



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」

に関する「緊急説明申し入れ」を提出!

<申し入れ項目>

- 〈1項〉 2020年度期末決算においてJR東日本初の最終赤字を計上されている中で、今施策を実施する意義を明らかにすること。
- 〈2項〉 今施策実施において、安全・輸送サービスの向上に資するのか、また「究極の安全」に対する考えと今施策との整合性、関係性を明らかにすること。
- 〈3項〉 JR東日本の喫緊の課題である世代交代に対する考え方を明らかにすること。
- 〈4項〉 「設備部門におけるメンテナンス体制の再構築(設備21)」や「グループ会社と一体となった業務体制の構築」等の各系統において実施した効率化施策に対する実績と評価を明らかにすること。
- 〈5項〉 「統括センター」および「営業統括センター」の新設と現在の現業機関との全社的な配置ならびに設置箇所に対する考え方を明らかにすること。
- 〈6項〉 「統括センター」および「営業統括センター」の新設および職名の統合に伴い、一般職と管理職の業務区分を明確にすること。また、管理者の配置規模についての考え方を明らかにすること。
- 〈7項〉 「統括センター」および「営業統括センター」に、支社・グループ会社・車両センター・技術センター等が属さない理由を明らかにすること。
- 〈8項〉 「統括センター」および「営業統括センター」の新設に伴い、営業部ならびに運輸車両部(運輸部)の役割を明らかにすること。
- 〈9項〉 今施策を実施するにあたり、手当の見直しを行う具体的な根拠を明らかにすること。
- 〈10項〉 「フレキシブル欠勤(無給)」を新設する目的を具体的に明らかにすること。
- 〈11項〉 「業務の融合」が示されていることに踏まえた支社ならびにグループ会社の再編の考え方を明らかにすること。
- 〈12項〉 「業務の融合」における担務指定および担当業務間の運用の在り方と「新たなジョブローテーション」との関連性を明らかにすること。また、働き方改革の一つとして「新たなジョブローテーション」の他に「兼務」や「相互運用」を実施する中で今施策を行う根拠を明らかにすること。
- 〈13項〉 「新たな再雇用制度(エルダー社員制度)」について、見直し等が発生するのか考え方を明らかにすること。
- 〈14項〉 労働基準法や労働安全衛生法等の適用にあたって、事業場の考え方に変更があるのか明らかにすること。
- 〈15項〉 対象箇所の選定や社員説明等の施策実施までのスケジュールを明らかにすること。

提案時に会社側より施策の全容が示されず!

将来展望が描けず、不安の声が渦巻いており、不安解消に向けた労使議論を早急に行うべきだ!

フレキシブルな働き方、業務の融合等の「働き方改革」で
本業である鉄道業に必要な「**経験労働**」と「**安全意識**」を
兼ね備えた人材育成が疎かになってはならない!



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」

に関する緊急説明申し入れ

8月5日(木) 第1回団体交渉を行う!

会社の「労使間の取扱いに関する協約」不履行により 団体交渉を開催できず!

労使間の取扱いに関する協約第17条を不履行!

協約17条に基づく「交渉事項の事前通知」 不履行であった事項

第17条 交渉事項の事前通知

団体交渉を行おうとするときは、あらかじめ交渉事項を相手方に示すとともに、次の事項について取決めを行う。

- (1)交渉の日時、所用時間及び場所
- (2)交渉委員の数および氏名
- (3)全各号のほか、進行手続等必要な事項

- ◆ 所要時間、交渉を行う場所は未通知
- ◆ 会社側交渉委員の数及び氏名が未通知
- ◆ 進行手続上必要な回答書配布について求めるも未通知

労使間の取扱いに関する協約第2条を遵守せず!

第2条 労働条件の遵守義務

会社及び組合は、労働協約を遵守し、誠実に義務を履行する。

輸送サービス労組

- 協約の不履行に対する会社としての問題認識と回答を求める!
- 会社担当者の失念・ヒューマンエラーであるが、個人の責任ではない。会社組織としてどのように受け止めているのか、公式回答を示すこと。
- 会社が協約を逸脱し、定められているルールを破った。協約の締結相手に誠意に向き合っていない。会社の姿勢は真に反省として受け止めていなく、協約を軽視し、蔑ろにしている姿勢を容認することはできない。

JR東日本

- ✓ 全てが不履行であるとは思っていない。一部の交渉委員の数・氏名と場所について失念していた。このことは反省し、是正はしないが二度と繰り返さないように正していく。不履行の認識にない。
- ✓ 起きた事象を重く受け止めて要因・原因を究明し対策を講じていく。会社として二度と発生させないことに尽きる。組合に対策内容などを示す考えにはない。
- ✓ 意思をもって遵守しなかったのではない。失念であり、協約を軽視しているわけではない。信義誠実に協約に則り向き合う。

労働組合と会社の関係は「労使対等」である!

