

申2号 現業機関における柔軟な働き方の実現に関する説明申し入れ 団体交渉を行う！①

「現業機関における柔軟な働き方の実現」について、7月26日に申2号説明申し入れの第1回団体交渉を行いました。3項まで議論を行いました。4項以降は日程の調整中です。

1項 今提案に踏まえて「新たなジョブローテーション」におけるこれまでの成果と課題ならびに今回の施策との違いについて具体的に明らかにすること。

(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。

ジョブローテーションとの違いがわからない。多様な経験はジョブローテーションでも追求したのではないか。

安全やお客さまサービスのレベルを上げていくために実施する。社員に寄り添ったキャリア形成を追求する。社員の旺盛なチャレンジ精神に応えるために活躍フィールドをひろげていく。ジョブローテーションでは異動や担務の変更があったが、今回新たな職場を設置し、枠組みを変えて業務を融合していくことが目的だ。

ジョブローテーションは始まったばかり。新たな施策の必要性があるのか。職場から希望が多いとは感じられない。

社員のニーズにも合っている。お客さまのJR東日本に対するニーズと合致したサービスを提供できる体制や働き方を実現していく。役割分断にとらわれず、日によって業務を変えることができるようになり、活躍フィールドが広がり、意欲に応えられる。

会社が展望を示して、ニーズを作っているのではないか。

会社として将来像を提起している側面もある。お客さまや社員のニーズはしっかりと掴んでいく。

ジョブローテーションの一職場10年はどうなるのか。

業務の融合や職名の統一はあるが、運用場面においてはこれまでの考え方と変わらない。担当業務の変化で通算はリセットになる。

2項 今施策によって生み出される「新たな価値の創造」とは具体的に何を指すのか明らかにすること。

(回答) 輸送サービス、生活サービス及びIT・Suicaサービスを融合することにより、「ヒト起点」での新たな価値を創造していく考えである。

会社回答では新たな価値がわからない。

お客さまは輸送、生活サービス、IT・Suicaを区別しておらず、全てがJR東日本に対するニーズだ。それに応えるためには系統を越えていく体制をつくらなければならない。

何でもかんでもやらされると感じる。何が変わるのかを具体的にすべきだ。

会社の持続的な成長には、健全な危機感をもって、黒字化に向けた取り組み、収益力向上などを行う必要がある。また、3つの改革を進めて成長意欲に応えていく。生活サービスや、IT・Suica部門だけでは気がつきにくい現場第一線の発想が必用だ。他系統や地域とも連携も行いやすくなる。

これまでも組織横断プロジェクトなどを会社はしている。取り組みの成果があるのならば今施策はなぜ行うのか。

組織横断プロジェクトをさらにすすめていくということだ。垣根を越えて業務を行うことで、話すだけではわからないことを経験することができる。業務を融合することが大事だ。

申2号 現業機関における柔軟な働き方の実現に関する説明申し入れ 団体交渉を行う!②

※第2項つづき

新たな価値の創造としているが、業務を融合すること、それによる労働内容の増加が前面に押し出されている。

効率的で生産性の高い仕事をする必要がある。収益力の向上は目指すが、生産性をあげるために何でもやることを目的としているわけではない。会社の持続的な成長のためには、業務の融合をやらなければならない。変化のある職場にとっては苦い薬と感ずるかもしれないが、やらなければならない。

業務に精通したプロフェッショナルは今後も必要になるのではないかと。システムの垣根を壊す目的が理解できない。

業務に精通したプロフェッショナルは必要だ。専門分野で分かれていたことで、業務を効率よくできる面もあったと思う。だが、お客さまのニーズに応えたサービスを提供するためには、業務の融合を行う必要がある。

融合を進めることに要員受給が関係しているのか。

国鉄採用者の退職はピークアウトしており、今は要員についてはある程度落ち着いている。

職場における説明も不十分で質問にも答えられていない。不安が増すだけである。

主旨や方向性を伝える事は重要であり、1回の説明で十分とは思っていない。社員に「腹落ち」させる必要がある。職場から出された質問は支社と連携して集約している。質問には答えていきたい。全社一斉に通知するだけでなく、個別にも返したい。

3項 今施策において職名を見直す目的及び理由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進める観点から、職名の見直しを実施する考えである。

営業所においても、職名は業務に応じて分けてきた。融合しないシステムの職名も変更となるのが理解できない。

システムの垣根を取り払っていくのが今回の施策である。その際に、システム意識も払拭する。そのためにも業務と繋がりのある職名は変更する。組織やシステムのミッションがあり、職名を統一すると言っても、融合できないシステムもある。今回はできるところからやっていくということだ。

融合と言っても、地域によっても差がでるのではないかと。

エリアによって内容は異なってくる。各統括センターや営業統括センターによって違いがでてくる。融合といっても、どのような形がふさわしいかは個別に検討しているところである。

エルダーも同様に職名や従事する業務が融合されるのか。

エルダーも同様の考えである。

会社は「社員の活躍フィールドの拡大など『社員のニーズ』を示現するため」という主張を繰り返しました。しかし、その主張とは裏腹に、**会社として「より効率的な体制」＝「何でも行うための」体制をつくるための、会社としての考え**が全面に押し出されている！

会社回答は、組合員の生活実態や職場における労働実感とは隔たりがあり、施策を進める必要性を認識するには不十分だ！

会社は施策の具体的な目的や内容を余すことなく明らかにするべきだ！！