



2022年 7月 29日  
第20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/>



## 申35号 「『変革2027』の実現に向けた組織の再編 について」に関する説明申し入れ 団体交渉を行う①

横浜地本は7月22日に表題の団体交渉を行いました。特徴的な議論は以下の通りです。

組合側	会社回答
横浜支社が本施策により解決をめざす「経営課題」は何か。	<u>横浜支社だから、というトピックがあるわけではない。</u> 全社的に進める施策である。
「社員一人ひとりの働きがいの向上」とはどのような状態か。いま担っている仕事に対する愛着心と組織再編が相反しないか。	社員の成長につなげるため、今までの業務の枠に限らず企画業務も担っていただく。それを踏まえた「働きがいの向上」だ。長年一つの業務に携わってきた社員が多い現実があるので、 <u>ミスマッチをゼロに近づける努力はしていく。</u>
「生産性向上による経営体質の強化」とは、どのような状態をめざすのか。	一人の社員が複数の業務を担い、複合的に結びつけることで新たな価値を生み出すことだ。 <u>組織の再編で重複業務の解消が図られる。</u> ある程度メインになる業務を行いつつ企画業務も担うイメージだ。
現業機関における教育訓練体制の拡充の考え方についてはどうか。	鉄道関係業務における <u>教育訓練の考え方は今後も変わらない。</u> 社員がその業務を主として担っていただける教育を実施する。業務に人を付けながら移行し、負担がかからないようにしていく。
「線区別のライン管理」について、横浜支社がめざす形態や時期の考え方はどうか。	<u>現時点で横浜支社として考えているものはない。</u> 支社内で完結する1線1区の線区とは考え方が異なり、支社またがりの足が長い線区のイメージだ。運行管理という切り口は線区管理には向くだろう。
「兼務・連携・融合」をもって、「働き方が柔軟」と言えるのか。	<u>「従来の業務の枠にとられないから柔軟」ということだ。</u> 働きがいやモチベーションも上がる。管理者がキーパーソンとなる。
企画業務における時間外労働は上長の指示で行うことが基本か。現状でも非番や休日に、チャットやメールを返している実態がある。	<u>時間外労働は管理者から指示を受けるか、許可を得て行うもの。</u> 休日は体を休めるための時間だ。時間外や休日にチャットやメールを返さなければならないのであれば、上長の指示に従ってもらう。 <u>業務の変化点においても労働時間管理は徹底していく。</u>
<div data-bbox="131 1874 658 2184" style="border: 2px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; background-color: #003366; color: white;"> <p>××駅 管理者</p> <p>「これからは仕事とプライベートの境はなくなっていく」</p> </div> 	
支社を介さず現業機関同士が調整を行うことで、業務量のアンバランスが発生しないか。	<u>現場に全て任せるわけではなく支社や本部が絡みながら調整</u> を行っていく。アンバランスが出るとは考えていない。 <u>何段階も経る調整ロスを減らす効果は大きい。</u>
現業機関で担う企画業務で、管理者や箇所長が立案内容のチェックや承認を行う能力があるのか。	管理者や現場長は <u>企画部門の経験者がほとんどなので、企画立案のノウハウを持っている</u> と考えている。支社にも経営戦略ユニットが残り、経理のチェックや判断のバックアップを行っていく。

その② 営業・運輸部門・企画部門に続く