



千地申第11号

「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ団体交渉を行う！その①

1. 千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現に向けて、これまでの議論経過を踏まえ組合員の描くキャリアプランを考慮し、モチベーションの維持・向上を図ること。

【会社回答】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転換」に向け、システムを超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくことを目的に取り組んでいるところである。なお、引き続きコミュニケーションを図り、社員の理解を深めていく考えである。

(特徴点)

- ・現時点で、(営業)統括センター内の「業務の融合と連携」の進捗状況は、10～20%程度。
- ・乗務経験のある駅社員が、乗務業務も担う運用があまり広がらないのは本人のヤル気と、駅職場の要員不足による。しかし、駅業務が回らないという認識は無い。
- ・**統括センター化の目的は要員不足解消が目的ではなく、働きがいの向上が目的。**
- ・柔軟な働き方が進んでいくとジョブローテーションはなくなるのではないかと考える。
- ・行路分割に伴う勤務指定については、育介A利用者のみならず対象社員と、しっかりコミュニケーションをとって勤務作成をするよう是正する。
- ・**「包括的発令」は、簡易苦情処理は出せないが、「苦情処理」は出せる。**

確認

確認

2. 休日勤務による疲労や、出面数が確保出来ないことにより負担が増加していることから、十分な要員を確保し、安全性を向上させること。また安全確保の観点から要員不足解消を目的とした兼務発令は行わないこと。

【会社回答】お客さまの流動、社会環境及び社員の働き方の変化等を踏まえた体制を構築していく考えである。なお、引き続き業務に必要な要員は確保していく考えである。

(特徴点)

- ・**3月の勤務指定ではダイヤ改正以降、休日勤務の数は減っており、回復傾向にあると認識している。しかし、蘇我運輸区への助勤は3月末まで行う。**
- ・採用の努力はしつつ、運輸職場の要員需給が回復することで、営業職場の要員も回復すると考える。短時間行路の組込みや、特急全席指定化の施策もその一環。
- ・管理者の負担が大きくなる一方、支える側の支社はスリム化。現場へのフォローが足りないと認識している。
- ・成田空港駅の要員体制について、不足しているという主張は受け止めるが、ものすごく超勤が発生している認識はない。警備員が接客しているのも委託業務の範疇で偽装請負ではない。
- ・**現在の要員問題について会社として良い状況とは思っていない。可能な限り対応していく。**

3. 担務変更で主たる業務以外の担務に就く場合は、新たな担務に対してこれまで実施してきた教育内容・期間を踏まえ、経歴に関わらず本人が納得するまで教育を実施すること。

【会社回答】引き続き業務に必要な教育・訓練は実施していく考えである。

(特徴点)

- ・木更津統括センターにおいて、見習い期間が空いてしまっている実態は、課題として認識している。
- ・木更津統括センターの乗務頻度について平均月3回。時短行路のみではなく、定期行路乗務などの希望があるという声は聞いているが、車両の教育等が必要なため、今の要員需給では厳しい。
- ・教育期間を経て、最終的に勤務指定をしていくのは現場長。
- ・**東労組として危惧するのは、安全よりも安定が優先され、**

個人の責任に切縮めていないかということ。

その②へ



「千葉支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に関する申し入れ団体交渉を行う！その②

4. 駅業務に就いている乗務員経験のある組合員の乗務については、本人希望を尊重すること。なお、乗務業務を希望する組合員に対しては、安全確保の観点から乗務の頻度と内容を考慮すること。

【会社回答】これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織(職場)で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。

(特徴点)

- ・駅業務に就いている乗務員経験のある組合員の乗務については、見習い乗務、毎月の定例訓練の受講、乗務員訓練(管理者も受講している)を受けている。
- ・要員不足等による乗務員訓練の欠席状況については、年度末に再度トレースしていく。
- ・今後、乗務線区が広がる事で要注意作業等が発生する場合は、必要な教育は行っていく。
- ・**東労組としては、一貫して要員問題は安全問題に直結することを訴える。**

5. 突発等により担務変更をする際は、必要な準備時間の確保と点呼等を実施すること。なお、異常時等により、運転士業務を車掌(運転士兼務者)に行わせないこと。

【会社回答】異常時等においては、支社等総体で対応しているところである。

(特徴点)

- ・習志野運輸区で発生した、車掌兼務で車掌の業務指示を受けた運転士が、運転士の突発により乗務前に急遽運転業務に就く前に、副長から必要な点呼内容の引継ぎや行路内容(時変があった)のすり合わせがされなかった事象について、**会社回答は労使で内容が一致しないため、再度会社から職場に事実関係を確認する。**
- ・支社として足りていない部分があれば指導する。
- ・異常時等における運転士兼務者の対応について、会社として想定しうるケースについて支社と現場との認識に不足があった。

6. 安全衛生委員会は各事業場から参加出来る体制をとること。

【会社回答】安全衛生委員会については、関係法令等に則り取り扱っているところである。

(特徴点)

- ・過半数代表が安全衛生委員会に欠席(連続して欠席の場合も)している実態は支社として把握している。
- ・開催の決定については、安全衛生委員会の委員長が判断をしている。
- ・**労働組合側から疑義があれば、内容が馴染む馴染まないではなく、団体交渉の場で議論していく。**

7. 施策実施後は労使が十分に検証を行い、問題や議論経過に変更が生じた場合は、労使間の合意形成を図るために真摯な議論を行うこと。

【会社回答】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(令和3年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。