東日本ユニオンにいがた

http://niigatachihon.yukigesho.com/

JR東日本労働組合新潟地方本部

２０２４年１０月２０日発行

第９号（通巻第３２９号）

発行者：星山 圭　編集者：教育・広報部

新潟統括センター設置における目的・課題について労使で議論

新潟地本は9月11日、申1号・「新潟統括センターの設置について」に対する申し入れの団体交渉を行いました。

新潟統括センターの開設にあたり、統合される各職場や、既に発足済みの庄内・長岡の各統括センターの実態も踏まえ、7項目にわたり申し入れを行ったものです。

支社側　多様な経験で安全・サービス向上

新潟統括センター設置後にどのように安全を向上させるのか明らかにするよう求めました。

支社側は、多様な経験を積む事で成長に繋がり、能力を発揮できる場の提供により連携が強化され、安全の向上が図られるとの考えを示しました。

その上で、輸送障害訓練など様々な系統が集まることで安全向上を図っていきたいとして、様々な業務を行うことが安全レベルを下げることにつながるという考えはないとしました。

各系統の社員個々の安全レベルは向上しているという認識か質すと支社側は、業務融合を通じて安全意識を高めていく考えであり、事故が増加している認識は無いとしました。

◆　◆

新潟統括センター設置後にどのようにサービスを向上させるのか明らかにするよう求め、従来の役割にとらわれない柔軟な対応を行うことにより、サービスレベルの更なる向上を図っていくとの回答を受けました。

相互運用を担う乗務員にどこまでのサービスを求めているのか質すと支社側は、目的は社員の成長であり、サービスをどこまでという事は一概に言えないとしました。

その上で、営業知識については学習会や訓練会等で学習してもらうが、先ずは運転扱いを優先し、適宜車内巡回を行うよう指導しているとの認識を示しました。

組合側は、業務を覚えることに精一杯でより良いサービスを提供できているとは言い難い実態を訴え、業務融合を進める中で社員の気づき等が反映できているとは思えないと指摘すると支社側は、社員の意見を聞きながら進めていきたいとしました。

組合側　業務融合の教育環境整備求める

業務融合を進めることで社員の活躍フィールドや業務領域を拡大し、新たな価値創造に挑戦していくとの考えを示す支社側に対して組合側は、業務融合を進める事でモチベーションが上がっている認識なのか質しました。

支社側は、色々な業務を行う事で成長に繋がっているという意見がある一方で、体力的につらいといった意見がある事は認識しているとしました。

専属の業務を通じてプロフェッショナルを目指したいという意見を汲んではもらえないのか質すと、特情等について全く聞く耳を持たない訳ではないが、会社としての方向性を示している中で、やりたくないとの意見を通せば社員間の分断に繋がるとの考えを示しました。

その上で、業務融合の拡大は会社の持続的な成長に欠かせないものであり、目的とアドバイスや導きを面談やコミュニケーションを通じて行っているとしました。

会社を辞める社員が多い事との関係について認識を質すと、離職理由は様々であり、業務融合によって増加しているとは考えていないとしました。

◆　◆

相互運用により一本になった社員が、次の相互運用の社員を教えている実態があることから、業務融合における教育はその業務に精通した社員が行うよう求めました。

支社側は、習熟度を満たしていれば問題はなく、引き続き必要な知識・技能を有した社員が教育やフォローアップを行っていくとしました。

組合側は、運転士の見習いには経験が浅い教導は付けない一方で車掌や駅には付けている実態に対して疑問を呈しました。

その上で、経験が無ければ危険な時にも列車を止められず、だからこそ経験のある人が教導をするべきだと繰り返し訴えましたが、支社側は意見として受け止めるとするにとどまりました。

要員が足りないために車掌見習い中の運転士に運転士の勤務が入る実態を指摘し、見習いに集中できる環境を整えるよう要望しました。

支社側は、基本は交番通りが望ましいとしながらも、鉄道オペレーションを回す上では致し方ないとして、安全を維持しつつ計画を立てているのでご理解頂きたいとするにとどまりました。

働きがいのある職場環境を全組合員の奮闘で実現しよう！

新潟支部第１３回定期大会

新潟支部は9月7日、『ガレッソホール』において、第13回定期大会を、80名を超える組合員参加のもと開催しました。

「新潟統括センターの設置」や「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」など私たちの生活が大きく変わろうとしている中、労働組合として社員の安全や健康が担保され、働きがいのある職場環境を全組合員の奮闘で実現していく事を確認しました。

また、低く抑えこまれた夏期手当の悔しさ、不満をJR労働者の力を結集することで、社員の努力に報いる利益の還元、正当な労働の対価を求め、「２０２４年度年末手当」の要求満額回答を勝ち取るために職場で奮闘していきます。

8分会が職場で運動を根付かせ、1年また1年としっかり運動をつくってきたからこそ、10年という節目を迎えることができました。

これからも相手の立場に立ち相互議論を運動の基軸とし会社施策と向き合い検証・改善を繰り返し定年まで安心して働ける会社づくりを目指していくことを確認しました。

（新潟支部投稿）