



2022年 9月21日  
第42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/>



横地申  
第3号

## 『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」 に関する申し入れ(基本交渉) 団体交渉を行う! ①

横浜地本は9月21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。

1. 施策に伴う異動にあたっては、キャリアプランはもとより、家庭環境や通勤事情を把握した上で、本人と十分なコミュニケーションを図り、合意に基づいて行うこと。

<会社回答> これまでの役割にとらわれない柔軟な働き方を進め、成長意欲・チャレンジを具現化できるフレキシブルな組織で一人ひとりの活躍フィールドを広げていく考えである。なお、社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。

組合側	会社回答要旨
本人と十分なコミュニケーションをとること。	認識は同じである。
合意に基づいて行うことが納得につながる。	双方向のコミュニケーションが必要だ。何をもって「合意」なのかケースバイケースである。会社としても社員への期待や要員需給、職場の活性化などの目的をもっている。
面談などで管理者と合意したことに基づく異動とするべきだ。	本人の希望が叶うならば本人にとっての合意となるが、本人の希望と異なれば受け入れ難いだろう。管理者とコミュニケーションをとりながら納得していただくことになる。
「組織の再編」による移管や集約により、本人の希望と異なる枠に入ることもあるのでは。	人が大きく動くことは想定していない。現場の中に企画業務が入る形だ。
異動により体調を崩した方や、簡易苦情処理が出されている実態がある。	双方向の施策であり、管理者がキーパーソンだ。管理者が不安にならないよう、支社としてもしっかりフォローしていく。
社員としては管理者に希望を伝える努力を行い、会社としては社員に希望や適性に応じて色々な形を提示するコミュニケーションを取る形か。	その通りである。社員の希望が重要なのは認識している。やる気やモチベーションにつながる。様々なことをもって異動が考えられている。引き続き職場との情報交換を行っていく。
納得感がキーポイントだ。答えられない管理者がいる。社員と管理者の信頼関係が大切だ。	会社が管理者に対して前広に情報を提供していく。質問に返せる体制を構築している。

2. 新たな担務や企画業務の教育・訓練は十分な習熟期間を設け、一定の技術・技能レベルに到達してから一本立ちとすること。また、前任者や経験者が未経験者をフォローできる体制をとること。

<会社回答> 必要な教育・訓練は実施していく考えである。また、業務運営上必要な要員は配置していく。

組合側	会社回答要旨
施策の一連の流れを習熟する必要があるものもある。社員の技術技能レベルの習得を判断する考え方は固まっているのか。	教育訓練や習熟の判断は現場長や管理者が行う。支社からも引継ぎをしながらマニュアルなども提供する。現場任せにせずバックアップする。分からないような状態で不安なまま一本立ちさせることはしない。
支社で集約していたマニュアルが、現場への移管で変化し、職場毎でやり方などが変わってしまうのではないか。	支社として、現場のマニュアルがオリジナルにならないようチェックしていく。

3. 兼務発令にあたっては、目的、期間、担務内容を明らかにして説明すること。また必要な教育と訓練は事前に実施し、不安の無いようにすること。

<会社回答> 社員の運用については「任用の基準」に基づき取り扱うこととなる。また、必要な教育・訓練は実施していく考えである。

組合側	会社回答要旨
兼務内容について説明を行っているか。	目的、担務については説明を行っており、期間については施策内容による。
国府津運輸区における小田原・伊豆統括センターへの兼務発令は、国府津駅での駅業務に特化したもので良いか。	熱海事務所の乗務業務も可能性は否定できないが、施策の目的に照らせば国府津駅での駅業務となる。変更となる場合には、改めて説明する。
兼務発令についても納得感が必要だ。	会社からしっかり働きかける。
教育・訓練と不安のない環境づくりが必要だ。	行っていく。

次号②に続きます!