



千
地
申
第
6
号

「変革2027」に伴う各種施策に関する申し入れを行う！

「変革2027」がプレス発表されて以降、様々な施策が提案され、その都度議論して整理しながら実施してきました。そして、2021年5月26日に本社から「現業機関における柔軟な働き方の実現について」が中央本部に提案され、JR東労組は施策に真摯に向き合い、コロナ禍でありながらも多くの仲間と議論して要求づくりと団体交渉などを繰り返し、9月末には議論経過を整理して妥結をしました。一方、妥結結果は理解しつつも、回答されている内容と職場の実態と乖離がある意見も多く、職場の納得感はつくられていません。この施策は、今後の労働人口と旅客の減少による様々な影響を想定して、これまでの系統の枠を超えて他の担務に就くことで、一人の仕事が今まで以上に効率よく働けるようにしていくことです。しかし、30年以上つくられてきた系統間の壁による感情がある現実もあり、コミュニケーションができていない中で「決まったから実施」という精神論では、うまく施策を進められるとは思いません。また、本部一本社間の議論で合意形成が出来ていない職名の統合や手当の見直しなどについても、職場では会社回答に疑問の声もあり、地本一支社間の議論では、これまでの議論経過と職場現実に合わせた議論を通じて合意形成を図ってから実施していくべきだと考えています。なぜなら今の職場は、「管理者と一般社員」「管理者間」「一般社員間」の関係がチームワークで乗り切るといふより、個人主義の傾向が強いとの報告も多く、これまでの施策でも重要だと言われてきたコミュニケーションのある職場とは、大きくかけ離れているからです。組合員の皆さんとの対話等を通じ、地本に届けて頂いた声を基にして「安全・健康・ゆとり」を実感し、「JR東日本で一生涯勤めていこう」と思う会社を創り上げるために、下記の通り申し入れました。

【説明要求】

1. 「千葉支社での現業機関における柔軟な働き方の実現」(以下、柔軟な働き方という)によって、安全性が高まる根拠を明らかにすると共に、ダイヤ改正から木更津統括センターを設置する理由を明らかにすること。
2. 統括センター及び営業統括センターの標準数の考え方と勤務体系を明らかにすると共に、副業も含めた社員の労働時間管理をどのように行うのか明らかにすること。
3. 「柔軟な働き方」施策の実施に伴って、設備職場や支社企画部門などの連携や体制の変更がどのようになるのか明らかにすること。
4. 運転適性検査と医学適性検査を持っていない社員及び、乗務業務ができない社員の統括センター及び営業統括センター内での運用を明らかにすると共に、事務職の運用がどのようになるのか明らかにすること。
5. 統括センター及び営業統括センターが管理する業務委託駅との関係がどのようになるのか明らかにすること。
6. 統括センター及び営業統括センター内の構内店舗の運営方法が変化するのか明らかにすること。
7. 統括センター及び営業統括センターが設立された場合の構内作業の実施方と企画業務の在り方を明らかにすること。
8. 統括センター及び営業統括センターが設立された場合の勤務作成はどのように行うのか明らかにすること。
9. 主たる業務以外を担う管理者への教育を明らかにすると共に、その管理者が主たる業務以外を担う一般社員への教育・指導をどのように行うのか明らかにすること。
10. 「柔軟な働き方」施策は従来の異動とは異なることから、コミュニケーションを含めた個人面談の実施について明らかにすること。

【基本要約】

1. 「柔軟な働き方」施策が実施されて以降、他箇所にて統括センター及び営業統括センターを設置する場合については、その都度提案して労使議論を経てから実施すること。
2. 乗務に関わる業務を担う場合については、乗務員勤務制度を適用すると共に、乗務割交番内で運用されている場合は、乗務の特殊性に踏まえて乗務を中心とした運用とすること。
3. 「柔軟な働き方」施策については、これまで以上の安全や安心と生産性向上が求められるため、「21世紀における効率化の実施に関する覚書」に踏まえて異常時対応も十分に考慮し、統括センター及び営業統括センター内に長く従事できる仕組みと通勤時間を考慮した配属とすること。
4. 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、職名や担務を明確にすると共に、発令箇所と業務内容を明確にすること。
5. 「柔軟な働き方」施策において、やりがいと柔軟な運用を継続させるために、本人希望を前提とした組合員が有する最上位の運転適性検査と医学適性検査を継続して受けさせること。
6. 「柔軟な働き方」施策が実施されることで生産性が上がることから、超過勤務が削減できる想定を示すと共に、不要な超過勤務を削減させること。
7. 統括センター及び営業統括センター内の各担務の責任者を明確にすると共に、指揮命令系統を明確化すること。
8. 統括センター及び営業統括センター内の社員の担当する業務は、主たる業務を含め2つまでとすると共に、月の半分以上は主たる業務に就かせること。また、拘束時間内の副業は行わないこと。
9. 突発的な勤務変更によって、勤務が駅業務から乗務業務に変更になる場合は、体調管理の観点から強制しないこと。
10. 生活設計への配慮や教育を正確に行うために、事前通知をこれまでの時期より早めるなどの発令方法を改めること。
11. 出勤日当日の勤務箇所を明確にすると共に、出勤箇所が変更になる可能性がある為、各箇所に十分なロッカーを設置すること。
12. 新たな担務の教育・訓練は日勤で行うこと。また、乗務業務から駅業務へ担務変更する場合は、訓練センターや営業トレーニングセンター等を活用し、営業に関わる研修を行うこと。
13. 構内作業を実施する場合は、見張り員など含めた教育・訓練をしっかりと行い、水分補給や休憩時間、保護具の着用などの安全対策を明確にして実施すること。
14. 木更津統括センター発足に伴う人事異動が発生する場合は、施策内容が不透明なところが多く、個人面談の時期がずれていることから、改めて個人面談を実施してから実施すること。
15. 施策実施後に労使が検証を行い、問題等が生じた際は協議すること。

組合員から出して頂いた意見を集約して申し入れを行いました。12月17日に交渉を行います！