



# 東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

## フレックスタイム制の拡大を提案

新潟地本は7月18日に団体交渉を行い「柔軟な働き方の実現に向けた統括センターの体制見直しについて」の提案を受けました。

業務融合と柔軟な働き方をこれまで以上に推進するため、10月1日以降、各統括センターの運直と長岡統括センター(長岡駅)にフレックスタイム制適用の作業ダイヤを導入し、体制の見直しを行うとしています。

■統括センター運直当直・長岡統括センター(長岡駅)へのフレックスタイム制適用拡大  
支社側は、出面管理が必要な業務について、コアタイム内に業務を集約することにより、統括センターにおいてフレックスタイム制の拡大を実現すると説明しました。

また、長岡統括センターの長岡駅(輸送室を除く)にフレックスタイム制の適用を拡大し、放送案内及び改札等について、現行の

作業ダイヤと体制を見直すとしてしました。その上で、運直当直や長岡統括センターの泊勤務について、現行15時間の交代勤務を「1日目の日勤」「2日目の日勤」に分解するとしました。制度適用による要員の变化について質すと、「交代」から「変形」に変わることで交代勤務は減るが、分解した日勤の分で「変形」が増え、副長の人数に変更はないとしました。また、当直の働き方はコ

アタイムを設けたフレックスタイム制の勤務に変わるが、乗務員側からすれば、これまで通り変化はないとしました。長岡駅の体制について質すと、フレックスタイム制の導入に合わせて作業ダイヤ自体の見直しを行うため、「変形」の1本相当について見直しを行うとしました。

■車掌専属交番の見直し  
2024年度末のダイヤ

改正において、庄内統括センター・新津乗務室は運転士行路と車掌行路の一体化、長岡統括センター・新潟乗務室は運転士の乗務割交番の中に車掌行路の一部を導入することが、あわせて提案されました。実施理由を質すと支社側は、社会の環境の変化に対応するための体制構築が必要であり、これまでもワンマンの取り組みや相互運用等を行ってきたが、今回は改めて車掌交番の見直しとして提案するものだとしてしました。車掌を主な職種とする社員はどのような働き方になるのかを質すと支社



側は、車掌として残り、相互運用の車掌の教導を担ったり、駅の輸送や駅業務に従事することになり、車掌の教導もやりながら翌日は駅業務、翌日は企画業務といった運用となることを指摘しました。

車掌・運転士の新規養成の進め方について質すと支社側は、「示せるものはない」と回答しました。また、一体化後の車掌行路は駅業務を含むかは現在検討中、運転士業務と車掌業務が一体化となった交番の中に駅業務が入るのかも決まっていないとして、別途示したいとしました。今回は社員観点からも早めに示したとする支社側に対し組合側は、核心的な部分を聞くこと「解らない」「まだ決まっていない」「まだ決まっていない」との回答であり、早めに示している中身が足りないことを指摘しました。

## 新潟統括センター設置の提案を受ける

新潟地本は7月18日に団体交渉を行い「新潟統括センターの設置について」の提案を受けました。今年10月1日に新潟営業統括センター、新津運輸区及び新潟運輸区を統合し、新潟統括センターを新設するとしました。

●統括センター発足以降の鉄道オペレーション体制について  
10月1日以降、新津運輸区、新潟運輸区は「新津乗務室」「新潟乗務室」とするが、10月1日現在では、乗務行路については現行のままとするとしてしました。「新津乗務室」と「新潟乗務室」の間で、日ごとの行路融合を行う考えがあるのかを質すと、発足時点では

は行う考えはないとして、現行の乗務行路をこれまで通り持つとしてしました。発足後の体制については質すと、現場長については「新潟営業統括センター」「新潟運輸区」「新津運輸区」が統合して所長が1人となり、乗務員管理責任者として各乗務室に「副所長」という名称で置くとしてしました。また、管理者の業務融合

として、駅の当務や運輸の当直との交流を深めて、今後は融合と連携を検討したいとしました。事務職の職務箇所について質すと、実施日での変更は考えていないとした上で、センター化により総体で総務の関係や育成の関係ができるようになることについては今後の検討だとしました。

●乗務員による駅業務の深度化について  
現在は見習いという形で3行路実施しているが、見習い無しで一本化を目指しているとした上で、10

再び教育を行うのか質すと、そのような考えはないと回答しました。●統括センター化のメリットについて  
統括センター化のメリットについて質すと支社側は、仕組みとして1つの職場になることによりよりスムーズな意思決定、スピード感を持った価値創造ができるとしました。その上で、同じ職場であればシステムを越えた相互理解、仲間意識・一体感も生まれやすく、世界が広がることとお互いに刺激が与えられるようになることとしました。

活躍フィールドの拡大によって、なぜ社員のモチベーションが向上するのか質しました。支社側は「やらされ感」として感じる社員もいるかも知れない一方で、活躍フィールドを上げたというニーズもあり、やりたい社員が手を挙げて色々なことに従事できるものを会社として提供していきたいとしました。

### 横浜地本で新たな仲間が加入!

### 新たな仲間と共にならぼう!

