



申6号 「新潟支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」に対する申し入れ団体交渉報告その①

新潟地本は12月20日申6号団体交渉を開催しました。提案を受け議論を重ねて来ましたが、施策の中身について「検討中」という項目が多かったために、解明を求めました。

1. 「新潟支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について」を行う目的を明らかにすること

回答：社会の急速な変化を踏まえ、グループ経営ビジョン「変革2027」の目指す「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、系統を超えて新たな価値の創造を一層推進していく観点から、社員一人ひとりの成長意欲に応え、活躍フィールドを拡大させていくものである。

・駅では「出札は出札」「改札は改札」「信号業務は信号業務」という硬直的な作業ダイヤに縛られ、乗務員も運転士・車掌という担務で仕事をしている。今後会社の取り巻く環境等を踏まえると「特定の仕事だけをしていれば良い」という訳では無くて、お客さまが求めているニーズに合わせ、働き方についても多様な働き方を実現して行く。

・酒田地区の位置付けは、単身赴任を伴い直営の職場が運輸区と酒田駅・鶴岡駅に限られているので、業務の融合を行う方が庄内地方の地域性等を踏まえて、一定の担務に縛らず色々な働き方を実現することで異動のマイナスイメージを酒田であれば色々な働き方や様々なことにチャレンジ出来ることを示して行きたい。

・庄内統括センターの在り方について、新潟支社として一定の方向性は示すが実際に動かすのは現場社員であり、発足日が統括センターの完成形では無い。実際に働きながら今まで会話がなかった社員同士が会話をすることで新たな気付きや、意見が交わされる1つの流れが出来ることを会社は期待している。現場社員が自分たちでこの職場を作ると思えるようにして行くことが支社として大きな課題である。働く環境が変わることに対して不安もあると思うし、期待を持つ方もいると思うがしっかりと把握しながらより良いものを作って行きたい。

・安全は最優先にあるべきものであり、1つの仕事を集中的に行っていれば経験値を含めて安全のレベルが維持される、維持・向上するという意見も以前の提案の際にも伺ったが、安全とサービスのどちらもそうだが色々な人の意見を取り入れたり色々な経験をすることで、新たな気付きがあり新たな取り組みが生まれている。マンネリ化というと失礼かも知れないが1つの仕事をずっと行っているよりも、たまに違う仕事を行うことで気持ちの切り替えとか、ある意味一定の緊張感もたらされ、決してこの施策で安全レベルが低下するとは思っていない。むしろ向上するように取り組んで行きたい。

現場社員が主役の施策となるのか労働組合の力で明らかにしよう！