



「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 解明申し入れ(その2) 団体交渉を行う! その①

1. これまで系統ごとに積み上げてきた安全文化の継承と、安全レベルの維持・向上について、業務を融合することにより、どのように実現していくのか明らかにすること。

組合	会社
時間単位、日単位で業務を行うことにより、安全レベルが向上する具体的な理由はあるか?	ライフサイクルやジョブローテーションなど様々な経験を積んだうえでキャリアがある。やり方は変わっていくが必要な仕事はある。組織が順次一つになり一箇所で様々な経験ができるようになる。安全、サービスレベルが下がるものではない。
業務の融合は全員が行うのか?業務の融合をする場合、運転士と車掌、車掌と営業などのパターンをつくるのか?	基本的にあるべき姿は全ての業務ができること。現実的にすぐできるとは思っていない。融合するパターンは実態に合わせて行っていくので、本社で一律に定めるものではない。
育介 A の欠在との整合性について	欠在は業務に支障がない場合と業務指定のない場合に可能であることは現行と変わらない。作業が指定されていれば欠在にはならない。
地上勤務と乗務の切り替えを考えれば企画部門の乗務は勤務前を基本と確認してきたが、時間単位の働き方との整合性はどうか?	企画部門の乗務は兼務が前提の話である。今回は組織が一つになるので、企画部門の乗務の考え方は異なる。
ジョブローテーションでは同一担務10年を超えないように担務変更または異動する考え方であるが、どのように判断するのか?	多様な経験をするのが重要であり、ジョブローテーションの運用はこれまで通り行っていく。
運転士、車掌、駅を極めるキャリアプランも否定しないと議論してきたがどうか	一つの分野でも様々な経験がある。多様な経験にもいろいろな意味がある。
職名が統合されれば自己申告書の様式で変更されるものがあるのではないか?	今はどのような仕事をどこでやりたいのかを聞いているので、変更するものはないと考えている。

2. 「主軸となる業務」の考え方について明らかにすること。

組合	会社
主軸となる業務をどのように明確にするのか?	「主軸となる業務」という概念を打ち出しているものではない。今行っている業務から広げていく。
必要な業務、主軸の業務とはなにか?	「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で一人ひとりの活躍フィールドを広げていくこと」が原理原則となる。最初は今までの業務から始まる。
駅業務しかやっていない社員はどのように業務の融合をするのか?	会社はいろいろな業務がある。社員がポテンシャルを発揮できる仕組みをつくる。適性を見て駅や乗務だけでなく企画部門にもチャレンジできるようにしていく。