



千地申11号


「乗務員の働き方を明確にし、安心して安全・安定輸送を担う」ための緊急申し入れ団体交渉を行う！その①

1. 統括センター以外の運輸区的全乗務員への兼務発令について、兼務発令を行う目的・根拠や経緯を明らかにし、具体的な箇所や業務内容について明確に示すこと。

【会社回答】

これまでの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。

(特徴点)



- 全乗務員が、その他時間における駅業務に就くためと、指揮命令系統を明確にするために兼務発令を行う。 
- 具体的な箇所は職場の最寄り駅。業務内容については区所によって異なるが、主な業務として、お客さま案内や構内巡回等を行う。
- 銚子運輸区では、その他時間で案内業務をダイヤ改正以降行っているが、乗務員が以前から行っている業務の延長線上であるため、兼務発令は必要ないと判断し実施している。銚子運輸区以外からも、その他時間で駅業務を実施する要望はあったが、ポスター管理等は駅の業務であるため、兼務発令が必要であることから、実施時期が7月1日からとなった。
- 銚子運輸区での「はこビュン」については、委員会・PTで実施しているが、鮮魚を運び入れる時間帯にバラつきがあるため、その他時間で行うかは検討中。

2. 行路内の一部に指定している「その他時間」で駅業務を遂行するために兼務発令を行う場合は、「2023年3月ダイヤ改正について」に関する申し入れの議論経過を踏まえ、「その他時間」における指示業務の内容に限定すること。

【会社回答】

業務のさらなる融合と連携に向けて、駅業務等に柔軟に対応するため、兼務発令を実施したところである。

(特徴点)

- 兼務発令により、制度上では兼務先での日勤や泊り業務等を行うことは可能であるが、施策開始時点で兼務先の担務に就くことはない。将来的には段階を踏んで担務に就くことはあり得るが、その際は何かしらの形で示す。 
- 社員によって習熟度が異なるので、しっかりと把握し必要な教育を行っていく。
- 駅業務においてトラブル等によって乗務に支障をきたす場合は、会社の責任により対応する。 
- 異常時の際の指揮命令系統は、運輸区と駅の管理者間で連携して指示するが、乗務業務への影響もあるので、運輸区へ指示を仰ぐことも必要。

その②へ



千地申11号

「乗務員の働き方を明確にし、安心して安全・安定輸送を担う」ための緊急申し入れ団体交渉を行う！その②

3. 鴨川運輸区で実施した「柔軟な出勤箇所の実現」のトライアルについて、本実施に至る根拠と経緯を明らかにすること。また実施によって、どのように効率的になるのか具体的に示すこと。

【会社回答】

「変革2027」の実現に向けて、既存の仕事の仕組みを見直し、一層の生産性向上を図ることができると考えている。

(特徴点)

- トライアルで抽出された輸送総合システム、ロッカーの整備、点呼、貸与品、行き先地での指示に関する問題が解決できたため実施することになった。貸与品は2セット用意するが、時変等により通常とは異なるICカードについては、正しいものを持っていくために分かるようにする。 貴側からの指摘を受け職場へこれから確認する。
- 柔軟な出勤箇所を希望する車掌は、蘇我運輸区への兼務発令をするがあくまで2項の議論と同様、蘇我運輸区の担務に就くことはない。 **確認!**
- 今日、明日で出勤箇所を変更するとはならないが、定例訓練等の事情がある場合は管理者に相談してほしい。
- フレキシブル勤務の説明が遅くなってしまったことについては申し訳ない。 周知する期間が取れなかった。今後は、このようなことの無いように気を付ける。掲示物だけで済ませている職場に関しては現状を把握し、訓練等で再周知するか検討する。



「柔軟な出勤箇所の実現」は、ただ単に通勤時間を短くするという事ではない。生産性向上のために企画業務等をしてもらうのが大前提。企画業務やお客さま案内等ができ、サービスの向上や働きがい、モチベーションの向上につながるという考え。



4. 「柔軟な出勤箇所の実現」の実施にあたり、今施策を担う社員と担わない社員で差別を行わないこと。

【会社回答】

会社は社員の任用にあたり、就業規則等に則り公平に行うところである。

(特徴点)

- 担う社員、担わない社員で差別はしない。 **確認!**

働き方が大きく変化する中で、施策実施後もチェック機能を発揮し、検証運動を通じて「安全・健康・ゆとり」のある職場を創り出そう！