



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われないから柔軟」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 653 2184" data-label="Text"> <p>××駅 管理者 「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> <div data-bbox="658 1874 1193 2211" data-label="Image"></div> <div data-bbox="1238 1800 1866 2266" data-label="Image"></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