



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⑤

9. 庄内統括センターの指揮命令系統を明らかにすること。

回答：就業規則等に則り取り扱うこととなる。

(会 社) 先日の就業規則改正の庄内統括センターのパターンで指揮命令系統が出ている。

10. 庄内統括センターの標準数を明らかにするとともに、算定根拠を明らかにすること。

回答：庄内統括センターの業務量については、別に示す考えである。

(会 社) 業務量という形で示していく。そのため標準数というものは今後使わない。

11. 庄内統括センターにおける労働基準法等に定める過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者を選定する事業場の単位を明らかにすること。

回答：庄内統括センターについては、一つの事業場として取り扱う考えである。

12. 施策実施により、安全がどのように向上するのか明らかにすること。

回答：これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

(会 社) 現場の社員から営業・運輸双方にルールがあり煩雑であるので統一化した方が、より安全レベルが上がるという機運が上がれば当然検討して行く。「より安全な方に変えて行く」と言う考え方に変わりは無いので「統一した方が混乱も無く安全である」となれば安全は向上される。

(組 合) 安全を維持するために乗務員であれば定例訓練会・合同訓練があるが、運転士業務と車掌業務を融合した場合2つの訓練会に出なければ行けないのか。駅業務と運転士になった場合、訓練会・合同訓練などに出席する時間を設けるのか？

(会 社) 必要な担務の勉強会などには当然出る方向で調整する。乗務員と違って年間の訓練会の時間が営業では法的な縛りがないが、担っている担務に応じて参加して頂くことになる。

13. 施策実施により、お客様サービスがどのように向上するのか明らかにすること。

回答：これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方の実現により、安全・サービスレベルの向上を図っていく考えである。

(会 社) 例えば、異常時対応で駅が混雑している。けれども、運輸区側で仕事が無ければ駆け付けて駅の社員と一緒にお客さまの案内をするということも1つの職場になれば出来るようになる。除雪とかも列車が止まっているのであれば、応援に来てくれないかという話も業務融合が落ち着いていけばそのようなことも実施出来るようになって来るかと思う。

(組 合) それを雰囲気ですそうして行くのも意識が醸成されて行くということは否定しないが、そこにはやはり労働を提供する訳であるのである程度のルールが必要である。

施策による安全性・サービス低下は認められない！