

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役社長 深澤 祐二殿

J R 東日本輸送サービス労働組合
中央執行委員長 佐々木 宏充

社員の多様な働き方のさらなる推進に関する申し入れ

「社員の多様な働き方のさらなる推進について」の提案を受けて以降、職場の議論をもとに、申 17 号「社員の多様な働き方のさらなる推進について」に関する説明申し入れを提出してきましたが、施策実施日の直前に至っても団体交渉を開催することができない状況が続いています。

提案時には、乗務員勤務制度の見直し以降 2 年が経過し「短時間行路を乗務することにより、技量維持の観点や現場感覚をもって企画業務に活かすことができる」との成果と「短時間行路に乗務する社員が多く競合する。乗務する回数にもばらつきが生じる」「地方の閑散線区は列車本数が少ないので短時間行路を設定しづらく非効率な部分がある」との課題が示されました。また、今施策の目的としては、社会全体で働き方改革が進む中で、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。

実際に兼務を担っている社員からは「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」「『絶対に事故は起こすな』と言われていて乗務することが精神的に不安であり恐怖を感じる、内心しんどい」といった声が聞かれています。これは、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し創造すると同時に、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を行いますので、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ます。

記

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. 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。
4. 「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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
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。

- 1 4. 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。
- 1 5. 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。
- 1 6. 「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。
- 1 7. 「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。

以 上