輸送サービス労組の考え方

今回発生した「協約不履行」については、断じて容認しない!

労使間協約を遵守せずに交渉を実施していくことは、会社が決めたことに全て従えという姿勢を容認することになりかねない。

協約不履行、団体交渉軽視の姿勢を是正し改めることを求めています!

組合員の利益を守るために正常な団体交渉の開催を求めます!



申
28
号

8月17日(火) 第2回団体交渉を行う!

その1

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」

に関する緊急説明申し入れ

会社による「労使間の取扱いに関する協約」不履行について再発防止の対策を講じることを確認し、団体交渉を再開する!

組合: 会社の労使間の取扱いに関する協約不履行によって、不要な時間を要せざるを得なかった。申し入れ項目に対して誠実かつスピード感を持った対応を要請する。

提案以降、直ちに申し入れを行うものの速やかな団体交渉がされていない。他労組よりも対応が遅く、会社の恣意的で極めて差別的取扱いが明確で不当な対応は決して容認しない。具体的対策を求める!

会社: 会社として、恣意的な感情や不当との認識に一切ない。引き続き団体交渉開催に向けてスケジュール調整を、責任を持ち進めていく。本交渉について、しっかりと議論する考えである。

今後は誠実かつスピード感をもって団体交渉を行うことを確認!!

〈1項〉2020年度期末決算においてJR東日本初の最終赤字を計上されている中で、今施策を実施する意義を明らかにすること。

(回答) 社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向け、システムを超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

申25号(エリアマネジメント施策の全容説明)の回答と全て同じ内容で、同一施策であることが明確になる!

施策を実施する大前提は、JR東日本グループとしての

鉄道輸送の「安全」と生活サービス事業/IT・Suicaサービスの「安全」であることを確認!

組

- 施策実施の目的・考え方を示すこと。
- 施策における生産性向上、収益力の向上について会社の試算はどの程度を想定しているのか示すこと。

合

- 「変革2027」の目指す「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」の具体性を示すこと。

【生産性の向上】の名のもとに
少ない人数での業務運営が行われ、
業務量の増加が目に見える!

会

- ✓ 「変革2027」を目指す上で、輸送サービス、生活サービス、IT・Suicaサービス事業の3つ事業を縦横無尽に行う業務である。そのため、仕事のしくみ、役割を変え、フレキシブルに働く環境をつくるものだ。今施策は効率化が目的の主眼に置かれているものではない。統括センター設置により、あくまでフィールドの拡大が目的である。
- ✓ 数値は持ち合わせていない。
- ✓ 生産年齢人口の減少、コロナ後を見据えた生産性向上のためにエリアにし、営業と運輸の業務の融合を行う。結果、働き方を融合することで要員の効率化にもなる。
- ✓ 一つの業務に捉われぬ、垣根を超え、お客さまに近い場所で働くことでヒト起点になる。

社

「ヒト起点のサービスへの転換」と示されるが、労働者への投資が不十分だ!

組

- 一部地方支社においては、この間の施策において財源や権限を支社に移行してきた。この間の課題を振り返らないで、次の施策実施とはならない。

合

会

- ✓ エリアにおける課題が重要である。統括センターおよび営業統括センターの設置について明確な基準はない。すでに横断プロジェクトとして業務の融合を実施している。

社

会社施策の提案内容にも関わらず、明確な回答が示されない!

その2へ
つづく



申
28
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急解明申し入れ

8月17日(火) 第2回団体交渉を行う! その2

〈2項〉今施策実施において、安全・輸送サービスの向上に資するのか、また「究極の安全」に対する考え方と今施策との整合性、関係性を明らかにすること。

(回答) 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 ▶ 私たちは総合商社ではなく、鉄道輸送サービス事業を行っていることを自覚するべきだ。お客さまは安全・安心を求めている。今施策において「究極の安全」を目指す上での整合性を示すべきだ。

会社 ✓ 安全があって鉄道輸送がある。駅・乗務員が相互の視点をもつことで安全向上へと繋がる。また、相互の仕事をつなげることで安全が向上していくものである。

安全はトッププライオリティと述べるも、

提案資料にあえて「安全」を記載しなかったと回答!

