



大地申
第07号

「大宮支社の現業機関における柔軟な働き方の実現について (小山統括センターの新設)」に関する解明申し入れ交渉開催！その①

1 2月3日に団体交渉を開催しました。議論内容は以下の通りです。

1. 統括センター設置目的とこの時期に提案した根拠を示すこと。また小山営業統括センター、小山運輸区発足以降、これまでの成果と課題を明らかにすること。

組合：小山統括センター発足は、なぜ小山運輸区発足のタイミングではなかったのか？

会社：会社の判断で小山運輸区を優先させた。社員の負担を考え実施時期を判断した。2020年ぐらいからコロナがあった為、環境がガラッと変わった。スピード感が必要になった。コロナが無かったら統括センター化も無かったかもしれない。状況が変わったから。

組合：訓練の運用について過去支社は細かく把握していたが、最近は支社が把握出来ているのか？

会社：最近は支社がハンドリングしていたものを現場に委ねているところもある。そのため支社から情報をとらないと情報が入ってこないこともある。そのため支社として気に掛けないといけない。

組合：小山運輸区になってから職場では「人がいない」となっているが臨時行路を上野や宇都宮に振っているが支社の認識はどうか？

会社：小山運輸区の要員は年間を通して必要な要員を確保しているが、異動などもあり厳しい状況にある。しかし、出来ることとして管理者乗務なども取り組んできたが厳しい状況で突発などの対応で他区にまわした実態もあった。

組合：その他時間で行う「駅業務」の代務も複数回発生している。会社の考え方は？

会社：その実態は把握している。駅との「連携と融合」で駅業務は大切である。しかし、急遽の突発対応で駅業務に行けない実態も把握している。鉄道事業は運用しなければならない。引き続きやって行く。

組合：本来行くべき人が行けていない。そのことの支社の認識は？

会社：要員が厳しい状態はそこにも影響している。社員の取り組む、チャレンジする機会が減ってしまう。一方、会社としては会社としては列車の運行を優先させた結果である。列車の運行を何としても確保しないとイケない。大前提はあるがその他時間についても出来るように確保していきたい。

組合：管理者が勤務手配に追われていて、人材育成に携われない。勤務手配しかコミュニケーションを取ってこないという声が出ているが支社の問題意識はどうか？

会社：実態を把握できていないが、管理者と社員のコミュニケーションは大切である。管理者として社員とコミュニケーションを取って欲しい、支社としても言っていきたい。勤務手配という業務がある中でも社員としっかりコミュニケーションをとってもらいたいと伝えていく。

組合：小山運輸区になったら変形が入らない為、委員会等がやりにくくなった。会社の認識は？

会社：企画業務を非番で活動する場面、厳しい状況で変形を指定できる場面、出来ない場面もある。社員における企画業務をする為の時間の確保は今後必要と考える。一方、≠切期限等もある中で、超過勤務でやらざるを得ない状況もあり、労働時間管理、社員の健康管理もしていかなければならない。

組合：企画業務を進める時間を作るのが難しい状況なのに職場の苦労は支社に伝わっているのか？

会社：変形の時間が無いと企画業務を進める事が難しい実態があるのは把握している。

年間の要員が厳しい状況の中、新規養成・異動・管理者乗務出来る事は、やっていきたい。業務を任せられた管理者が、進捗を把握して分担の変更や軌道修正も必要と考える。取り組みを通じてやりがいに繋がり成長に繋がっている。

組合：現場に苦労かけてしまっているという言葉が出てこないのは非常に残念である。

会社：現場の皆さん軽視しているわけではない。現場の苦労があつて業務が出来ている。

施策の確実な実行を行うだけの十分な要員を配置すべきだ!! その②へ

