



申10号

「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 第1回団体交渉(1項~6項)を行う! ①

●基本交渉に向けたスタンスを訴える● 提案を受けて以降、職場から多くの疑問の声を受け、解明交渉を行ってきた。私たちの労働条件が変更され、職場の在り方が大きく変わり、働き方の変化も将来的に大きく影響を及ぼす施策の提案であると認識している。この間、情勢等も踏まえ、スケジュール感をもって労使議論を行ってきたが、コロナ禍を理由に内容議論が不十分なまま地方議論となっていくことは、施策を担う組合員や、お客さまと会社発展にとってプラスに働くとは考えられない。いまだに施策によって職場がどうなるのか分からないという社員が多くいることや管理者が説明できない状況にあるという現実にも目を向けて、労使が真摯に議論を尽くしてこの施策をつくり上げる議論を行っていくべきだと考える!

【共通】

1. 雇用の確保を前提として年功賃金を維持し、全組合員が活躍できる職場と仕事をつくり出す施策とすること。

組合 雇用について考え方を考えるものではないか。	会社 有期雇用にするなどを提案しているわけではない。提案しているもの以外は変わらない。 確認!
賃金制度を改正するものではないか。	賃金制度についてキャリア加算などを提案している。今までの基本給の考え方と変わるものではない。 確認!
個々人には特性があり、全社員が同じように能力を発揮し、毎日変わる労働に対応出来るものではない。	社員一人ひとりに得意不得意がある現実も無視できない。理想は、様々な仕事を一人の社員がマスターすることである。
様々な業務を経験して、ポテンシャルをさらに伸ばす考え方もある一方で、1つの業務を専門的に行う人材育成も視点としてあるのではないか。	様々なパターンがある。駅、乗務員に関する環境変化は大きい。駅の変革、ワンマン運転推進、自動運転という業務改革が進む中で、様々な仕事ができることは社員のためであると認識している。

さまざまな事情を抱える組合員が活躍できる働き方にしていくことを確認!

2. 安全と働きがいの向上を前提として主たる業務を明確にし、組合員の誇りと責任感の維持・向上と、キャリアプランの実現などモチベーションが向上する施策とすること。

組合 主たる業務を明確にすることが大事である。全社員が一律にあらゆる業務を担うことは経験が浅く未熟な人材になりかねない。	会社 会社として主たる業務という概念はない。主たる業務という言葉では、その業務しか行わないと受け取れるので、施策の本質と異なってしまう。
施策スタート時点においては、その時点で行っている業務を重点的に取り組む軸足とすべきだ。	発足当初は、駅社員は駅業務、乗務員は乗務業務を行うこととなる。 確認!
安全第一で働きがいある施策をつくりだすために、経験労働は必要だ。育成過程においては、その業務に軸足を置いて経験積むことが必要だ。	育成過程において、1つの業務を重点的に行っていく社員はいる。出札業務等をメインで行うことや、運転士の養成期間であればその業務が軸足になる。

“主たる業務”という表現については労使双方での認識は一致しないものの、
発足時や育成過程では、重点的な業務を行うことを確認!