

## 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! ⑥

15. 本施策の実施に向けて、業務移管の内容およびスケジュールを具体的に示し、新たな担務を担う組合員・社員に対しては、十分な教育を行うこと。また、施策実施後にも継続的な教育を行うこと。

**確認事項** 担当する業務に就く組合員・社員が不安にならないようフォロー体制を構築する。

JR 東労組の主張	会社の主張
○2022年10月、2023年6月の組織再編、常磐線ライン管理のそれぞれについて、業務移管とそれに伴う組合員・社員への教育、訓練のスケジュールを示すこと。	○10月には3つの営業統括センターが発足する。また総務系の業務は来年6月に向けて順次移管していくが、具体的には決まっていない。来年6月が大きな転換期だと認識する。 ○具体的に決まり次第、現場に周知したい。
○具体的にスケジュールが決まるのはいつ頃なのか示すこと	○具体的には示せない。関係箇所と連携取りながらやっていきたい。首都圏本部に移管するもの、現場に移管するものについては、提案資料で示している通り。
○ライン管理について詳細な説明がないので示すべきだ。	○4月提案時、社員周知をしているが、具体的なことが決まってから示すべき主張は理解する。 ○ライン管理について、本線乗務員への教育・訓練は関係ないと認識する。業務を担う社員については周知していく。 ○社員周知については必要に応じて実施する。 ○仮に関係箇所の連絡先が変更となる場合は、個別に周知説明を行う。 ○理想は来年のダイヤ改正以降。決定したわけではない。
○本施策の実施に関して、各系統における教育や訓練は確実に実施すること。	○無理のないスケジュールで行う。
○組合員・社員の安全を守るため、これまで職場で行われてきた業務に関する技量を維持すると共に、今後も技術・知識の蓄積を継続し、技量向上を図ることができる体制とすること。	○水戸支社が切り離されたわけではない。首都圏本部と連携する。本施策は人を減らす施策ではない。今後も技量維持・向上を行う。
○業務の習熟まで前任者によるフォロー体制を十分に整え、不安解消に努めること。また、現業機関の負担が増えないよう、業務量を平準化すること。	○企画部門では引き継ぎ期間を設けていないが、グループ全員でフォローし、教育体制も変わらない。担当する社員が不安とならないように、管理者がフォローするのは必要。認識は一致する。 ○今やっている延長線上で業務が増えるとは考えていない。業務量に応じて必要な要員を確保するのは変わりがない。 ○現場にいる管理者は企画業務を担っている。現場長・管理者が把握することが重要。必要な要員は確保していく。
○施策実施後も、継続的な教育を行うこと。	○すべての施策において、これまでどおり教育を実施していく。継続したフォローを行い、技術継承を行う。

16. エリア職採用社員については、今施策により希望を伴わない配属支社への異動は行わないこと。

**確認事項** 水戸支社内での人事運用が基本となる。

○基本は水戸支社内の異動とすること	○明確には言えないが水戸支社内での異動となる。任用の基準に則り取り扱う。
○本人希望を十分に把握し、希望を尊重すること。	○希望を把握するのはこれまで通り。変わるものではない。本人の能力など見極めた上で判断する。

**本人希望を尊重させ、全組合員が働きがいを持てる職場と仕事をつくり出そう!**