



「運輸区事務業務の一部集約について」 に関する団体交渉を行う！その①

1. 運輸部企画課に運輸区事務業務が一部集約されると、技術継承ができる根拠を具体的に示すこと。また、実施する場合の異動時期や規模を明らかにすること。

【会社回答】

各運輸区の共通業務を一部集約することで、事務担当業務の継続的かつ一元的な技能の継承に繋がることとなる。また、社員の異動については任用の基準に則り取り扱うこととなる。

(交渉の特徴点)

- 輸送総合システムの入力について、今までは事務担当者の技能によって差があり、今回ベテランの知識をマニュアルに反映させ、一元的にやり方を合わせることで技術継承ができると思っている。 マニュアル化はほぼ完成しているが、ブラッシュアップを続けていく。
- 状況報告書は基本的に様式は統一するが、裏面も含め区所ごとの特情を考慮し現場の声をもとに変更する。
- 1月12日付けで4名が運輸部企画課へ異動する。この4名は運輸の事務経験者だったり、企画部門に携さわった人で、新たなグループは設けず、経理・契約Gで輸送総合システムの入力業務を担う。いずれは経理・契約業務も担っていく。

2. 運輸区の事務担当者が1名体制になることによって、重圧や不安感が生じることが想定されるが、支社としての問題意識を明らかにすること。また、1名で業務ができる根拠を具体的に示すこと。なお、1名の事務担当者が休んだ場合については、どのような対応をするのか明らかにすること。

【会社回答】

運輸区の事務業務については、業務の簡素化や作業方法の変更等の効率化を図り業務のスリム化を検討していく考えである。

(交渉の特徴点)

- 総務助役、育成助役など管理者の認識を合わせフォロー体制をしっかりと執っていく。 忙しい時期はある程度決まっているので、時期に合わせて支社から支援することも必要であると考えている。
- 前任者からの引継ぎについて間に合わなかった場合は、支社からのサポートも考えられるが短期間でもやるしかないと思っている。
- 社員数が多い職場だから1名増やすのではなく、管理者も担い、今後業務を簡素化していく施策であるため、事務担当者の負担は徐々に軽減していく考えである。
- 今後、年末調整などは乗務員自身が、自分で責任をもって行うというスタンスで進めていく。
- 事務担当者が休んだ場合は、職場全体でフォローしていく。
- 管理業務を優先し、事務業務をサポートしないという職場環境は作らない。
- 千葉運輸区の事務体制については、作業量なども考慮し検討している。



「運輸区事務業務の一部集約について」 に関する団体交渉を行う！その②

3. 今後の事務業務体制及び、事務業務がどのように変化して業務の削減が行われていくのか明らかにすること。また、関係箇所の設備などに変化があるのか明らかにすること。

【会社回答】

運輸区の手務業務については、業務の簡素化や作業方法の変更等の効率化を図り業務のスリム化を検討していく考えである。

（交渉の特徴点）

- ・ 今後の効率化施策としては、2021年10月から「Joi-Tab」を活用した新JINJREがある。社員が自分でタブレットを操作し、住所などの変更手続きや給与明細も確認できるようになるので、自分のことは自分でやるという「意識改革」を進めていく。
- ・ 効率化による赤字解消に向けての取り組みは永遠の課題である。
- ・ 現状の輸送総合システムが完成ではなく、より改善していく考えである。

4. 輸送総合システムの入力が運輸部企画課に集約されることにより、乗務員区所の取り扱いに変更点が生じる場合は、社員に周知徹底すること。

【会社回答】

必要な教育・訓練は実施していく考えである。

（交渉の特徴点）

- ・ 本施策では乗務員は状況報告書の書き方が変化する。
- ・ 各運輸区によって、教育のバラつきがあるという組合側の指摘については、こちらから各運輸区に点検する。
- ・ 運輸区の当直はPDFで送信するなど負担は増えるが、事務センターの業務量については変更はない。
- ・ 超勤申請の紙も変わり、訓練超勤と一般超勤を合わせた様式となる。

5. 異動が発生する場合については、本人希望を最大限考慮し、コミュニケーションによって納得感のある異動とすること。また、施策実施後も様々な事象が発生することを想定して労使は検証し、問題などが発生した場合は労使議論にも踏まえて改善すること。

【会社回答】

社員の異動については、任用の基準に則り取り扱っているところであり、社員の希望等については個人面談で前広に把握していく考えである。

なお、具体的な提起がある場合は「労使間の取扱いに関する協約(平成30年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

（交渉を終えて）

本施策により、運輸区事務業務を魅力のあるものにして、担い手を創っていく。ジョブローテーションで自らのキャリアプランを描いていく観点もあるので、コミュニケーションをしっかりと取りより良い施策にしていく。また、コロナ禍での問題点も出てくるので、その都度ブラッシュアップして労使双方で認識を合わせていくことを確認して交渉を終了しました。

**技術継承の課題の解決と、安心して不安なく業務が出来る事務業務体制の実現に向け
施策実施後も検証を行い、職場から議論を創り出します！**