



千地申
第11号

「業務執行体制の見直しについて」に関する申し入れ 団体交渉を行う！

6月25日団体交渉を行う！①

1. 本施策を実施する目的と根拠を明らかにすること。

(会社回答)「勇翔2034」の実現に向けて、これまでの仕事・組織の枠組みにとらわれることなく、社員一人ひとりが「当たり前」を超え新たな価値を生み出せるよう、さらなる融合と連携を目指す考えである。

(組合) 施策を実施する具体的な根拠は何か？また、この間フレックスタイム制度導入による成果と課題は何か？

(会社) 当直副長の更なる活躍フィールドの拡大になる。管理者乗務の拡大と駅業務との連携を目指している。成果は、**生活リズムに合わせた設定が行えた事。課題は、フレックスタイム制度では乗務と駅業務の連携がしにくいこと。**

(組合) 今施策は現場や社員の発意によるものなのか？

(会社) そうだ。管理者も「乗務をしたい」と声があった。乗務することによって乗務員との関わりを持つことが出来るため、積極的に乗務と駅業務を担いたいとの声があった。

(組合) フレックスタイム制の導入で、時間外労働の削減も目的の一つと言われている。当直副長からは「フレックスタイム制に変更となった後でも時間外労働が無くなったわけではない」と言われているが、交代勤務制にすることで時間外労働が増加するのではないかと？フレックスタイム制で時間外労働は削減されたのか？

(会社) 大幅な増減はなかった。時間管理ができていれば問題ない。引き続き時間外労働の削減に向けて努力する。

(組合) フレックスタイム制を導入するメリットとして、育児・介護や役所手続きなどに時間があてられるとしていたが、交代勤務制にすることで機会が減少してしまうのではないかと？交代勤務制導入によるメリットは何か？

(会社) 時間管理は月単位で決まっている。個別で管理できれば問題ない。フレックスタイム制全てが無くなる訳ではない。日勤管理者と調整して行うため現状と変わらない。

(組合) 2023年度の業務執行体制見直し時にも社員の発意と回答があったが、どのような声が出ていたのか？

(会社) 「もっと積極的に乗務したい、駅業務でもっと視野を広げたい」という声があった。

(組合) 施策の目的は管理者に向けたものなのか？

(会社) 時間が決まっているので社員も分かりやすく相談しやすくなる。フレックスタイム制は無くならず、役割分担も明確になる。活躍フィールドの拡大から管理者も様々なことにチャレンジする。この間導入してきたフレックスタイム制を否定するものではない。



2. 当直業務をフレックスタイム制から交代勤務制に変更することで、これまで業務時間内に対応していた企画業務等の業務をどのように対応するのか明らかにすること。また、一部フレックスタイム制の運用方法を明らかにすること。

(会社回答) 引き続き、業務執行体制については業務実態等を考慮し柔軟に対応していく考えである。

(組合) フレックスタイム制が一部残るが、交代勤務制の管理者はフレックスタイム制を使えないのか？

(会社) フレックスタイム制は月単位の管理であり、当直は基本交代制である。勤務作成時などは、代務で日勤副長がフレックスタイム制で当直を担当する。当直副長で育児・介護などがあった場合、月単位で変更は可能である。なお、**フレックスタイム制の管理者は遅A早A、一人は交代制になり、当直がいなくなる時間帯はない。**

(組合) 現在のフレックスタイム制においては当直副長が企画業務や委員会の支援者として打ち合わせなど行う際、当務主務や変形の管理者が当直業務を代行している。今後はどのように対応するのか？

(会社) 不在時間帯をなくすために当務主務に変わってもらう場合はある。必要な教育・訓練も実施する。

(組合) 企画業務や面談などは、管理者と時間の合わせ方が限定されてくる。今後は非番で対応するのか？

(会社) そうはならない。日勤副長がいれば代務で対応出来る。

(組合) 乗務や駅業務で担当管理者が不在の場合も考えられるので、面談実施期間などは当直に専念出来ないのか？

(会社) 総合的に判断し状況に合わせて実施していく。

(組合) フレックスタイム制導入時は定例訓練で社員説明が行われたが、交代勤務制導入による社員説明は行うのか？

(会社) 当直の不在時間帯がなく、大きく変化を伴わないので社員説明の必要はない。

(組合) フレックスタイム制によって、出番の当直が分からず、当直間で情報共有が出来ていない実態がある。

交代勤務制で解消すべき課題である。また、**点呼台から離れられない事から、点呼台裏のスペースで、個人面談や1on1ミーティングが実施されている。別室で実施するように配慮は出来ないのか？**

(会社) 勤務形態に関わらず良い状況ではない。出来る限りの配慮はするよう職場に伝える。



確認！

その②へ



千地申
第11号

「業務執行体制の見直しについて」に関する申し入れ 団体交渉を行う！

6月25日団体交渉を行う！②

3. 当直副長が乗務や駅業務等の新たな業務を担うことから、必要な教育・訓練等を実施すること。

(会社回答)引き続き、必要な教育・訓練等は実施していく考えである。

(組合) 当直副長が新たな業務を担うことでどのような相乗効果が生まれるのか？

現在、乗務ユニットでは要員が不足している認識だが、施策による要員の穴埋めではないのか？

(会社) 当直副長が新たな業務を担う事で社員との新たな会話も出来てコミュニケーションを取ることが出来る。
また、駅業務を担う事で乗務員が知らない駅の業務を職場に広められる。**あくまでも要員対策が目的ではない。**

(組合) 乗務や駅業務を担うにあたって教育・訓練を実施していくが、乗務員の教育・訓練と同様に指導員が付き添って教育・訓練を実施していくことを確認してもよいのか？

(会社) **必要な教育・訓練は実施していく。**

注目！

(組合) 当直副長に対して、乗務や駅業務の希望を取るのか？

**(会社) 管理者と一般社員では求められている役割が異なるので、
希望を取る事を約束は出来ない。**



(組合) 職場で事故・事象が続いており、乗務員は日々プレッシャーを感じながら乗務をしている。

当直副長も乗務することになれば、より一層プレッシャーを感じながら乗務するのではないのか？

(会社) **乗務員でも当直副長でも乗務する事のプレッシャーは一緒だと考える。**

不安を解消するためにも引き続きコミュニケーションは取っていかなければならない。

(組合) 事象が発生した際に職場で掲示が出されるが、社員の中にはネガティブなイメージを持っている声も聞いている。掲示の出し方も含めて配慮すべきだ。

(会社) 掲示の出し方・内容については、意見として受けとめる。現状これがベストは方法と捉えて判断してやっていくが、適切な指導方法については今後考えていきたい。

(組合) 7月1日より施策が実施されていくが、教育・訓練のスケジュール感はどうなっているのか？

(会社) 乗務については訓練が進んでいるが、駅業務については今後調整していく。

4. 施策実施後も労使で検証を行い、問題等が生じた場合は協議すること。

(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6年10月1日締結)」に則り取り扱っていく考えである。

(組合) 7月以降大きな転換点を迎えるので、より良い施策にしていけるように施策実施後も労使で検討していきたい。

(会社) 了解した。

**施策実施後も、安心して働ける職場にするために
職場から検証運動をつくり出していこう！**