



申15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 説明申し入れ 第1回団体交渉を行う！ その①

6月15日に申15号として10項目申し入れをしました。本日5項目まで議論を行いました。

組合 組合員の働き方、働く環境、労働条件に大きく関わる内容である。

しかし、組合員からは、現実味がない、安全レベル向上の視点がない、モチベーション向上にはならないと不安・不満の声が多く寄せられている。そのような不安・不満に対して、職場の説明会等では質問が一切受けつけられず、何もわからない。超勤対応の説明会なのにモチベーション向上につながっていない、むしろモチベーションが低下している現実がある。

このような現実を会社として重く受け止めていただきたい。

1. 現業機関における柔軟な働き方の実現を行う目的を明らかにすること。

組合	会社
「鉄道起点のサービスからヒト起点のサービスへの転換」に向けて、なぜ役割に捉われない柔軟な働き方をすることが必要なのか。	コロナ禍であろうとなかろうと、社会の急速な変化から当社も逃れられない。鉄道輸送サービスだけに拘らず、お客さまのニーズに応えるため、抜本的に見直す必要があるため。
この施策を実施することでどのように収益力の向上につながるのか。	駅と乗務員の融合のみの視点ではなく、職名の統合もあるように、いろいろなことをやってもらうことで生産性向上につながる。お客さまの求めるニーズに応えることで収益力が向上する。単に効率化施策というものではない。一人ひとりの成長意欲に応じて活躍のフィールドを拡大することが生産性向上に資する。
施策の実施は費用がかかるが、赤字決算直後で、2021年度決算の黒字化を目指している厳しい状況なのに実施するのか。	コロナがあったからということではなく、組織の姿を追求していくため。サステナブルに会社が発展していくためにやるべき施策である。
総合職やエルダー社員も対象か。	対象になる。
現業機関を統合してエリアマネジメントをする目的は何か。	一部支社機能を持つことで、現地、現場で解決できるものは解決できるようにしていくことが施策の肝の一つである。
役割分担に捉われない働き方にするためになぜ系統の職名を統合しなければならないのか。	系統別の職名は、系統の垣根となっている最たるものと考え。職場実態はすでに融合は始まっている。分業の全てを否定しないが仕事の仕組みを変えるにあたり、職名を統一する。
フレキシブル欠勤を行う目的は？	働きやすさの観点から導入。社員の申し出によって行われる欠勤。前日までに申請をすることが基本。

労働条件・環境の維持・向上を目指し、健康・ゆとりの働きがいの持てる風通しの良い職場をつくり出そう！ その②へ