組合 ▶ 会社の提案資料に安全という文字が一文字もないが、記載しない理由を具体的に示すこと。

会社 ✓ 安全が経営のトッププライオリティであることは変わらない。提案資料には記載がないが、安全があって生産性の向上につながるが大前提である。今回は、あえて記載しなかった。

組合 ▶ この間、営業職場で担務毎に業務を行っていた理由は「駅」と「担務」毎の特情である。今回の施策は役割分担を無くすもので、この間の施策に逆行している。施策を検証なしに、新たな施策とはならない。

会社 ✓ これまでの個々の業務や担務だけではサービスに結びつかない。これまでの営業施策は駅単位での業務体制等の見直しを行ってきたが、今回はエリア単位での見直し。

一概に駅毎のやりかたを廃止・統一することは安全・サービスが低下する! 業務を融合することだけで、問題の解決は図られない!

組合 ▶ 他会社の資料では鉄道部門における各分野において専門家が重要であると言われている。効率化のみの追及では鉄道会社として成り立たない。業務のプロを育てていくことは重要である。

会社 ✓ 一つの仕事を長くやることだけで安全性が高まるわけではない。業務のプロを育てていくことは必要。様々な業務を経験することで安全が向上する。

「安全・サービス向上に向けた」専門家を育成するためのプロセスが示されないことから、 次回交渉にて示すことを求め、2項継続議論を確認し第2回交渉を終える!



申
28
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

8月31日(火) 第3回団体交渉を行う!

その1

【第2項】8月17日開催第2回交渉で求めた

「安全・サービス向上に向けた」専門家(プロ)育成に関する議論より団体交渉を再開する

組合 ➤ 「業務のプロ」について、今施策でどのように育成していくのか。

組合 ➤ 施策による兼務発令により、乗務間隔が開くことで「不安」と感じている社員が多い。今施策でも同様に不安が助長されないのか。「不安」を感じながら乗務することは容認できない。

組合 ➤ 多角的視点で経験を積むことで、どのように安全・サービスが向上するのか。業務のプロとなるエキスパートの育成に関する考えはないのか。

会社 ✓ 役割分担にとらわれない働き方で、多角的視野で業務の経験をすることで育成できる。

会社 ✓ 不安に対しては、人によって感じ方は違う。統括センター発足後は行路のつくりなど、不安解消に向けた環境づくりをしていく。

会社 ✓ 一つの業務に集中することが、エキスパートになるとは考えない。施策の目的は、ジェネラリストのように様々な経験を多面的に積むことだ。安全レベルが低下するとは考えていない。向上する。

鉄道事業を営む会社として「安全」を柱にした施策にするべきだ!

「業務の融合」「複数業務の経験」を経験しても専門知識の向上、

安全品質が向上するものではない!!

組合 ➤ 本施策で専門的知識をもつ社員をつくる人材育成の視点が見えない。人命を預かる業務であり、日々の変化に気づく社員の育成が必要である。

会社 ✓ 本施策の提案内容は、柔軟な働き方の実現を主に目指しているものである。複数の担務を担うことで、多面的な経験を得られる。

東京支社総務部内で発生している「副課長(グループリーダー)」による、

「兼務発令で多様な経験を積む社員」に対するパワハラの実態を指摘!調査・是正を求める!

【副課長 ~支社ビルフロアでの大声パワハラ発言~】

- ◆ 運転士なんか(ハンドルを)ガチャガチャやっているだけ。
- ◆ 現場での評価が高くても、非現業に来たら使えない。
- ◆ 乗務員はそれしかできない。兼務発令者は中途半端で役に立たない。
- ◆ 俺はこいつら(部下)の世話になんかなっていない。

「現業機関における柔軟な働き方の実現」施策での安全・サービス品質向上に向けた、

社員の活躍フィールドの拡大による様々な経験を積み多角的視点で多面的に業務を行える、

人材育成の考え方を否定する支社管理者による社員蔑視の言動は企業統治・健全経営の崩壊だ!!

「その2」へつづく



ホームページ

Twitter

申
28
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

8月31日(火) 第3回団体交渉を行う!

