



# 12月24日提案を受ける！ 社員の多様な働き方の さらなる推進について

## 【提案要旨】

社会全体で働き方改革が進む中で当社としてもこれまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく必要がある。このため、多様な働き方のさらなる推進を目指し、乗務員の指導等を行う社員、支社等企画部門社員及び当務主務の社員について、短時間行路以外の行路にも乗務することを改めて可能にする。

### 1.多様な働き方のさらなる推進

#### (1) 短時間行路以外の行路への乗務

乗務を通じて得られる感覚、経験を乗務員の指導、企画部門の業務により反映させる観点、技術維持の観点、多様な働き方の観点からこれまでの短時間行路への乗務に加え、短時間行路以外の行路への乗務も可能とし、その際は必要な教育を行ったうえで乗務することとする。

#### (2) 支社等企画部門社員の対象者拡大

支社等企画部門社員については、平成31年3月に行った乗務員勤務制度の見直し実施後に企画部門へ異動した社員を対象に、多様な働き方の実現を目的として実務を行ってきたところであるが、これに加え、乗務から離れている期間によらず乗務経験のある社員を対象とし、必要な教育を行なったうえで乗務することを可能とする。

### 2.実施期日 令和3年4月1日

提案を受けての議論【要旨】

- ✓ 今施策によってどのように「安全」が向上するのか考えを示すこと。また、乗務員勤務制度の改正や新たなジョブローテーション施策の実施によって、現場では勤務変更や教育の不十分さによって考えられない事象が相次いでいる。ハインリッヒの法則である「1:29:300」の29が増えている、現場実態を見て対策を講じなければならない時だ。
- ✓ 標準数の考え方に変更はあるのか。
- ✓ 「乗務員の指導等を行う社員」との「等」は誰を指すのか。
- ✓ 支社の企画部門社員の対象拡大のシミュレーションはあるのか。

JTSU  
E

J  
R  
東  
日  
本

- ✓ 安全に対する考えに変わりはなく、「必要な教育等」を行っていく。以前からの考えが変わるものでなく、提案の内容で安全性や専門性が低下するとの考えはなく、維持・向上させることが目的だ
- ✓ 標準数に対する考え方に変わりはない。乗務者には、企画部門での業務もあり、そこへ支障がでないように調整していく。
- ✓ 「指導等を行う社員」とは、運転・車掌指導担当、指導助役をはじめとする各助役、区長、副区長も含む。なお、運転適性検査等の運転業務に必要な資格の所持者から都度選定する。
- ✓ シミュレーションは持ち合わせていない。

社員の多様な働き方・成長に注視するあまり鉄道事業者としての  
使命である「安全」が脅かされる事態を招く施策には反対！！  
安全第一・現場第一の職場をつくるために職場か等の声で議論を深めていきます！





1月18日

申17号

# 「社員の多様な働き方のさらなる推進について」 に関する説明申し入れ

2020年12月24日、JR東日本会社より「社員の多様な働き方のさらなる推進について」の提案を受けました。内容は「社会全体で働き方改革が進む中で当社としてもこれまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく必要性に踏まえ、(1)短時間行路以外の行路への乗務(2)支社等企画部門社員の対象者拡大を行う」とされ、実施期日は令和3年4月1日とされています。

2019年3月には、乗務員勤務制度の見直しが行われ、乗務員の指導等を行う社員の定期列車への乗務、支社等企画部門社員による短時間行路を活用した一部乗務時間帯での乗務を行い、その経験を指導業務や企画部門業務にそれぞれ反映させることを目指してきました。しかし、これまでの取り組んできた目的の検証がなされず、「多様な働き方」を大義として新たな提案が実施されることに違和感を抱いています。さらに、**社員の成長ばかりに注力するあまり、本来業務を継続していくことの上に成り立つ蓄積された“経験労働”と“安全意識”を兼ね備えた人材育成が軽視されている**ことへの懸念と「究極の安全」を標榜する経営方針に反しているのではないかと危惧しています。

職場現実には、**社員が様々な業務を経験することにより、業務に対する専門的知見を高めることができないといった弊害が出てきており、社員の成長はおろか、安全輸送に対する意識が希薄化している**といっても過言ではありません。今職場において実施すべきことは、**安全第一の文化を創造していくことであり、そのために専門性を重視した職場の構築と人に力が蓄積できる人材育成です。そして、他との競争ではなく、公平・公正を感じ取れる信頼の文化を醸成することに他なりません。**

多様な働き方一般を否定するものではありませんが、今やるべきことは「安全」を高めていくことに全力を傾注するときであると考えます。また、コロナ後の新しい時代を見据え、輸送サービス事業者としての使命をいかに果たしていくべきか、労使の議論を深めていくことが求められています。

