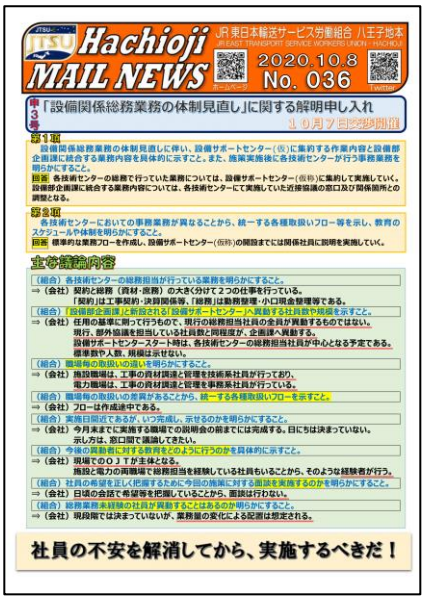
JTSU-E
Hachioji MAIL NEWS
JR東日本輸送サービス労働組合 八王子地本
JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION - HACHIOJI
ホームページ
2020.10.19
No. 039
Twitter

八地申 第8号 10月19日 提出！

「設備関係総務業務の体制見直し」に関する申し入れ


Hachioji MAIL NEWS
JR東日本輸送サービス労働組合 八王子地本
2020.10.8
No. 036
中3号「設備関係総務業務の体制見直し」に関する解明申し入れ
10月7日交渉開催
第1項
設備関係総務業務の体制見直しに伴い、設備サポートセンター（仮）に集約する作業内容と設備部企画課に統合する業務内容を具体的に示すこと。また、施策実施後に各技術センターが行う事務業務を明らかにすること。
回答 各技術センターの総務で行っていた業務については、設備サポートセンター（仮称）に集約して実施していく。設備部企画課に統合する業務内容については、各技術センターにて実施していた近接協議の窓口及び関係部所との調整となる。
第2項
各技術センターにおいての事務業務が異なることから、統一する各種取扱いフロー等を示し、教育のスケジュールや体制を明らかにすること。
回答 標準的な業務フローを作成し、設備サポートセンター（仮称）の開設までには関係社員に説明を実施していく。
主な議論内容
（組合）各技術センターの総務担当が行っている業務を明らかにすること。
⇒（会社）契約と総務（資材・庶務）の大きく分けて２つの仕事を行っている。
「契約」は工事契約・決算関係等、「総務」は勤務管理・小口現金管理等である。
（組合）「設備部企画課」と新設される「設備サポートセンター」へ異動する社員数や規模を示すこと。
⇒（会社）任用の基準に則って行うもので、現行の総務担当社員の全員が異動するものではない。
現行、部外協議を担当している社員数と同程度が、企画課へ異動する。
設備サポートセンタースタート時は、各技術センターの総務担当社員が中心となる予定である。
標準数や人数、規模は示せない。
（組合）職場毎の取扱いの違いを明らかにすること。
⇒（会社）施設職場は、工事の資材調達と管理を技術系社員が行っており、
電力職場は、工事の資材調達と管理を事務系社員が行っている。
（組合）職場毎の取扱いの差異があることから、統一する各種取扱いフローを示すこと。
⇒（会社）フローは作成途中である。
（組合）実施日間近であるが、いつ完成し、示せるのかを明らかにすること。
⇒（会社）今月末までに実施する職場での説明会の前までには完成する。日にちは決まっていない。
示し方は、窓口間で議論してきたい。
（組合）今後の異動者に対する教育をどのように行うのかを具体的に示すこと。
⇒（会社）現場でのＯＪＴが主体となる。
施設と電力の両職場で総務担当を経験している社員もいることから、そのような経験者が行う。
（組合）社員の希望を正しく把握するために今回の検索に対する連絡を実施するのかを明らかにすること。
⇒（会社）日頃の会話で希望等を把握していることから、面談は行わない。
（組合）総務業務未経験の社員が異動することはあるのか明らかにすること。
⇒（会社）現段階では決まっていないが、業務量の変化による配置は想定される。
社員の不安を解消してから、実施するべきだ！

2020年8月28日、会社より「設備関係総務業務の体制見直し」について提案を受け、10月7日の八地申第3号「設備関係総務業務の見直し」に関する解明申し入れの団体交渉を行い（Hachioji MAIL MEWS No.36 参照）、担当者が行なう業務が明らかにされましたが、これまで各技術センターで行われていた作業内容を統一することで、さらなる効率化が図られるとの考え方が示された一方、「執務室が変わるだけで業務は変わらない」とも発言され、さらには取り扱いフローが完成していないことが明らかになりました。このことは、今施策が実施日ありきの効率化のみを目的としたものであり、実施日間近に社員説明を行う、実施後にOJTを行うなど、働く社員の働きやすさを考慮していない姿勢も明らかになっています。

私たちJTSU－E八王子地本は、社員が施策と業務内容を十分に理解した上で、業務を行える環境を創り出すことが重要と考えます。また、施策実施に向けては、労使で議論し合意形成を図った上で実施日を迎えるべきです。

したがって、下記の通り申し入れを行いました。

1．各担当者に取り扱いフローを示し、理解した上で業務に集中できる環境を施策実施前に構築すること。

2．資材の運搬や職場巡回等に伴う足ロスを考慮した要員を配置すること。また、設備サポートセンター（仮）の事業用車を用意すること。

3．施策実施後の作業内容が変更となることから、現行の担当業務以外は行わせないこと。なお、新しい業務を行う場合は、十分な教育を行った上で本人の習熟度を考慮して行うこと。

新たな施策に不安を抱える社員の立場に立ち、会社は真摯に対応するべきだ！