

申6号「JR東日本グループのさらなる飛躍に向けた新たな組織と働き方について」に関する説明申し入れ(その2)の団体交渉を行いました! ②

組合：業務内容変更はどのようなものを想定しているのか？

会社：現在でいう発令を伴うような執務箇所の変更や新たな担務を担うことも当てはまると想定している。

組合：業務内容変更となる場合は必ず前々月の25日までに本人に示されるという認識でよいのか。

会社：必ずしもその必要があるわけではない場合も想定される。その場合でも可能な限り速やかに本人には伝えるようにする。

組合：提案時も議論したが、例えば専門性のある車両メンテナンスの社員を輸送サービスユニットに業務内容変更で移動させることもあるのか？制度開始後にいきなり遠隔地に執務箇所が変わったり、部内の他ユニットに異動させるような運用はしないということでしょうか？

会社：必要な業務執行体制や本人希望、成長への期待などを考慮してそのような異動を行うことは今でもあるが、車両メンテナンス社員に乗務員を担わせる、またはその逆が目的ではない。ただ、担務変更で経験してほしいことや身につけてほしいことを期待して行うことはある。

組合：保線のメンテナンス体制変更に伴い、ルールオフィス設置やエリア毎の保守管理となり、モニタリングデータを基にした線から点の管理へ、現場への行きやすさや庭先意識を大事に進めているところではある。活躍フィールドの拡大でエリア化やルールオフィス化といった区分けしたものがより広いエリアになるというところでは、庭先意識や安全意識、担当業務に対する情熱など薄れてしまう危機感がある。

会社：業務の流れは大きく変わらない。フィールドが場所なのか業務の中身なのかによるが、従前のメンテナンス体制での一気通貫でPDCAを回していく、パートナー会社やJR他社、または企画部門などでのマネジメント業務を通じてキャリアデザインしてもらう観点は従前に変わらない。

組合：設備における活躍フィールド拡大のケースは？

会社：共通課題や共通の運用する業務について、ワーキングなどの取り組みを通じこれまでの技術センターの枠に捉われず、ユニット単位でマネジメントや教育の課題解消などを期待している。

組合：共通の課題等は現保線設備技術センターが主導となるのか？

会社：旗振りにはなると考えるが、各技セにもマイスターや〇〇のプロなどもいるため、まとめ役や旗振り役としてリードしてもらいたい。

組合：異常時や即応体制において、家が近いので対応してもらうケースはあるのか？

会社：フレックスも導入し拠点配置も一時的に帰宅する方もいる。各個人の現箇所など総合的に判断して運用を考えている。計画的に拠点配置を組む場合に、在勤地でないところに配置させるなど細かなところは検討課題ではある。従前も早期復旧に向けて異常時に近隣の方に駆けつけてもらうケースはあるので運用に変わりはない。(No.44に続く)