



申10号 「社員の多様な働き方のさらなる推進について」に関する解明申し入れ団体交渉を行う!

第1項 平成31年3月に乗務員勤務制度を見直し、指導担当等の社員・支社企画部門社員・当務主務が短時間行路に乗務したことにより、「多様な働き方と効率性」の実現がどのように図られたのか成果と課題を明らかにすること。

【2年間の成果】

- ・短時間行路に乗務することにより、技量維持の観点、現場に近い距離でのアドバイスが出来ること、現場目線で企画業務に活かすことが出来る。乗務の肌感覚を持ちながら、様々な業務ができる。現場の実態を踏まえて実務が出来て、多面的になる。
- ・列車本数のピークに合わせて短時間行路を作ることが出来るため結果的に効率性につながる。

【2年間の問題意識と課題】

- ・首都圏は短時間行路に乗務する社員が多くいるので、競合するときがある。地方の閑散線区は列車本数が少ないので短時間行路を作りづらく、非効率に見えることもある。
- ・短時間行路には限りがあるので、乗務する回数に出っこみ引っ込みがある。

第2項 多様な働き方のさらなる推進により、安全性の向上及びライフスタイルの充実と働きがいのさらなる創出をどのように実現するのか明らかにすること。

- ・対象となる社員の主たる業務は変わるものではない。手当や勤務に関するルールは変わらない。
- ・企画部門社員は、一部時間帯の乗務ではなく、その日一日乗務したほうが良いとの声がある。
- ・交番の乗務員の行路を振り分けることは基本的にはない。交番を崩してやるものではない。勤務指定する際はこれまで同様、本人とのキャッチボールを行う。
- ・運転士であれば動力車操縦免許があれば対象である。これまでの経験・資格・見極めとステップがある。
- ・さらなる推進のために企画部門社員を新規養成することはない。
- ・指令員や訓練センター講師も乗務する可能性は否定出来ないが、やたらと実績が出るものではない。
- ・企画部門社員の乗務は、経験した線区に乗務することが良いが、他線区に乗務することも否定できない。
- ・教育が基本であり、安全が大前提である。

第3項 多様な働き方のさらなる推進等、働き方が変化の中で、乗務する社員が働く職場の将来像について、時間軸を置いて明らかにすること。

- ・社員一人ひとり、非常に高い能力と成長意欲を持っているので、いかに発揮してもらいたい。
- ・今までより乗務する社員が増えていくが、目標数を数字で持っているものではない。
- ・「変革 2027」を踏まえた多様な働き方になっていく。現状はそれ以下でも以上でもない。
- ・企画部門社員は乗務することによりフレックスタイム制ではなくなるので、多様な働き方についての課題はある。労働法制や会社のあり方などの問題意識はあるが、現状では変えるものはない。時代に乘って前に進めていく。

組合員は会社が描いているものを理解しようとしている。大きな変化がある中で、この間の議論経過も大切にすべきである。

安全で働きがいを持つ環境をつくり出そう!!