



「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」 に関する申し入れを行う！その①

2022年4月26日、支社から「千葉支社における「変革2027」の実現に向けた組織の再編」について提案を受けました。提案後、職場集会等を通して組合員から本施策に対する不安や不明な点を集約して、解明申し入れを行い、2回にわたり団体交渉を行ってきました。社員説明で分からなかったことが解明交渉において明らかになりましたが、支社から現業機関へ異動する規模数が示されず、現業機関での企画業務の教育方法が検討中であるなど、不明確な実態も明らかになりました。本施策は会社組織の大きな体制変更と現業機関と企画部門の更なる融合が目指され、私達の働き方も大きく変わる内容です。労使議論の時間軸を意識しつつも、施策を担う組合員の不安を解消し、納得感や働きがいを感じることでできる施策にするためにも、労使の真摯な議論が必要です。

解明交渉後、各職場で交渉内容を基に議論を重ね、組合員が安全で不安なく、働きがいを持てる施策にすることを軸に、組合員や未加入者からの声を集約し要求に高めました。職場集会では、これまでの解明交渉や現場での社員説明を経ても、「まだまだ自分たちの職場がどのようになるのかがイメージできない。」「企画業務はどのようなことを行うのか分からない。」「10月から実施されるのに検討中という回答に不安を感じる。本当に出来るのか。」「など、これまで経験したことのない数の不安や疑問の声が届いています。

地本は「JR発足以来最大の変革」と会社が謳っている施策に対し納得感や働きがいを持てる施策にするために、下記のとおり申し入れを行いました。

(要求項目)

【共通】

1. 施策の実施には、キャリアプランの実現が最も重要であることから、本人と会社の考えるキャリアプランを一致させ、納得感のある人事運用とすること。
2. 各職場ごとにビジョンを描けないことから、自職場に置き換えた具体的な社員説明を実施すること。また、教育・訓練やフォロー体制を整え新しい担務や企画業務を初めて担うことに対する不安を払拭すること。
3. デジタル技術の進展によるシステム化については、不具合に対するバックアップ体制をとりつつ、運用する人の意見を取り入れたブラッシュアップを定期的を実施すること。
4. ユニット制は業務の融合であることから、競争が発生しないようにすること。また、企画業務も成果のみではなく、プロセス等を踏まえた評価とし、責任追及は行わないこと。
5. 地域密着の観点から自治体との対応はどこな行うのか具体的に示すこと。また、組織再編によって支社の廃止は行わないこと。
6. 現在、ライフサイクルの深度化施策を担っている組合員は、本施策が実施された場合でも、乗務員に戻るまで制度の主旨に則って業務をさせること。
7. 営業統括センター設置にあたり、他支社で実施した全乗務員への営業統括センターとの兼務発令は行わないこと。なお、兼務発令をする場合は、本人のキャリアプランや生活設計等を尊重すること。
8. 企画業務を行う場合の連絡先を明確にすること。また、業務用や私物の携帯電話を使用しないこと。
9. タブレットの取扱いについては休日に行わないこと。労働時間管理についてはこれまで以上に徹底すること。
10. 企画業務を行う際の、パソコンの台数を増やすことや性能の向上、インターネット環境等、組合員の意見を取り入れて整備すること。
11. 事故・事象を発生させないために、個々人のスキルに応じた業務を行わせること。また、再発防止の観点から責任追及ではなく原因究明を行うこと。



「千葉支社における『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」に関する申し入れを行う！その②

(要求項目)

【車両検修関係】

12. 本人の希望や特情等については、丁寧な面談等で確実に把握し、人事運用を行うこと。また、出向から復帰する際には本人希望や、生活実態を考慮した勤務地及び職種に復帰させること。
13. 首都圏本部への移管後も、健康診断や事務手続きを現行と同じ箇所で行うこと。
14. 支社の業務を現業機関へ移管する場合については、業務の習熟まで前任者によるフォロー体制を十分に整えると共に、現業機関の負担が増えないよう、業務量を平準化すること。
15. 現業機関への予算を増額し、迅速な対応ができるようにすること。

【設備関係】

16. 設備職場でのキャリアプランの描き方を具体的に明らかにすると共に、社員の不安を解消し働きがいをもてるようにするため、面談等で本人と会社の考えるキャリアプランを一致させ、納得感のある人事運用とすること。
17. 設備職場の安全性向上のため、千葉電力設備技術センター及び千葉信号通信設備技術センターに、安全指導を専任で行う安全指導グループを設置すること。なお、安全指導グループを設置出来ない場合は、電力安全、信通安全の出面数を、それぞれ管理1・一般4とすること。また、各グループの具体的な出面数を明らかにすると共に、余裕をもった職場運営ができる体制とすること。
18. 「電気部門の変革2022」で移管したエリアの管理を行う成田・木更津の各メンテナンスセンターに十分な要員を確保し、業務の負担軽減を行うこと。
19. 津田沼信号技術センターの廃止により、千葉信号通信設備技術センターに統合される場合は、10条教育及び定期教育の実施状況が異なることから、10月までに実施状況を整理すること。また、来年度以降の10条教育の実施においては、外部講師を招いて実施すること。
20. 5月に導入予定だった作業計画システム「メープル」は、不具合が多発し稼働が延期となった経緯があるため、導入後のシステム改修については社員の声を継続して取り入れてブラッシュアップすること。
21. 支社ビルと現業ビルに分かれても、各設備技術センター間の打ち合わせ等、迅速に行えるようにすること。また、電子決裁を更に推進し、業務の効率化を図ること。
22. 支社業務が現業機関に定着するまで、支社業務の経験者が教育・指導を行える体制とすること。
23. 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。

**組合員の声を基に要求を練り上げました！安全で働きやすい
納得感のある施策とするために、7月29日団体交渉に臨みます！**