



2月21・28日開催 申5号交渉

## 「現業機関における柔軟な働き方の 実現について」交渉を実施

1 鉄道は公共交通事業であることを踏まえ、お客さまの命を預かる企業としての使命を明確にすること。その上で多様な経験による安全・輸送サービスが向上するとした具体的根拠を示すこと。

**回答** 安全は経営のトッププライオリティであり、今後も最優先課題として取り組んでいく。また、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

(組合) 公共交通事業と営利優先企業について認識を一致させたい。

(会社) 営利企業、公共交通事業である。安全を守ることはこれからも変わらない。

(組合) 安全を抜きに利益を優先してはならない。

(会社) その通り。 (組合) 当社の使命とは何か。

(会社) お客さまにご利用して頂くことが大前提で、信頼が必要であり安全であることが第一、その上でサービスがある。

(組合) 安全・サービスが向上する具体的な根拠は何か。

(会社) 安全についてはグループ安全計画等で示していることが大前提。統括センターになったから自動的に安全が高まらない。社員自ら安全について考えることが一番必要だ。

(組合) 現場では具体的な説明がされてない。

(会社) 社員の皆さんと考えることがこの施策の肝、様々なツールを使い示している。決まっていないことは答えられないが決まっていることは答えている。

(組合) 「多様な経験をすれば良い」に留まり深まっていない。何をすべきなのか分からない。

(会社) 1つの職場にする事が今施策、多様な経験はジョブローテーションを通じてやってきた。分からない話ではないと思う。

(組合) 具体的な説明がないまま進むことに危機感を持っている。社員一人一人が創るものだが前提が抜けている。

(会社) 異動しなくても1つの職場で様々な業務を担えるので、多様な経験が出来る。

(組合) 概要は理解している。管理者が分からないまま説明している現実がある。この先の議論が深まらない。

(会社) 意見として承る。分からなければ支社に聞くように話している。管理者がキーマンだと認識している。フォローして行く。

(組合) キーマンとして成立しない。

(会社) 分からないことや理解度もある、支社に聞いて回答すれば良い。

(組合) 現場と支社で温度感が違う、認識を一致させるべき。

(会社) しっかりフォローする。

**社員一人ひとりに浸透させていくことが大事!**



2 鉄道は専門特化したそれぞれの部門の結集により成り立っていることから、本施策においても各分野におけるエキスパートの養成を行うこと。

**回答** 必要な教育・訓練は実施していく考えである。

3 運輸職場における指導担当は、安全のエキスパートであることから、高い技術や技量、経験を持った人材を長期的なビジョンで配置すること。

**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。

(組合) 鉄道会社として専門特化した人を養成し、何の為に多様な経験をしているのか自覚すること必要だ。

(会社) **結果的にスペシャリストになる方もいる。**意図して作る考えもある。特化するのではなく多様な経験を積んでもらいたい。

(組合) 多様な経験の一つでは指導担当は務まらない。意図して作るべきだ。

(会社) 様々な経験をした人が指導担当になることが一番良い。力量と適正等を加味して指定していく。

(組合) ライフサイクルで戻った人は運輸のプロで間違いないか。

(会社) 運輸のプロだ。

(組合) 運輸のプロを指導担当に指定しない理由はないか。

(会社) その通り。

(組合) 同じ業務を続けて極めることを否定しないか。

(会社) 否定はしないが多様な経験を積んでもらいたい。

4 本施策に対する説明が不十分であることから、これまで面談等で申告のあった本人の生活設計、家庭環境、キャリアビジョンを形骸化することなく、一方的な異動・兼務を行わないこと。