その2

〈3項〉 JR東日本の喫緊の課題である世代交代に対する考え方を明らかにすること。

(回答) 業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

組 ▶ 回答は「業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。」と記載されているが、申し入れ事項に対する回答ではない。経営としての世代交代に対する考え方を示すべきだ。

▶ この施策がどのように世代交代として安全・技術/技能継承に寄与するのか。

合

会 ✓ 世代交代は「ここまでやれば良い」というのではなく、常に模索していく。ジョブローテーションも異動で指導担当が道を譲るなど、その一つ。

✓ 国鉄採用者が抜けた後でも安全・サービスレベルを維持向上できる様、社員の活躍フィールドを拡大し、多様な経験を積める環境が必要。若い世代の「成長しようとする」マインドがキーになる。

社

組 ▶ 世代交代には経験を積み、専門性のある知見を持っている人が必要だ。業務を長く経験する人がいることはいけないのか。

合

会 ✓ 今まで担務を特化し、育成してきた歴史は認識している。活躍フィールドが広がれば、多面的な視点を持ち積めると考える。統括センターに所属することで、様々な人と接することが可能になる。

社

施策による異動で統括センターに行くだけでは「世代交代」にはならない!!

知識・経験をどのように引き継ぎ継承するのか、年齢断層を考慮した人員配置でなければ目的は果たされない!

組 ▶ なぜジョブローテーションなどの現行制度以上に、活躍フィールドを広げる必要があるのか。

▶ 社員がどのように成長すべきか促し、考えを掴めていない。統括センターに配置すれば成長できると考えているとしか思えない。

合

会 ✓ 若手は様々な業務を希望し、特定系統のみ業務することに対するギャップを抱いており、活躍フィールドを広げる必要がある。ジョブローテーションでは異動が必要だが、統括センターでは異動の必要はない。

✓ すべて希望通りとならないがジョブローテーション異動で、経験を語り、積むことができる。

社

“ジョブローテーション施策”は異動により経験を語り、新たな経験を積み幅広い業務を行えることから
人材育成・世代交代と関連し本施策とも関係する施策である認識が示される!

〈5項〉 「統括センター」および「営業統括センター」の新設と現在の現業機関との全社的な配置ならびに設置箇所に対する考え方を明らかにすること。

(回答) エリアごとの業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、検討していく考えである。

組 ▶ 統括センター、営業統括センターはどのような基準で新設するのか。

▶ 現行地区跨ぎや支社跨ぎでの新設は想定しているのか。

合

会 ✓ 特段制約を設ける考えはない。設置箇所については支社で検討する。

✓ いずれも検討することになる。支社跨りは所属機関のことやエリアを検討する際には距離について課題になると考える。

社

回答書に記載の「エリア」「業務実態」「規模」「立地条件」などに関する具体的な考え方について示されず

次回交渉にて示し議論することを求め、5項継続議論を確認し第3回交渉を終える!



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月12日(火) 第4回団体交渉を行う!

その1

継続確認した第5項の議論から再開

第3回団体交渉・第5項における議論において、

組合より求めた会社回答書記載「エリアごとの業務実態や規模、立地条件等」の

具体的な考え方は“本部・本社間”では示さない回答に終始する!!

組
合

- 第3回目交渉で求めた「エリア・業務実態・立地条件」などの統括センター新設に際しての基準等を示すこと。
- 地方提案時において、新設に際しての基準等を示すのか。

会
社

- ✓ 地方支社にて検討している事項であり、本部・本社間において、具体的な考え方を示す考えにない。
- ✓ 成案になり次第、示していくこととなる。

提案を本部・本社で行い説明責任を果たさない姿勢は容認できない!

10/25以降行われる地方提案において統括センター新設に関する具体的な考え方を示すことを強く求める!

組
合

- 説明資料において示されている「規模の小さい・大きい」の定義は何か。
- 今施策の目的が達成するとの考え方は何か。
- 「社員管理」ができるとは、どのようなことを意味するのか。
- 「業務管理」ができるとは、どのようなことを意味するのか。

会

- ✓ 定義するものではないが、統括センター設置の目的を達成できることを基本に、規模の考え方は一つの職場として「社員管理」「業務管理」ができることを考えている。
- ✓ 目標は“業務の融合ができるか”、“エリア内の課題克服ができるか”、“新たな価値を想像できるか”、“企画業務ができるか”の4つである。
- ✓ 「社員管理」について乗務員基地再編成における社員説明でも 250 名程度の職場規模としており、この考えが基本になる。
- ✓ 「業務管理」について“運輸”では交番順序に基づき乗務間隔があかずに安全を維持できること、“営業”では駅構内の維持・秩序を守ることと考える。

社

本社として明確な定義はないしつつも
統括センター設置の考え方は
「業務・社員管理」を行える体制
として考え方の概要が示される!

