



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⑥

14. 各担務に精通するプロをどのように養成するのか明らかにすること。

回答：必要な教育・訓練は実施していく考えである。

（会 社）これまでとプロの考え方が若干異なるのが例えば駅の信号業務を30年行っていたからプロと言われていたり、運転士を30年行ったから「安全のプロ・キーマン」という位置付けになっていたかと思うが、運転士を主として行いながら駅の信号業務も行う形も今後出て来る。どの業務に比重を置くことは人によって変わると思うが、何れにしても経験値とかそのようなマニュアルだけでは読み取れない技量・感性を伝えることが、これからも鉄道を安全に運行していくためには必要な人材であり、それができる人材を引き続き養成・育成して行かなければならない。

（会 社）安全に関しては業務に精通した人材を養成して行かなければならないこと普遍である。そうすると「精通するプロとは各業務において一体どのようなことなのか」と言うことが統括センター設置における課題になって来るのかと考える。

15. 庄内統括センター所属社員の「新たなジョブローテーション」における「同一担務」の考え方及び「同一担務の従事期間」の捉え方について明らかにすること。

回答：多様な経験を積むことで安全・サービスレベルの向上を図るため、同一担務の従事期間を最長でも概ね10年を超えないように異動や担務変更を行う考えである。

（組 合）庄内統括センターにおいて10年を超えないように異動や担務変更を行う、異動については統括センター以外への異動と思うが、担務変更はとなると担務変更になるのか。

（会 社）ジョブローテーションの考え方は統括センターになっても残る。10年が一定の期間として担務変更、異動を考えている。運転士をずっと酒田運輸区で長年行われていた方が、駅業務など他の仕事で一定程度従事出来るようになれば担務変更と捉えられる。

16. 庄内統括センターの業務や担務及び新たな働き方においてエルダー社員の運用を明らかにすること。

回答：エルダー社員についても、これまでの役割分担にとらわれない柔軟な働き方を実現していく考えである。

（会 社）エルダーとして業務が契約書の中で指定されている方については丁寧な対応が必要でありいきなり担務変更とはならないと思っている。今後、エルダーになる方については統括センター内の業務は全てが対象になって来る。

17. 庄内統括センターにおけるフレックスタイム制の適用を明らかにすること。

回答：フレックスタイム制は一定の時間帯の中で社員個々が自ら始終業時刻を設定するものであるため、業務実態等を考慮し検討していく考えである。

社員の将来に関わる施策に対して明確な説明を求めよう！