



東日本ユニオン NEWS

JR東日本労働組合
発責 教育・広報部
2021年2月1日 No.279

会社提案「社員の多様な働き方のさらなる推進について」 計35項目にわたる申し入れを経営側に提出！

東日本ユニオンは2月1日、申第3号「『社員の多様な働き方のさらなる推進について』に関する申し入れ」を経営側に提出しました。

「乗務員勤務制度の見直し」／会社提案：2018年（平成30年）5月17日

- 育児・介護勤務A適用社員用の「育児介護行路」の設定時間帯の拡大と「行路選択制」を導入
- 乗務員の指導等を行う社員の定期列車に乗務する機会を拡大
- 支社企画部門社員の短時間の本線乗務を指定
- 勤務の一部時間帯で定期列車に乗務し、それ以外は当直業務を行う当務主務の指定 など
- 2019年3月16日より実施

会社提案「社員の多様な働き方のさらなる推進について」

- 指導等行う社員、支社等企画部門および当務主務の社員が、短時間行路以外の行路への乗務も可能とする
- 乗務から離れている期間によらず、乗務経験のある支社等企画部門の社員の対象を拡大
- 2021年4月1日より実施予定

会社提案：2020年（令和2年）12月24日

昨年12月に経営側より受けた提案「社員の多様な働き方のさらなる推進について」では、指導等行う社員や当務主務、支社等企画部門の社員が「短時間行路以外の行路への乗務も可能とする」としています。このことは、約2年前に東日本ユニオンが経営側に申し入れた要求がありました。

<2018年度 申第3号「乗務員勤務制度」及び「賃金制度の改正」に関する申し入れ>
第3項 乗務員の指導等を行う社員及び支社企画部門社員は、勤務の一部時間帯の短時間行路ではなく、乗務員勤務において基本行路並びに臨行路の乗務指定を行うこと。

制度の目的と職場現実に乖離はないか

しかし、育児・介護勤務A適用社員が「選択できない短時間行路の存在」や乗務機会の拡大も各支社や職場によって運用に大きな差が生じていることなど、制度導入目的との整合性に疑問の声が寄せられています。また、指導等を行う社員や支社等企画部門の社員は本来の担当業務に追われ、乗務する環境にない職場があるのも現実です。

「多様な働き方のさらなる推進」は制度を見直すだけでなく、制度を利用できる労働環境を同時に構築していく必要があります。



現場第一線の社員が、安全で働きやすい労働環境を共につくりだそう！