組
合

- 全ての現業機関を統括・営業統括センター化をするのか。
- 兼務に対する考え方はあるのか。

会

- ✓ 規模等を鑑みると全ての現業機関で行えるとはいえない。設置ができない箇所では兼務発令で可能である。
- ✓ 規定等の制約があるが、行路の中に乗務や企画、営業業務を入れていく。乗務員では、時間単位の場合は行路の中に、日単位の場合は交番で示していく。その他については、作業ダイヤで示すこととなる。

社

全ての機関が統括センターとはならないことから、
統括センターの設置ができない箇所は、乗務員・駅との
兼務発令を基本に“業務の融合”を実現していく考え方が明らかになる!

5項終了～「その2」へつづく



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月12日(火) 第4回団体交渉を行う!

その2

〈6項〉「統括センター」および「営業統括センター」の新設および職名の統合に伴い、一般職と管理職の業務区分を明確にすること。また、管理者の配置規模についての考え方を明らかにすること。

(回答) 就業規則に則り取り扱うこととなる。また、業務の運営に必要な要員は確保していく考えである。

組

- 職名統合に伴う一般職と管理職（非指定職・指定職）の業務区分についてどのような考えか。また、複数の職場が統合されることに伴う管理者の配置に対する考え方を示すこと。
- 営業助役や指導助役、当直助役など現行は担当業務ごとに〇〇助役と呼んでいる。助役を副長と変更することに伴い、〇〇副長として称していくのか。

合

会

- ✓ 基本的に就業規則に則り取扱う。具体的業務については、作業ダイヤ等による業務指示で示していくことになる。管理者の配置については、必要な業務のある箇所に必要な要員を配置し、地域の特状等を鑑み副長の場合でも駅長と称することもある。
- ✓ 呼称としての〇〇副長ということは否定しない。しかし施策の基本コンセプトは、何かを特定して担当することではなく、役割分担に囚われない働き方をであり、役割を明記することは馴染まない。

社

職名が統合し、役割分担に囚われない働き方を

行うにあたっては「勤務指定」により社員に行うべき業務を指示・示すことが明らかになる!

〈7項〉「統括センター」および「営業統括センター」に、支社・グループ会社・車両センター・技術センター等が属さない理由を明らかにすること。

(回答) 支社・グループ会社、車両センター、技術センターの社員等との兼務・連携、業務の融合については、進めていく考えである。

組
合

- 車両センター、技術センターが統括センターに属さない理由は何か。

メンテナンス社員は専門性の高い
技術集団である認識が示される!

会

社

- ✓ メンテナンス社員の育成には時間がかかり専門性が高いことから、統括センターには組み込まない。必要があれば兼務は行なっていく。

〈8項〉「統括センター」および「営業統括センター」の新設に伴い、営業部ならびに運輸車両部（運輸部）の役割を明らかにすること。

(回答) 引き続き必要な連携を行っていく考えである。

組

- 統括センター、営業統括センターを主管する支社等の部署はどこなのか。
- 統括センター新設に伴い、支社主幹部の再編等の計画はあるのか。

合

会

社

- ✓ 統括センターは業務区分（駅関係か運輸区か）に分けて主管部が管轄する。また、営業統括センターは営業部が主幹となる。
- ✓ 本施策に伴う支社主管部の再編はない。しかし、業務が融合していくことで将来的に主管部の概念がなくなっていくと思っている。

業務内容単位で主管する部が異なっていく体制となる!

将来的には「主管部」との概念をなくなっていくことも想定している会社の新たな考え方が明らかになる!



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月12日(火) 第4回団体交渉を行う!