したがって、下記のとおり申し入れ、団体交渉に臨みます。

1. 「多様な働き方と効率性」の実現を図ることの目的に踏まえ、2019年3月に乗務員勤務制度の見直しを実施し、乗務員の指導等を行う社員および支社等企画部門社員が乗務を行い、その経験を指導業務や企画部門業務にそれぞれ反映させることを目指してきた成果と課題を明確にすること。
2. 2019年3月の乗務員勤務制度の見直し以降、1年10カ月しか経過していないにもかかわらず、今提案内容を実施するに至る経過と根拠を具体的に示すこと。また、新型コロナウイルス感染症拡大が急速に広がっている中で、今提案を行うことの意味は何か示すこと。
3. 「これまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進する」との考え方は、具体的にどのようなことを意味するのか示すこと。
4. 一部の職場では、管理者(当直助役)が乗務割交番順序表に基づいて業務を担っているが、今提案内容との関係性を明らかにすること。
5. 今提案内容に踏まえた対象者数、対象職場および行路数についての考え方を示すこと。また、教育の在り方を含む、今後の拡大を図るためのスケジュールを具体的に示すこと。
6. 標準数の算出方法に対する考え方の変更はあるのか示すこと。
7. 多様な働き方の実現を目的として支社等企画部門社員の乗務を行ってきたとしているが、現業機関における職務を担っている社員には適用しない理由は何か、その根拠を示すこと。

以上

申し入れ事項

『“専門性”の高い鉄道業』におけるこれまでの施策の検証を確実にを行い  
「経験労働」に基づく専門的知見から「安全第一」の輸送サービスを提供  
できる職場体制を目指し、全組合員・全ての仲間と議論をつくり出そう!



3月19日

申23号

## 「社員の多様な働き方のさらなる推進」 に関する申し入れを行う!

2021年1月17日に申17号「『社員の多様な働き方のさらなる推進について』に関する解明申し入れ」を行いました。が、**施策実施日が迫る中、未だ団体交渉は、開催されていません。**提案時には、乗務員勤務制度の見直しから2年の成果と課題が示され、本施策の目的は(1)短時間行路以外の行路への乗務 (2)支社等企画部門社員の対象者拡大を行うことにより、さらなる安全性の向上を図りつつ、多様な働き方のさらなる推進を目指すとしています。

しかし、兼務を担っている社員の声から、社員の成長はおろか、安全輸送に対する歪んだ職場現実として現れているといっても過言ではありません。

今、職場において行うべきことは、安全第一の文化を確立・創造すると同時に、専門性を重視した職場風土の構築と人に力が蓄積できる人材育成です。そして、競争ではなく、公平・公正を感じ取れる信頼の文化を醸成することに他なりません。

したがって、下記のとおり申し入れ、**労使間の取り扱いに関する協約に準じ、団体交渉は信義誠実対等の原則に従い秩序を保ち平和裡に行うことに踏まえて丁寧かつ具体的に回答をすること及び速やかな労使交渉の開催を強く要請し、団体交渉に臨みます。**

第1～第8項については申17号と同様であり省略

9. 「短時間行路以外の行路への乗務」を行うにあたっては、安全第一の観点から乗務対象者、乗務回数、乗務する場合の基準(教育訓練や乗務割交番順序における指定方法、本来業務に支障をきたさないためのルール等)を設定して統一的な運用を行うこと。
10. 「短時間行路以外の行路への乗務(泊まり勤務)」の指定を行う場合には、勤務開始前後の支社企画業務を行わせないこと。
11. 支社等企画部門社員の対象者拡大については、乗務から離れている期間(最終乗務)から3年を超える場合には、安全や教育の習熟度の観点から対象者から除外すること。なお、今施策を実施する場合には、元職場に限定して運用すること。
12. 支社等企画部門社員については、乗務経験の空白期間を考慮した教育訓練を実施すること。なお、1年を超える空白期間を要した場合には、ライフサイクル深度化制度復帰者同様の教育を実施すること。
13. 支社等企画部門社員に対して、多様な働き方の実現を目的とした乗務(兼務発令)を実施する場合には、現場負担を増加させないためにも曜日配列に限定した運用を行わないこと。
14. 支社等企画部門社員に対して、多様な働き方の実現を目的とした乗務(兼務発令)を実施する場合には、担当業務間の相互運用は行わないこと。
15. 運転士指導担当者の業務が添乗教育をはじめ、定例訓練、復帰者訓練、異動者訓練、新人教育等により輻輳していることから、要員体制の充実と年間スケジュールを明確にし、負担軽減を図ること。
16. 「多様な働き方のさらなる推進」にあたっては、本人の意向を十分考慮したうえで、希望者に対して実施することとし、一方的な指定は行わないこと。
17. 「多様な働き方のさらなる推進」にあたっては、区所ごとの実態も異なることから、運用における細部を議論していくために地方議論を保障し実施すること。

申し入れ事項

鉄道業に欠かせない“安全性”、“専門性”、“人間性”を重んじ、  
働く者の視点での働き方をつくり出そう!





