



# ŌMIYA NEWS



No.68

2023年11月1日

JR 東労組大宮地本

大地申  
第10号

## 「柔軟な働き方の更なる推進について」 に関する申し入れ交渉開催 その①交渉日:10月20日

1. 営業統括センター等にて行う業務の拡大について、具体的な業務内容を明らかにすること。また業務拡大に伴う、実施方法やスケジュール感を示すこと。

会社:これまでの役割分担に捉われない柔軟な働き方をより一層推進していくため、系統や事業分野を越えた業務を行うこととなる。なお、実施に向けた必要な教育については関係箇所にて行うこととなる。

### 宇都宮運輸区の運転士が行っている車掌業務トライアルについて議論

組:業務研究のトライアルの経過と計画を明らかにすること。

会:机上訓練を7月行い、見極め後乗務を開始してきた。1名の社員は運転士と車掌を月毎に変えながら、もう1名は運転士交番の中で車掌行路が出来ないか11月まで行っていく。また業務研究なので11月に中間報告を行っていく。今後、希望者を募って拡大をしていく計画であると聞いている。

組:実運用していく場合は提案していくべき。

会:就業規則第48条、別表IIに定める内容において運用できると考えているが、何かあれば情報提供していくものである。

組:10月に車掌の突発で、トライアルの対象者(運転士)が勤務変更して乗った。何を検証したのか?

会:突発事象があった時に勤務変更出来るルールがあった為、急遽変番しても業務出来るか検証した。

組:本当にそういった判断で勤務変更したのか? 現実には人がいないから変番したのではないか! ? 結局実運用で回したのではないか! トライアルと実運用の違いは?

会:トライアルは課題の抽出や検証を限られた人数で行ったりすること。

組:トライアルの位置づけがハッキリしないので実運用だと捉えかねない!

議論経過からすると労使議論が必要であると考えている!



## 団体交渉の議論で確認した事

- ・営業の業務拡大は出札、改札、内勤、輸送など多岐にわたると考えている。
- ・トライアルでの業務上の取り扱い不良の事象は通常の取り扱い不良として聞き取りなど行い、件数としても捉える事となる。(※早閉めなど)
- ・大宮の公募(出札業務の公募制)の計画は残っていてベースになる。募集をして一定程度限定した人数で進めていくのがスムーズにいくと考えている。
- ・宇都宮は駅業務も業務研究で考えていると聞いている。
- ・小金井やさいたまでの具体的なものは決まっていないが、様々な可能性はある。
- ・「駅業務を行っている人の乗務員の業務の拡大」は今回の乗務の関係で提案した内容からすると現段階で示せるものはない。
- ・金銭取扱内規は金銭を取り扱うものを指定するという位置づけがあるが、指定された業務内容に金銭を取扱い業務があれば金銭出納社員に指定される事となる。
- ・要員を背景に単独で業務に就かせる事はない。

**業務の拡大は職場での十分な説明と教育が不可欠だ!**



大地申  
第10号

「柔軟な働き方の更なる推進について」  
に関する申し入れ交渉開催 その②交渉日:10月20日

2. 乗務員による「現金取り扱い業務」に関しては、営業事故防止の観点や本人の意思に基づかない業務の拡大はモチベーションに大きく影響し、サービス品質の低下に直結することから本人の意思を尊重すること。

会社：これまでの硬直的な仕事の垣根を超えた柔軟な働き方を実現していくために、系統や事業分野を越えた業務を行うこととなる。なお、社員の運用については、就業規則に則り取り扱っていく。

## 支社内で本人の希望・意思を無視し異動・担務変更を行った事で体調を崩す等のケースが複数発生！

～本人の意思に基づかない業務拡大時のモチベーションを議論～

組：本人の意思を無視した異動や担務変更をされた方はどういう気持ちで業務に臨んでいると思うか？

会：普通に考えればモチベーションが下がるのが一般的だと思う。

組：言っていたのは「目の前にある仕事をやればいいや」「自分の仕事以外どうでも良い」となってしまうという声がある。これは会社として本意なのか？

会：会社として社員が描いたキャリアは把握しているが、業務運営をしていかななくてはいけない部分もある。そういった中で箇所に配置していく中で納得出来る・出来ない社員がいるのは把握している。そういった中で少しでも納得感をもって従事していただく事も大切だと思っている。また責任感を持ってやっていただく事も大きな点だと思う。

組：運転職場から営業職場に異動した組合員で、会社から出札業務から見習いに入ったが結果的に体調を崩してしまったケースもある。本人の意思を無視して突き進むとこうなる！会社の認識は！？

会：不安や悩みを抱えている場合はフォローして解消することが大切。今回、面談をして状況を把握し担務変更を行った。管理者だけでなく組合員など様々な方がフォローしてくれたと思っている。

組：また別の営業統括センターでも担務変更を繰り返し、年明けにまた出札と言われて悩んでいる。業務の引継ぎでも悩んでいる。「後方に聞ける社員はいるから心配ない」というだけで出札に入れられた。一人一人が営業など業務経験なども違うが会社はどう考えているのか？

会：過去に営業をやっても当時は Suica がなかったか営業制度も大きく変わったりもしていると思う。「過去に(営業を)経験しているから大丈夫でしょう」という感覚のみで管理者として担務などを決めてしまうのは適切ではないと考えている。

**新たな業務の拡大には本人の意思を尊重し、  
組合員・社員のモチベーションを大事にして  
安全・サービスの向上に繋げていくべきだ！**