

申1号「『変革2027』の実現に向けた組織の再編について」団体交渉開催！④

10. 企画業務や委員会・プロジェクト等を行うにあたっては、業務用タブレットの取り扱い方法の指導および労働時間管理を適性に行うこと。

確認事項 労働時間を適正に行う。管理者からの指示があれば労働時間として取り扱う。

JR 東労組の主張	会社の主張
○平成 28 年 11 月 11 日に締結したJR東労組水地申第 16 号の議事録確認において、乗務員に対するタブレット端末の使用に関して「勤務箇所以外でマイプロジェクトや委員会活動を行う場合は、労働時間となり管理者の許可が必要になることから、基本的に、自宅で勤務を行うことのないよう指導していく。」ことを確認している。本施策の実施に際しても、組合員・社員が勤務箇所以外でタブレットやパソコン等を用いて企画業務やユニットの業務等、会社の業務を行う場合には労働時間となり、管理者の許可が必要になる認識でよいか。	○労働時間の管理は重要である。業務指示を行っていくうえでやるもの。独自でやる環境をつくらないことが必要である。 ○コロナ禍により環境が変わっている。当時の状況とは変化し、感染対策等により、在宅でも実施している。きちんと管理者が労働時間管理をしていく。
○TEAMS への配信、チャット機能への投稿、リアクション機能は労働時間とするべきだ。	○情報交換や自己研鑽のためであれば異なる。会社として判断が難しい。縛りはあまりつけない。社員の発意に委ねる。業務指示したものであればきちんと対応したい。
○大前提としては、会社の業務指示が必要であれば労働時間として扱うのか。	○個人が連絡し、管理者から指示があれば業務指示になる。大前提は変わらない。
○今後、問題提起があれば改めて議論してよいか	○必要か否かも含め、会社として検討したい。

11. 支社設備関係の企画業務を職場に移管する際には、必要な要員を確保するとともに、移管後も職場の意見を十分に把握し、必要な場合は要員を増やすこと。

確認事項 現場の意見に寄り添い、必要な要員を確保する。

○支社設備関係の企画業務を移管することによって、各現業機関の業務量は増加するが、必要な要員をどのように確保するのか。	○支社からの異動で確保する。現在、支社での業務を現場に移管することを想像する。年間を通じて必要な要員を確保する。
○業務を移管した後の職場の状況を支社としてどのように把握するのか。	○現業機関と非現業機関の人材交流は非常にある。懸念はない。設備関係の関係性は以前からあるので、フォローができると思う。
職場の状況把握と共に、職場の意見を十分に尊重し、業務の平準化に努めると共に、必要な場合は要員を増やすこと。	○現場の社員の意見に寄り添うことに変わりはない。

12. 支社設備部機械設備センターを現業機関である水戸機械設備技術センターに再編する際の体制と発足時の規模について具体的に示すこと。

○現在の支社設備部機械設備センターの社員数は何人か。	○現在14名在籍している。
○全員が機械設備技術センター発足時に異動するのか。	○現時点で示すことはできない。
○機械設備技術センター発足時の、企画戦略グループ、機械戦略グループ、工事グループの社員数を示すこと。	○現時点で示すことはできない。また、発足時に現在支社設備部機械設備センターに在籍している社員が配置されるのかについて、示すことはできない。
○支社から水戸機械設備技術センターへ現業機関に組織体制を変更することから、出面数を示すこと。 ○出面数を示すことは、必要な要員を確定し、組合員・社員にとって安全・健康・ゆとりが担保された職場環境をつくるための議論に必要不可欠である。	○従来の機械技術センターは企画業務を主に担う現業機関であるので、業務量を定量的に示すことは難しい。機械は組織再編の先駆けである。権限が設備部長から機械設備技術センターになる。 ○業務に必要な要員は確保したい。

業務に必要な要員を確定するため、出面数を示すべきだ！

十分な休憩時間・在宅休養時間や勤務間インターバルを確保しよう！