**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。

(組合) 同じ業務を続けることを認めるのか。

(会社) 社員と会社の思い両方ある。違う業務に従事してもらうこともある。管理者とコミュニケーションを取ってもらいたい。

(組合) 乗務員を続けることを否定する施策なのか。

(会社) **業務を回すため活性化させるため異動してもらうこともある。**一概に言えない。社員に成長してもらいたい。

(組合) 同じ職種に就けないから希望は成り立たないと説明するのか。好きなように希望は書いて良いとなるのか。

(会社) 好きなように書いて良い訳ではない。この先、自分が成長するために何があるのか付いてくるもの。一概に申し上げられない。時々の情勢によって変わる。

(組合) これまで簡易苦情が出されている。納得感が無いまま任用の基準で発令されている。会社にとっても良いことではない。

(会社) コミュニケーションを取りながらしっかりやっていく。

**すべて任用の基準で集約しては会社のためにならない。**

**説明やコミュニケーションを深めるべきだ!**



5 統括センター・営業統括センターにおいては、社員一人ひとりに対し基本業務を明確にすること。  
また勤務指定は現在の兼務を除き、日および月単位で指定すること。

**回答** これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を超えた業務を行うこととなる。なお、勤務については、就業規則等に則り扱うこととなる。

- (組合) 基本業務を明確にするべき。
- (会社) 現在行っている業務が基本業務となる。多様な経験を考えれば基本業務に括りたくはない。
- (組合) 担務が変わった場合はどうか。 (会社) それが主たる業務になる。
- (組合) 担務の指定はするのか。 (会社) 信号担当等は指定するが基本的にはしない。
- (組合) コミュニケーションを取りながら進めるのか。
- (会社) その通り。例えば行路の中に駅業務がある場合は、全社員が対象となる。
- (組合) 異議申し立ては出来るのか。任用の基準で異動させられる危惧がある。
- (会社) 協約に則って取り扱う。普段のコミュニケーションで認識を合わせる。
- (組合) 主たる業務を明確した方が成長に繋がる。系統が違えば特殊性も違う。
- (会社) 様々な業務を担うことによって特殊性を融合し、様々な視点から安全・サービスを向上することもできる。
- (組合) これまで、明確な目的があった中でライフサイクルを進めてきた。乗務の特殊性に対する考え方を  
変えたのか。
- (会社) 変わっていない。
- (組合) 乗務員は時間単位の働き方が合わないのでは。
- (会社) 具体的には決まっていないが、余力を持たせるようにする、意識の切り替えは考えている。
- (組合) 乗務員の職責を踏まえて進めていくべきだ。
- (会社) その通り、お客さまの命を守るのが乗務員の使命。柔軟な働き方は担ってほしい。安全を阻害しないように  
する。
- (組合) 時間単位の働き方を設ける目的は何か。
- (会社) 活躍できるフィールドを拡大するため。 **時間単位の働き方に固執する訳ではない。**

6 統括センター・営業統括センターにおいては、社員一人ひとりに対し基本業務を明確にすること。  
また勤務指定は現在の兼務を除き、日および月単位で指定すること。

**回答** 必要な教育・訓練は実施していく考えである。

- (組合) 教育・訓練のあり方は。
- (会社) 特状を加味した教育・訓練を実施する。
- (組合) 必要最低限の教育・訓練は実施するべき。より良い物にしてお客さまの命を守る体制をつくるべき。
- (会社) 融合することよりさらに安全になると考えている。
- (組合) 避難の際には地域の方と協力するべきか。
- (会社) 津波のイメージだと思うが。心得に従い、自助・公助・共助で身の安全を守ってほしい。



7 新たなジョブローテーションについては社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させるとあるが、本施策との整合性を明確にすること。

**回答** 社員が多様な経験を積むことにより安全・サービスレベルを向上させるため、引き続き実施していく考えである。

(組合) 統括センター内と外ではリセット等取り扱いの違いがある。10年の制約が邪魔にならないのか。

(会社) 社員が成長していれば5、6年でも異動はある。10年については様々ある。

(組合) 10年で成熟していない場合でも異動がある。足かせにならないのか。

(会社) 1つの業務を担う目安。特に足かせがある訳ではない。

(組合) 統括センター内で様々な業務が担える。10年は必要無いのでは。

(会社) 本部、本社間で議論し担務が変わった場合はリセットされると回答している。

(組合) 主たる業務がはっきりしないと分からない。月ごと日ごとに業務が変わっていくことは担務の変更になるのか。

(会社) 多様な経験はするが1つの業務に従事してもらうイメージとしての10年。今後だか時間単位で違う業務を担ってもらうことはある。10年の括りは今後どうなるか分からない。

(組合) 統括センター内で働く人と外の人との整合性が取れないのでは。

(会社) **将来的に考えれば問題点で出てくると思う。現時点では問題になっていない。今後どうして行くのが検討が必要。**

(組合) 相模原運輸区との兼務発令がされているが、基地再編の否定ではないか。

(会社) 否定ではない。

**これまでの施策の成果と課題を精査した上で新たな施策を進めるべきだ!**

7 問題が発生し、その解決が困難である場合には本施策を中止とし直ちに労使議論を行うこと。

**回答** 具体的な提起があれば「労使間の取扱いに関する協約」に則り取り扱うこととなる。

(組合) 究極の安全を創って行くため、検証しながら労使議論を深めたい。

(会社) 相互に向上していきたい。

**実施ありき、現場を置き去りにした  
施策で安全が向上するのか?**

**公共交通機関としての使命を  
今一度捉え返すべきだ!**