



東地申第11号「埼京運輸区設立等について」 に関する申し入れ団体交渉を実施！（その①）

1. 埼京運輸区における内勤体制を具体的に示すこと。

会社回答：必要な要員は確保していく考えである。

(組)発足当日から滞りなく業務が行える体制で間違いないか。

(会)発足当日からしっかりと遂行できる体制を取る。

(組)当日、移行のタイミングでは大宮支社、首都圏本部共に体制をとるのか。

(会)そうだ。

(組)管理者に首都圏本部の業務の進め方は指導するのか。

(会)今後指導していく。

(組)事務では、輸送総合システムを扱った経験のない方もいる。非常に不安を抱えている。フォロー体制をとってほしい。

(会)業務が出来ない事があってはならない。その為、しっかりと不安を減らすようにフォローをしていく。

(組)輸送総合システムの入力の作業があると出面1では厳しく、出面2は必要だと思う。その点はいかがか。

(会)しっかりとスタートを切ることが大事。職場の規模感からするとボリュームとしてそれほど大きな業務量にならないと思う。安定稼働するまで、ある程度の体制というのは必要。

(組)ハード、ソフト面含めて、発足段階から滞りなく業務を行っていける準備というところでは間違いないか。

(会)その通りだ。

(組)指導担当は運転士、車掌共に配置するのか。

(会)これまでと考え方が変わるものではない。

《確認事項》

- ・新しい運輸区発足段階から、ハード・ソフト両面において業務が滞りなく遂行できる体制をとる。
- ・管理者向けにも(業務上の)首都圏本部のやり方の周知は行っていく。

1. 埼京運輸区設立と同時に同職場へ異動する社員については、「新たなジョブローテーションの実施」による「概ね10年」を起算し直すこと。

会社回答：同一担務の従事期間が最長でも概ね10年を超えないように異動または担務変更を行うこととなる。

(組)はっきり答えていただきたい。リセットで良いか。

(会)YESかNOかと言われれば「YES」だ。今回の埼京運輸区への着任はそのような認識を持って良い。しかし、埼京運輸区に今後10年程度在籍できることを保障するものではない。

(組)それは承知している。しかし、ジョブローテーションという大きな変化が、社員に大きく暗い影を落としている。

(会)主張は受けとめる。本部一本社間でこれまで議論してきたものから考え方が変わるものではない。

ジョブローテーションによる「概ね10年…」の年数の起算については

リセットになる認識一致を確認

その②へ