



2022年度 東京地本・柔軟な働き方プロジェクト 開催しました！

9月8日、2022年度の新体制では初めての「東京地本柔軟な働き方プロジェクト」を開催しました。

「東京支社の現業機関における柔軟な働き方について」「変革 2027 の実現に向けた組織の再編について」の交渉内容と今後の方向性について意思統一をしました。各職場からの現状の報告と意見・要望がありました。出された問題点・疑問点について、以下の通りに項目別にまとめました。

労使議論を軽視・無視していないか？

- 統括センター・営業統括センター発足前に労使議論が無いなかで「見習」の実施など、具体的に動き出しつつある現状についての疑問-
- ・東京・上野・新宿・中野の各営業統括センター以外の箇所では、労働組合が施策の提案を受けただけであり、全く労使議論が進んでいない。
 - ・施策実施前にもかかわらず一部の職場では「駅業務の見習を実施する」と具体的な説明。
 - ・団体交渉における労使議論がない中での「見習」の実施は、労使議論の軽視・無視ではないのか。
 - ・「試行、トライアル、駅業務体験」と「見習」との違いは何か。
 - ・平成26年6月26日に本部-本社で締結した「施策実施に関する確認メモ」に抵触している。

制度・ルール・法令が形骸化していないか？

- 「融合と連携」の名の下で、制度や習慣はあっても「何でもあり=形骸化」していることへの疑問-
- ・運輸区所では営業統括センター発足を見越して、乗務員が出張で「駅業務体験」「インターン」などが始まっている。
 - ・運輸区所では営業統括センター発足後に実施する営業統括センターとの「兼務社員の公募」が始まっている。
 - ・他の地本(支社)の運輸職場では、乗務行路の中に「駅業務(1~2時間程度)」の時間が設定された箇所がある。
 - ・駅業務の時間は、その他時間または動力看視。乗務員勤務制度の拡大解釈・制度の形骸化につながりかねないのでは。
 - ・運輸職場の兼務者が駅業務の見習を終えて単独業務開始後は、駅社員の企画業務を拡大するということも周知された。
 - ・乗務員はその補充のために兼務するのか。
 - ・発令など一切なく「行ってこい」の指示だけで、運輸職場から駅職場に駅業務見習に行っている。
 - ・「行ってこい」の業務中に傷害事故が発生した場合にどのように対応するのか。法令上の問題だ。
 - ・「行ってこい」で「行った」業務中の指揮命令系統・業務指示は偽装請負ではないのか。
 - ・ルールやマニュアルを改めて検証したうえで整備する必要がある。
 - ・丁寧に教育・訓練する体制無くして「融合と連携」や「組織再編」は実現できない。



JREU TOKYO 業務部速報



2022.9.15 No.022

2022年度 東京地本・柔軟な働き方プロジェクト 開催しました！(その2)

安全は確保出来るのか？

安全の先に保障された安心を求めて！

-融合と連携・組織再編の先にある「安全の先に保障された安心」を求めて-

- ・乗務員と駅社員では取り扱いが違うもの「列停の復位、ドアコックの操作、安全拾得器(マジックハンド)・列車見張り員、線路内立ち入り時の保護具(3点セット)」がある。
- ・乗務員が扱えて駅社員が扱えないもの、駅社員が扱えて乗務員が扱えないものがある。扱えるものと扱えないものに大きな違いがある。
- ・取り扱いを定めたルールは、過去の痛ましい事故から学んだ教訓から策定されたものである。
- ・融合と連携により、列車や駅の責任者という立場を越権して混乱することで不安全状態にならないか。
- ・乗務線区はとてつもなく広く、担当車種は非常に多いが、教育・訓練する環境が整っていない。今は培ったスキルで乗り切れるが何年もつか。
- ・新たな施策を進めていく時に「まずはやってみよう」とか「走りながら考える」という視点は必要だ。でも、進めていく過程においてはメリットのみならずデメリットも存在する。表裏一体の問題としてリスクを回避するための備えは必要。安全問題では必要な事柄ではないのか。

上記内容は、東京地本・柔軟な働き方プロジェクト(以下JPT)で出された職場からの「質問・疑問」です。JPTは今後も継続的に開催します。組合員はもちろんのこと、組合未加入の方の参加も大歓迎です。

会社は、8月31日にマスコミ報道を通じて、「鉄道社員4,000名を縮小し、固定費を下げてDX推進による構造改革と社員の働き方を変えていく」「新たな成長分野へ労働力の移動を行う」ことを発表しました。

労使の議論を通じて、グループ経営ビジョン「変革2027」の実現に向けて努力していくことに異存はありません。しかし、今の職場の状況はどうでしょうか。社員への満足な説明もなく、納得感のないままに矢継ぎ早に施策が打ち出されています。疑問・不信感が漂っていませんか？ 将来展望を見いだせなく、失望感が漂っていませんか？ 経営幹部と現場組合員・社員との間に認識の一致と納得感がなければ、この施策は成功しません。

職場での様々な動きに「施策の本質」が現れます。些細なことでもかまいません。JPTや地本座談会を通じて、みなさまのご意見をお待ちしております。

安全・健康・ゆとり・働きがいのある「融合と連携」「組織再編」施策をつくりだすためのプロジェクト議論を深めていきます。

次回の東京地本柔軟な働き方プロジェクト(JPT)は9月28日15時~地本事務所にて開催します