その3

〈9項〉今施策を実施するにあたり、手当の見直しを行う具体的な根拠を明らかにすること。

(回答) これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していくため、必要な就業規則等の改正を実施するものである。

組合

- 手当の見直しによって「役割分担にとらわれない柔軟な働き方」に繋がるのか、考え方を示すこと。

会社

- ✓ 職名統合に伴う変更が主となる。系統を示す職名がなくなり「賃金が下がります」とならないように改正(経過措置含む)を行う。

◆基本給調整(キャリア加算)について

組合

- 基本給の調整(キャリア加算)の見直しについて、具体的考え方を示すこと。
- 職名統合に伴い、どのように基本給改訂の判断を行い、社員へ通知するのか。

会社

- ✓ キャリア加算に関する基本的考え方は変わらない。
- ✓ 業務区分の変更に対する発令は行わない。新たな業務区分を行い、見習い期間を終えた後、現場長が上申を行う。また、見習い終了翌月1日より基本給を改定する。

◆乗務手当の見直しについて

組合

- 乗務員手当の見直しについて、具体的考え方を示すこと。
- 統括センター化に伴い、現行「その他」の社員へ新たな業務が増えるのか。

会社

- ✓ 運転士以外の乗務員手当を一律210円とする。今後、現行のその他(乗務職以外)の社員が車内改札等を行うことを想定した変更となる。
- ✓ センター化のため、エリアの中を移動する際に車内改札を行ったり、資格を必要としない乗務業務を行うことを想定する。

◆技能手当の支給基準の見直しについて

組合

- 技能手当の支給基準の見直しについて、具体的考え方を示すこと。
- 今後職場における、資格を有する業務担当者の指定について変更はあるのか。

会社

- ✓ 基本的に担当する業務を行う者を指定し支給する。業務の融合を行うにあたり、事務担当者以外での指定も想定している。
- ✓ 業務内容を考慮すると、現在同様に管理者層を指定する事になると考える。

◆通勤超勤の取扱いについて

組合

- 基本給の調整(キャリア加算)の見直しについて、具体的考え方を示すこと。

会社

- ✓ 近隣駅・箇所等への「助勤」指示を行うときに支給してきたが、統括センター化により一つの現業期間となり助勤の概念がなくなるため見直す。



「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月19日(火) 第5回団体交渉を行う!

その2

〈10項〉「フレキシブル欠勤（無給）」を新設する目的を具体的に明らかにすること。

(回答) これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していくため、必要な就業規則等の改正を実施するものである。

フレキシブル欠勤は「フレックスタイム制度」導入の現業機関のみで適用される制度として新設する!

組合

- フレキシブル欠勤について、フレックスタイム制度が導入されている箇所のみで適用になる制度でよいか。
- フレキシブル欠勤を導入する目的は何か。

会社

- ✓ そうだ。
- ✓ フレキシブル欠勤は、フレックスタイム制度が導入されている箇所において、フレックスタイム制度の適用外で勤務に従事する社員に対して「業務に支障のない範囲で事由を問わない時間欠勤（無給）」及び「始終業時刻・休憩時間の配置の変更」を認めることで働きやすさのニーズに応えることを目的としている。

組合

- 統括センターにおける「フレックスタイム制度」について導入する考えはあるのか。また、全ての統括センター新設箇所を導入するのか。

会社

- ✓ フレックスタイム制度は社員が自律的に労働時間を決定することが基本になる。作業ダイヤや窓口の営業時間の関係で、できない部分もあるが、できることは行っていきたい。全箇所が対象になる考えである。

組合

- フレックスタイム制度について、どのような業務を担当する社員が対象なのか。また、本線乗務員についてもフレックスタイム制度を指定するのか。

会社

- ✓ フレックスタイム制度は月単位で勤務指定をするため、あらかじめ作業ダイヤなどで定められる業務に就く社員には指定する考えはない。
- ✓ 乗務員は労働基準法第32条の2（一ヶ月単位の変形労働時間制）の適用であり、対象にならない。また、内勤などについては対象となる。
今後は運輸職場においても、フレックスタイム制度の導入は検討していく。
- ✓ 統括センターでは、支社で行っている一部企画業務を行うことを想定する。そのような業務を担当する社員について、労使協定が締結できた後には積極的に検討したい。

組合

- フレキシブル欠勤について、どのような運用になるのか。

会社

- ✓ 9時30分～18時00分の7時間30分の日勤の場合で、9時30分～11時00分までのフレキシブル欠勤の場合「日割り・時間割（A単価）」で減給とする。

イメージ



Aさん【基本給25万円】で左図「1時間30分のフレキシブル欠勤」の場合
【時給計算】
基本給(25万円)÷149.9=1,667円(A単価)
【欠勤時間の減給計算】



申
28
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月19日(火) 第5回団体交渉を行う!

