



## 「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5号 説明申し入れ(その2) **第2回団体交渉を行う!** その③

### 11. 職名を統合することによる要員管理方法および、標準数の示し方についての考え方を明らかにすること。

<b>組合</b> 職名を統合しないと柔軟な働き方ができないのか？	<b>会社</b> 今でも、営業が輸送をしたり、企画が乗務したりと柔軟な働き方ができる立て付けではある。営業主任、輸送主任、乗務主任などと系統の名前がついていることは役割分担に拘らずに垣根を取り払っていくという趣旨とは異なる。職名上、いろいろな仕事ができることを担保していきたい。フレキシブルな働き方のための仕組みづくりだ。
要員管理方法および標準数の示し方についての考え方をなぜ示せないのか。	標準数は要員管理の方法である。現在は定型的な仕事だけではなくなってきた。要員管理方法は極めて経営の問題であり、様々課題がある。
要員は、極めて安全、健康にかかわることである。	要員需給は大きな問題で重い課題である。柔軟な働き方になると、これまで通りに示せないということである。要員需給を管理することに変わりはない。

### **標準数の示し方を早急に示すことを求める!**

### 13. 今施策の実施について、各支社における規模感および、地方議論のスケジュールを明らかにすること。

<b>組合</b> 支社ごとにいくつ設置していくのか。	<b>会社</b> 各地方で検討している事柄であるので、地方でしめしていく。一箇所でも多く設置して、活躍フィールドの拡大ができればと考えている。
地方へはどの時期に提案していくのか。	本部・本社の交渉を精力的に行って、支社から提案をしていきたい。全く新しい組織ができることになるので、準備に時間もかかる。できるだけ早めにと考えている。

### **早めに地方提案できるよう、精力的に本部・本社間で議論を行っていくことを確認!**

**組合** JR 東労組は組合員の雇用と利益を守るために変化への対応に向き合い、健全経営をめざしてきている。今回の施策による業務の融合は大きなポイントである。業務の融合は、働く側からすると多能化であり、労働強化になる。全ての職場が対象の施策であり、大きな変化点である。安全と健康を守る視点から慎重に判断すべきと考える。守るべきものは守り、変えるべきものは変えていくということは一致していきたい。この施策のポイントはモチベーションとも言われている。仕事への誇り、責任感の醸成も大事だ。

**会社** 守るべきもの、変えるべきものという点はその通りだ。とりわけ安全はトッププライオリティ。大きな変化点。地方議論にむけてスケジュール感を持って進めていきたい。

**今後基本 requirements を申し入れて精力的に議論を行っていきます!**

**雇用と仕事と職場と生活を守るために、職場議論をつくり出していこう!**