



2021年 11月 5日  
第70号

# JR 東労組 Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 助川一実

編集情宣担当

ホームページ

<http://www.jreu-yokohama1.jp/>



## 「横浜支社での現業機関における柔軟な働き方の実現について」 提案時の主な議論経過（その2）

<組 合>	<会 社>
作業ダイヤについてどのようなものを考えているのか。日単位、時間単位で担務が変わるのか。	どちらもある。
33発動等、労基署に届け出が必要なものは、(営業)統括センターとして行うのか。個別の職場で行うのか。労基署の所轄の違いにどのように対応するのか。	(営業)統括センターとして考えている。関係自治体と調整している。
管理者による人事評価は。	人事評価だけでなく、意識づけやコミュニケーションの部分は問題意識がある。
統括センター・営業統括センターとして行う人材育成の考え方は。	検討課題。全ての業務において、見習い期間はあり。現行通り行う。
新入社員配属のあり方は。	変わることはない。
施策実施に向けた社員説明、新たな業務を担うための教育はどのように考えているのか。	全社員に担ってもらいたい。資格や免許などの問題もある。それに向けた必要な教育を行う。
この間「会社説明では理解ができない」と多くの社員が不安を感じている。また将来のキャリアプランについても現段階で描くことができない。	社員の皆さんと作っていく施策。必要な周知、議論はしていく。
秋の面談に向けて丁寧な施策説明を行うべき。	その通り。
ライフサイクルとの整合性は。	ライフサイクルについては現行と変わらない。現在担っている業務。
ジョブローテーションとの整合性は。担務変更でリセットとなるのか。	<u>ジョブローテーション施策は人事運用。多様な働き方について考え方は一致する。職場の統合は異動ではないので、リセットにはならない。</u>
発足に向けた課題については。	全く課題がないことはない。発足は出来る。発足以降に解決できるものもある。
今後どのように展開していくのか。	準備出来次第、不公平感のないようなるべく早く、全ての職場を「(営業)統括センター」にしていきたい。

今後、**解明交渉や基本交渉を行っていきます。**  
**組合員の皆さんの切実な声を基に**  
**命を最大の価値基軸に**  
**安全で働きがいのある職場を実現するため**  
**職場議論を創り出そう！**