その3

〈11項〉「業務の融合」が示されていることに踏まえた支社ならびにグループ会社の再編の考え方を明らかにすること。

(回答) 今後、企画部門についても組織の見直し等を検討していく。また、グループ会社とは引き続き連携を図っていく考えである。

権限委譲などを行い意思決定が速やかにできる

スリムでフレキシブルな企画部門を目指していく考え方が示される!!

組
合

- 回答にある「企画部門についても組織の見直しを検討していく」とは支社など非現業部門の見直しを検討しているのか。
- 「支社の再編」を行うのか。もしくは支社内の「部」において再編を行うのか。

会
社

- ✓ 現行機関の業務の見直しを行うことから、本社・支社のあり方について検討している。
- ✓ 権限委譲などを行い、スリムでフレキシブルな組織、業務のあり方を検討していく。

組
合

- 権限委譲とは、どのような業務内容の権限委譲を行うのか。また、権限委譲に伴う指針などは、どのように考えるのか。
- これまで本社・支社の権限を強化してきた経緯があるが、これを変えるということか。また、地区のあり方についてどう考えているのか。

会
社

- ✓ 一例ではあるが、予算面、職場の意思決定権を現場、エリアで完結できるものとして検討している。
- ✓ 各支社において検討していく。

〈12項〉「業務の融合」における担務指定および担当業務間の運用の在り方と「新たなジョブローテーション」との関係性を明らかにすること。また、働き方改革の一つとして「新たなジョブローテーション」の他に「兼務」や「相互運用」を実施する中で今施策を行う根拠を明らかにすること。

(回答) 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ため、引き続き実施していく考えである。また、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

組
合

- 相互運用やジョブローテーション、兼務などの様々な施策がある中で「業務の融合」をすることにより、目指すことは何か。
- ジョブローテーションと「柔軟な働き方」の違いは何か。

会
社

- ✓ 統括センターでは、業務の融合をすることで多様な経験を積み安全やサービスレベルの向上へと繋げ、社員の活躍フィールドの拡大を行っていく。
- ✓ ジョブローテーションは「社員運用」であり、統括センターは「活躍フィールドの場を広げる」ことである。



申
28
号

「現業機関における柔軟な働き方の実現について」 に関する緊急説明申し入れ

10月19日(火) 第5回団体交渉を行う!

その4

〈13項〉 「新たな再雇用制度（エルダー社員制度）」について、見直し等が発生するのか考え方を明らかにすること。

（回答）エルダー社員についても、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

組
合

エルダー社員制度について、現行制度から考え方は変わらないのか。

会
社

✓ エルダー社員制度の考え方について、なんら変わるものではない。

本施策によってエルダー社員制度について、現行と考え方が変わらないことを確認！！

〈14項〉 労働基準法や労働安全衛生法等の適用にあたって、事業場に考え方に変更があるのか明らかにすること。

（回答）統括センター及び営業統括センターについては、一つの事業場として取り扱う考えである。

組

統括センター新設に伴い、一つの事業場として取り扱うことができる考え方と根拠について示すこと。
 労働安全衛生法では事業場の考え方について「場所的観念」が基本的決定事項であるが、複数駅などを一つの事業場として考えているのか。

会

✓ 複数の職場があり異なる立地であることを一つの事業場とすることは、労働関係法令や労基署、労働局等の考え方に基づき判断することとなる。
✓ 法律、行政指導を逸脱することにはならない。しかし、規模が小さい場合に複数の場所に分散している場合など一つの事業場としてみなされることもあることから、その考えを適用したい。

合

社

事業場の考え方について、必ず「1事業場」とすることではなく、労働安全衛生法や労基署・労働局からの行政指導の内容に則り事業場設置の考え方を定め、法令等を逸脱する考えにないことが示される！！

〈15項〉 対象箇所の選定や社員説明等の施策実施までのスケジュールを明らかにすること。

（回答）具体的なスケジュールについては、当該支社において示していくこととなる。

組
合

統括センターの設置については全ての支社にて提案を行うのか。

会
社

✓ 各支社にて、成案になり次第示す考えである。

計5期日での説明交渉を終えるも多くの不明点が残っている！

基本的な考え方については速やかに基本要求的準備に入ること、速やかな労使議論のスケジュール調整を求める！！

地方提案も25日以降行われるが基本要求的・職場議論が保証されない交渉日程について、特定の労組のみ議論を優先させている会社姿勢は“不当労働行為”であることを通告し申28号団体交渉を終了する！！！！