安全・安心に働きかつ技術・技能継承ができる体制の構築と、組合員・社員に理解と納得感のある施策にすること。

効率化によって安全レベルが下がるのではないかな。

3. 「新たなジョブローテーション」のもと、社員がキャリアプランを描くには「主たる業務」が明確になることが重要であることから、主勤務地ならびに主となる担務と業務内容を明確にした社員運用にすること。

主たる業務の勤務指定はどうなるのか。担務変更の場合発令は出るのか

4. 働き方や出勤時間・箇所が変わり、乗務業務と駅業務が融合するため、就業規則に則り、生活設計上毎月25日までに勤務指定を行うこと。

5. 労働時間管理ならびに勤務指定の際の公休日付与や特休付与の管理は、管理者が責任をもって行うこと。また、統括センターが設置されることで生産性が上がることから、管理者も含め不要な超過勤務を削減させること。

休日出勤が増えていて超勤が増え訓練に出られないという声もある。

会社

1. お客さまに近い場所で創意を発揮し自己の成長と新たな価値創造を続けていくことで社員一人ひとりが多様な活躍を実現している。引き続き、これまでの役割分担にとられない柔軟な働き方の実現とフレキシブルな職場づくりを目指していく。

駅社員が他駅で働けるようになった。乗務員が兼務をして価値創造を高めることができた。

フレキシブルに働くことで安全サービスレベルの向上になる。

2. 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、積極的に推進、実現していく考えである。

本施策は効率化施策ではない。専門性が薄まるとは思っていない。

必要な教育を行いフォローは当然おこなっていく。→確認

3. 社員の運用については業務上の必要性に基づき、任用の基準に則り取り扱っているところである。

主たる業務というものは無い。

発令が出る担務などは双方向コミュニケーションをとりつつ指定する。

4. 就業規則等に則り取り扱うこととなる。

勤務指定は25日におこなう。→確認

輸送総合システムに24日までに入力しないとタブレットに配信されるのはシステム上翌日26日に反映される。25日に反映されるようシステム改修の要望をしている。→認識一致

5. 引き続き、適正な労働時間管理に努めていく。

管理者が責任を持って不要な超勤はしないよう管理者からも声をかけていく。→確認

労働時間を管理する。→確認

その②へ続く