



# 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②

## 2. 「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」の将来展望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「鉄道を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  
(組合) 他のエリアについても検討しているのか、実施時期はいつを目指しているのか？

(会社) 今年度は庄内に1箇所。次年度以降、長岡地区、新潟地区で成案となった時点で周知して行く。来年度・再来年度くらいに他エリアについて方向性を示して行かなければならない。実施時期については必ずしもダイヤ改正に合わせているわけではない。

(組合) 酒田地区が発足して検証されないまま新たな地区で拡大というのは不安しかない。だからこそ新潟支社で働く社員が解り易く理解出来るような説明を現場でして欲しい。

(会社) 統括センターの仕事は、新しい仕事では無い。1人の社員が複数の仕事を担うことになるので、JRの歴史の中で確立された仕事を行う。鉄道の安全の仕組みを新しく変えるものではない。「自分の地区はどうなるのだろうか」という不安はあると思うので、早く示すことも大事である。モチベーションという意味でも現場長や社員の声を踏まえながら 考えて行くがいたずらに長引かせるつもりは無い。

## 3. 新潟支社に営業統括センター・統括センターを設置する際の設置基準を明らかにすること

回答：エリアごとの業務実態や規模、立地条件等を総合的に勘案し、検討していく考えである

(会社) 支社内最大規模の職場は新潟運輸区の250名であるが、現場長が1人と副長、助役が何名まで許容されるのか考えて行かなければならない。複数の職場を統括することで通勤出来るのか考えて行かなければならないし、今回制度改正で通勤条件の緩和も出たのでそれも踏まえて考えなければならない。酒田は統合する職場は3つであるが新潟・長岡はそうと限らない。実際に働く社員がキャリアアップに資するような業務があるのか総合的に勘案しながら考えて行く形になる。必ずしも全部統括センターとは限らないし全部が営業統括センターとなるとは限らない。

(組合) どうなれば営業統括センターになりあるいは統括センターになるのか基準はあるのか？

(会社) 基準はない。今後例えば営業統括センターで一旦立ち上げてある程度成熟したので運輸区をあとから統合するという話も当然出て来る。極論を言えば、庄内統括センターから「やはり酒田運輸区を外しましょう」と言う話も無いが、やろうと思えば出来なくは無い。

# 働く社員が業務に専念できる労働環境を作り出そう！