3月30日

申17・23号

その1

## 『「社員の多様な働き方のさらなる推進」

## に関する申し入れ』団体交渉を行う！

# 乗務員勤務制度見直しにおける『多様な働き方の実現』の成果と課題を引き出す！

1項 「多様な働き方と効率性」の実現を図ることの目的に踏まえ、2019年3月に乗務員勤務制度の見直しを実施し、乗務員の指導等を行う社員および支社等企画部門社員が乗務を行い、その経験を指導業務や企画部門業務にそれぞれ反映させることを目指してきた成果と課題を明確にすること。

(回答) これまでも「多様な働き方と効率性」の実現を図ってきたところであり、今後も社会全体で働き方改革が進む中で、多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく必要がある。

組合

- ・1年半前から取り組んだ時短行路の乗務における現状の成果と課題は何か。
- ・社会の働き方改革と、今回の「社員の多様な働き方のさらなる推進」の目的は一致するものではない。この施策が働き方改革にどのように寄与するのか。

会社

成果:企画業務として、現場目線で業務を行えること。

課題:短時間行路の設定がない地方線区では乗務機会がなかった。週1~3回の乗務を目指していた。

- ・多様な働き方を担い、働き方改革の一部を担っている。一概に示せるものではないが、乗務員の視点を忘れないように、企画部門と乗務員の両方の業務を行えるようにした。現在、企画部門の社員約200名が乗務を担っている。泊り行路など乗務することで、乗務幅が広がる、選択肢が広がる、働きやすさ、働きがいにつなげていく。

## この施策が本線乗務員の

## 充当要員ではないことを確認！

## 選択肢が増えるのは会社としての運用のみ！

## 安全性・社員の働きやすさの向上にはつながらない！

組合

- ・乗務員、企画部門それぞれの専門性が維持されない。企画部門が主たる業務と定められている社員に、なぜ主たる業務以外のことをやらせるのか。乗務させることが目的ではないのか。誰もが乗務できる体制をつくるための施策にしか見えない。
- ・先ほど乗務員の視点を忘れないよという回答があったが、それはどのような意味か。企画部門を担うと簡単に乗務員の視点を忘れてしまうものなのか。
- ・人材育成の観点が強いが、社員運用を支社現場に投げている。短時間行路以外への拡大根拠は何か。

会社

- ・短時間行路以外の行路を乗務できる環境にしていく。夜間の行路を乗務することで、現場社員の声を企画業務に反映させていく。行路の制限をなくし、働き方を拡大する。乗務員勤務制度変更時点から考えを変えたわけでもなく、要員数に大きく影響を与えるものでもない。

その2へ



3月30日

申17・23号

その2

## 『「社員の多様な働き方のさらなる推進」に関する申し入れ』 団体交渉を行う！

2項 2019年3月の乗務員勤務制度の見直し以降、1年10カ月しか経過していないにもかかわらず、今提案内容を実施するに至る経過と根拠を具体的に示すこと。また、新型コロナウイルス感染症拡大が急速に広がっている中で、今提案を行うことの意味は何か示すこと。

(回答) 社会全体で働き方改革が進む中で当社としてもこれまでの延長線上にとどまらない多様な働き方を一層推進し、社員と会社の持続的な成長を図っていく考えである。

### リスク管理として備えるなら、職場ごとの兼務者の考え方を示すべきだ！

組合

- ・コロナ禍において施策を進め、乗務の幅を広げていくのは必要なことなのか。
- ・各職場での要員確保を念頭に置いた場合、現場における兼務者数について示すこと。

会社

- ・クラスターが発生してしまった際の列車運行を確保するための体制づくりも必要である。兼務による要員確保も施策実施の一つの要素である。基本は自職場で対応できる体制が大前提である。社員の成長の観点の中で拡大していく。

3項 今提案内容を実施することによって安全性と専門的知見の維持向上に資するのか考え方を示すこと。

(回答) 社員の能力発揮と成長意欲に応える多様な働き方を可能とし、社員と会社の持続的な成長を図っていく考えである。

### 技量維持について明確な考え方・判断基準が示されず！ 施策実施における安全レベルの向上は欠かせず、 過去の教訓を活かす環境を整えるべきだ！

組合

- ・安全性、専門的知見の向上に資することが何よりも重要だ。今の職場は安全レベルが低下している。例えば、専門知識・経験のない人が点呼を執行している場合があるが、安全レベルがどのように向上しているのか考え方を明らかにすること。
- ・施策実施にあたり、技量維持の観点から兼務者の乗務回数はどうのように確保していくのか。定量的に乗務することで技量維持を図れる。不安を抱えたまま乗務することはあってはならない。大月事故を教訓化すべきだ。

会社

- ・安全に対して様々な考え方がある。様々な経験をして新たな安全が根付く場合もある。
- ・点呼の執行については、知らないことを経験することで社員の成長につながる。職場全体でフォローすることにより安全レベルが低下するものではなく、安全を阻害しているとは思わない。
- ・兼務者の主たる業務のウェイトは企画業務である。技量維持の確保については、週1～3回を目安にする。また、一概に回数を定めることはできない。乗務間隔が空く恐怖心については理解する。支社管理者が勤務指定時に業務量や業務内容を確認し、前月25日に勤務指定することとなる。

3項終了を確認し次回団体交渉へ継続議論！  
4月1日の施策実施日を全項目議論を終えずに迎える異常事態！  
団体交渉を早期に開催すべきだ！